

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2565



นางสาวพัชรพร ศรีสุระพล

ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ชนินทร์ อยู่เพชร,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม, Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ศุทธาวรรณ ชาใต้,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะความกรุณาและความช่วยเหลือจาก รศ.ดร.ชนินทร์ อยู่เพชร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทั้งด้านขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยที่เหมาะสม รวมถึงให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบเนื้อหาและแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยกำกับดูแลขั้นตอนในการทำวิจัยและให้กำลังใจทำให้การวิจัยสำเร็จทันตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญของผู้วิจัย ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาช่วยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในครั้งนี้และขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคน โดยเฉพาะเพื่อนรุ่น BM 23B ที่คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจให้กันตลอดมา สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจและเป็นแนวทางแก่ผู้ที่ทำการศึกษาเรื่องนี้เพิ่มเติมต่อไปในอนาคต หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้และขออภัยมา ณ ที่นี้

พัชรพร ศรีสุระพล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

FACTORS INFLUENCING JOB SATISFACTION AND QUALITY OF WORK LIFE FOR EMPLOYEES WORKING FROM HOME AND HAVING OFFICE SYNDROME IN BANGKOK METROPOLITAN AREA

พีชรรพร ศรีสุระพล 6350188

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ชรินทร์ อยู่เพชร, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร Ph.D., สุทธาวรรณ ชาติ, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2.ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ มีอาการออฟฟิศซินโดรม และอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งหมด 416 ชุด โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดรองลงมาคือปัจจัยการป้องกันออฟฟิศซินโดรม ในขณะที่ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรม ไม่มีอิทธิพลต่อทั้งความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์พบว่าด้าน อาชีพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน และด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการทำงาน/ คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ การสนับสนุนจากองค์กร/
การทำงานจากที่บ้าน/ ออฟฟิศซินโดรม

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามงานวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย	5
1.4 ขอบเขตงานวิจัย	5
1.5 สมมติฐานงานวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	9
2.1 การทำงานจากที่บ้าน	9
2.2 ข้อมูลทั่วไปของออฟฟิศซินโดรม	10
2.2.1 โรคออฟฟิศซินโดรม	10
2.2.2 อาการของออฟฟิศซินโดรม	11
2.2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดออฟฟิศซินโดรม	13
2.3 พฤติกรรมการป้องกันออฟฟิศซินโดรม	13
2.4 การรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรม	15
2.5 การสนับสนุนจากองค์กร	17
2.6 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน	18
2.6.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	18
2.6.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	19

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.7 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน	20
2.7.1 แนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน	20
2.7.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน	21
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.8.1 ปัจจัยการป้องกันออฟฟิศซินโดรมต่อความพึงพอใจ	22
2.8.2 ปัจจัยการป้องกันออฟฟิศซินโดรมต่อคุณภาพชีวิต	22
2.8.3 ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงต่อความพึงพอใจ	22
2.8.4 ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงมีผลต่อความพึงพอใจ	23
2.8.5 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจ	23
2.8.6 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	23
2.8.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน	24
2.8.8 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	24
2.8.9 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	26
2.8.10 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน	27
2.9 กรอบแนวคิดงานวิจัย	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
3.1 รูปแบบการวิจัย	28
3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	29
3.3 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.3.1 ประชากร	29
3.3.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	29
3.3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง	30
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
3.5 รวบรวมข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	3.6 วิเคราะห์ข้อมูล	33
	3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33
	3.8 ระยะเวลาในการวิจัย	34
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
	4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์	36
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคะแนนระดับความคิดเห็น ในปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	38
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคะแนนระดับความพึงพอใจในการทำงาน	43
	4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆเพื่อใช้เปรียบเทียบ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง (T-test)	44
	4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆเพื่อใช้เปรียบเทียบ ระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี (T-test)	45
	4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆเพื่อใช้เปรียบเทียบ ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ (ANOVA)	47
	4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมที่อาศัยในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้การวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ	66
	4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมที่อาศัยในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้การวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ	68
บทที่ 5	อภิปรายผลการศึกษา สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	70
	5.1 อภิปรายผลการศึกษา	70
	5.1.1 ปัจจัยการป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรม	71
	5.1.2 ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรม	72
	5.1.3 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	72
	5.1.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	73

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1.5 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน	76
5.2 สรุปผลการศึกษา	77
5.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความความพึงพอใจ ในการทำงาน	78
5.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	78
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	79
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	80
5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย	81
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	90
ประวัติผู้วิจัย	97

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
4.1	แสดงข้อมูลความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ	36
4.2	แสดงข้อมูลความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามอายุ	36
4.3	แสดงข้อมูลความถี่และค่าร้อยละ จำแนกด้วยระดับการศึกษา	37
4.4	แสดงข้อมูลความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามอาชีพ	37
4.5	แสดงข้อมูลความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามรายได้	38
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรม	39
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรม	40
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	41
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	42
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน	43
4.11	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจัยการป้องกันออฟฟิศซินโดรม เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	44
4.12	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรมเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	45
4.13	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจัยการป้องกันออฟฟิศซินโดรม เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.14 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเทียบกับระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ	46
4.15 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจุบันการสนับสนุนจากองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	47
4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมในปัจจุบันการสนับสนุนจากองค์กรด้วยวิธี Bonferroni โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่	48
4.17 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจุบันการสนับสนุนจากองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มอาชีพ โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	49
4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มอาชีพกับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมในปัจจุบันการสนับสนุนจากองค์กรด้วยวิธี Bonferroni โดยจำแนกกลุ่มอาชีพเป็นรายคู่	51
4.19 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอาชีพ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	52
4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธี Bonferroni โดยจำแนกตามกลุ่มอาชีพเป็นรายคู่	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.21	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรม โดยจำแนกตามกลุ่มอาชีพ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	56
4.22	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอาชีพกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรม ด้วยวิธี Bonferroni โดยจำแนกตามกลุ่มอาชีพเป็นรายคู่	58
4.23	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	59
4.24	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมในปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยวิธี Bonferroni ซึ่งจำแนกรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่	60
4.25	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งตามรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	61
4.26	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธี Bonferroni โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่	63
4.27	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรม โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.28	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรม โดยจำแนกรายได้ต่อเดือนโดยวิธี Bonferroni เป็นรายคู่	65
4.29	การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีการถดถอยเชิงพหุคูณ	66
4.30	การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ	68

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทั่วโลก เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงเดือนมกราคม พ.ศ.2563 ส่งผลให้หลายประเทศทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทย ได้มีมาตรการการป้องกันเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าว ทั้งในเรื่องของการดำเนินชีวิต ได้แก่ การเว้นระยะห่างทางสังคม การสวมใส่หน้ากากอนามัย รวมไปถึงการทำงานในรูปแบบใหม่คือการทำงานจากที่บ้านหรือที่คนส่วนใหญ่จะเรียกว่า Work from Home เพื่อเป็นการช่วยลดปัญหาความแออัดของคนในออฟฟิศ ที่จะช่วยลดความเสี่ยงของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ซึ่งจากสถานการณ์การระบาดที่ยาวนานดังกล่าวมีผลต่อการพฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนที่เปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบใหม่ หรือที่เรียกว่ายุค New normal (กลุ่มพัฒนาวิชาการ โรคติดต่อ, 2564)

ในประเทศไทยเริ่มมีการแพร่ระบาดของ COVID-19 ในเดือน มี.ค.2563 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และสถานการณ์เริ่มคลี่คลายในช่วงเดือนกรกฎาคม 2564 แต่เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ยังไม่จบลงทำให้หลายบริษัทยังใช้นโยบายให้พนักงานทำงานจากที่บ้านต่อไปโดยยังไม่กำหนดให้กลับไปทำงานที่ออฟฟิศ ซึ่งจากการสำรวจของศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2564) พบว่า พนักงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลยังคงต้องทำงานจากที่บ้าน ร้อยละ 83.3 แบ่งเป็น การทำงานจากที่บ้านเต็มรูปแบบร้อยละ 52.7 และการทำงานแบบผสม (Hybrid Work from home) คือ การทำงานจากที่บ้านโดยสลับกับการเข้าไปทำงานที่ออฟฟิศ ร้อยละ 30.6

ทั้งนี้การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากที่ออฟฟิศเป็นการทำงานจากที่บ้านในช่วงแรกเป็นสิ่งแปลกใหม่ของการทำงานในยุค New normal ที่พนักงานหลายคนต้องการเนื่องจากไม่ต้องตื่นเช้า ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง มีเวลาได้อยู่กับครอบครัวเพิ่มมากขึ้น มีความยืดหยุ่นสูงในการทำงาน และสามารถทำได้ทุกที่ อย่างไรก็ตามนอกจากการทำงานจากที่บ้านจะมีข้อดีดังกล่าวไปแล้ว แต่เมื่อพนักงานได้มีประสบการณ์ได้ลองทำงานจากที่บ้านไปในระยะหนึ่งทำให้พบว่านอกจากสิ่งที่ต้องการในด้านดีแล้วยังมีอุปสรรคในด้านต่างๆมากมาย ได้แก่ 1)ด้านการทำงาน ที่พบปัญหาเรื่องอุปกรณ์การทำงานและระบบไอทีต่างๆ รวมถึงปัญหาการติดต่อสื่อสารระหว่างกันของ

คนในทีมและการประสานงานระหว่างแผนกที่ยากขึ้น ส่งผลให้มีการติดต่อกว้างขวางที่มากขึ้น 2)ด้านค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภคที่เพิ่มขึ้น เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์และอินเทอร์เน็ต 3)ด้านสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยไม่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น เสียงดัง แสงสว่างไม่เพียงพอ การรบกวนจากสมาชิกในครอบครัว 4) ด้านปัญหาสุขภาพจากพื้นที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ไม่เหมาะสมกับการนั่งทำงาน รวมถึงการที่ไม่สามารถออกไปข้างนอกได้ในช่วงการแพร่ระบาด ทำให้คนส่วนใหญ่นั่งทำงานนานกว่าที่ควรจะเป็น ส่งผลกระทบในเรื่องของปัญหาสุขภาพทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ เช่น อาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อจนนำไปสู่โรคออฟฟิศซินโดรม ความเครียด และนอนไม่หลับ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2564)

ซึ่งจากอุปสรรคและข้อจำกัดจากประสบการณ์ที่ได้ทำงานที่บ้านในภาวะโรคระบาดที่ผ่านมามีพนักงานต้องการการสนับสนุนจากองค์กรของตนเองในด้านต่างๆ เช่น ค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคที่เพิ่มขึ้นเมื่อต้องทำงานที่บ้าน ได้แก่ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์และอินเทอร์เน็ต รวมถึงการสนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์ในการทำงานเพื่อเอื้ออำนวยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์พกพา อุปกรณ์เสริมต่างๆ เป็นต้น (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2564)

จากสถิติของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขพบว่าคนวัยทำงานร้อยละ 60 มีภาวะของโรคออฟฟิศซินโดรม (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2558) ซึ่งเกิดจากการทำงานงานในรูปแบบที่ใช้กล้ามเนื้อมัดเดิมซ้ำๆ ต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน (โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชากรณ, 2564) เช่น การทำงานหน้าคอมพิวเตอร์โดยไม่มีการขยับ หรือปรับอิริยาบถ ซึ่งทำให้เกิดอาการต่างๆ ได้แก่ อาการปวดกล้ามเนื้อเรื้อรังบริเวณ คอ บ่า ไหล่ สะบัก เอว ฯลฯ , อาการชาบริเวณแขนหรือมือ โดยแบ่งได้ทั้งหมด 3 ระดับอาการ ได้แก่ ระดับที่ 1 มีอาการปวดตึง เมื่อพักหรือยืดกล้ามเนื้อก็จะหาย ระดับที่ 2 อาการปวดตึงเวลาทำงาน เมื่อพักหรือยืดกล้ามเนื้อก็หาย แต่ถ้ากลับมาทำงานก็จะมีอาการปวดเช่นเดิม ระดับที่ 3 มีอาการปวดตลอดเวลาแม้ไม่ได้ใช้กล้ามเนื้อส่วนที่ปวดในการทำงาน (ชนพล ชอบเป็นไทย และ ฉันทกิจพัฒน์ หอมวิจิตรกุล, 2563)

โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดอาการออฟฟิศซินโดรม ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

- 1).สภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่เหมาะสม เช่น โต๊ะ เก้าอี้ไม่เหมาะสมกับสรีระร่างกายของตนเอง ประกอบกับตำแหน่งการวางหน้าจอคอมพิวเตอร์ไม่พอดีกับสายตา หรือ อุปกรณ์ที่ใช้ไม่เหมาะสมตามหลักกายศาสตร์
- 2).การนั่งทำงานมีลักษณะไม่เหมาะสม เช่น นั่งหลังค่อม นั่งหลังงอ นั่งไขว่ห้าง นั่งกึ่งนอน หรือนั่งท่าเดิมนานเกินไป

ซึ่งวิธีการรักษาออฟฟิศซินโดรมสามารถรักษาได้โดยวิธีการนวด การกายภาพบำบัด การรักษาโดยแพทย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู และแพทย์ทางเลือกต่างๆ เช่น ผิงเข็ม แพทย์แผนไทย

(โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณ, 2564) อย่างไรก็ตามวิธีที่ดีที่สุดคือควรแก้ปัญหาที่ต้นเหตุด้วยตัวเองโดยวิธีการป้องกันอาการออฟฟิศซินโดรม โดยแบ่งเป็นด้าน (ณภารินทร์ ภัศราธร, 2562) ดังนี้

1) ด้านการปฏิบัติในการนั่งทำงาน ควรปรับการนั่งให้ถูกต้องตามหลักกายศาสตร์และไม่นั่งทำงานเป็นระยะเวลานานติดต่อกันเกินไป ควรมีการปรับเปลี่ยนอิริยาบถอย่างน้อยทุกๆ 1 ชั่วโมง

2) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม คือการจัดการเครื่องใช้สำนักงาน แสง เสียง กลิ่น มลภาวะ การระบายอากาศ ให้เหมาะสมเพื่อลดความเครียด

3) ด้านการใช้อุปกรณ์ป้องกันเป็นการเลือกใช้อุปกรณ์ที่ช่วยในการนั่งทำงาน เพื่อช่วยให้มีท่าทางการนั่งที่เหมาะสม หรือบรรเทาอาการเจ็บปวดจากการทำงาน เช่น เบาะรองนั่ง เก้าอี้เพื่อสุขภาพ หมอนรองหลัง เป็นต้น

4) ด้านการดูแลตนเองจะเป็นการออกกำลังกายเพื่อป้องกันและลดอาการบาดเจ็บ เช่น การยืดเหยียดกล้ามเนื้อ การเพิ่มความแข็งแรง และการเคลื่อนไหวร่างกาย

ดังนั้นคนที่มีอาการออฟฟิศซินโดรมนอกจากจะรู้สึกเจ็บ ปวดร่างกายแบบชั่วคราวหรือเรื้อรังแล้วยังส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเพื่อบรรเทาอาการชั่วคราวด้วยการรับประทานยาแก้ปวด การทายา หรือเพื่อการรักษาอย่างต่อเนื่องด้วยการไปกายภาพบำบัดกับผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้ยังต้องเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันต่างๆในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะ เก้าอี้ เบาะรองนั่ง ที่พิงหลัง แทนวางจอคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์อื่นๆที่ช่วยเสริมในการทำงานเพื่อป้องกันการเกิดการดึงของกล้ามเนื้อจนก่อเกิดเป็นโรคออฟฟิศซินโดรม นอกจากจะต้องเสียเงินแล้วคนที่เป็นโรคนี้อาจต้องเสียเวลาในชีวิตเพิ่มกับการแก้ปัญหาโรคออฟฟิศซินโดรม เช่น การเสียเวลาในการเดินทางไปรักษาอาการต่างๆของปัญหาออฟฟิศซินโดรม การเสียเวลาในการพูดคุยกับแพทย์และการใช้เวลามากกว่าหนึ่งชั่วโมงต่อครั้งในการทำกายภาพบำบัดหรือการรักษาด้วยวิธีอื่นๆซึ่งส่วนใหญ่จะมีรักษาต่อเนื่องตามระดับอาการของแต่ละบุคคล

จากสถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้น องค์กรต่างๆในประเทศไทยทั้งองค์กรของภาครัฐและองค์กรของหน่วยงานภาคเอกชน จำเป็นต้องปรับรูปแบบในการทำงานจากที่ออฟฟิศเปลี่ยนไปเป็นการทำงานจากที่บ้าน พนักงานจึงต้องเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยของตนเองให้เป็นสถานที่ทำงาน ซึ่งสถานที่อยู่อาศัยของคนส่วนใหญ่มักจะไม่ใช่พร้อมกับการใช้เป็นสถานที่ทำงานทำให้สภาพแวดล้อม เช่น แสงไฟ และอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ไม่พร้อม ไม่เหมาะสมในการทำงาน รวมทั้งระยะเวลาในการนั่งทำงานที่นานขึ้น สาเหตุต่างๆเหล่านี้จึงส่งผลให้คนที่มีอาการออฟฟิศซินโดรมอยู่แล้วก็เป็นระดับที่รุนแรงขึ้นหรือคนที่ไม่เคยมีอาการมาก่อนก็เริ่มมีอาการ

ออฟฟิศซินโดรม ซึ่งสถานการณ์การระบาด COVID-19 ต้องใช้เวลานานกว่าจะคลี่คลายจนทำให้เกิดพฤติกรรมใหม่ในการทำงาน คาดการณ์ว่าในอนาคตองค์กรส่วนใหญ่จึงมีแนวโน้มที่จะใช้นโยบายให้เวิร์คฟอร์มโฮมหรือทำงานจากสถานที่อื่นๆ ทั้งในแบบเต็มรูปแบบหรือแบบสลับกับการไปทำงานที่ออฟฟิศต่อไปตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร ซึ่งหากบริษัทไม่มีการเตรียมความพร้อมในเรื่องนโยบายสนับสนุนต่างๆ ที่สำคัญกับพนักงานในการเปลี่ยนจากบ้านให้เป็นที่ทำงาน และนโยบายการสนับสนุนและเตรียมรับมือเพื่อแก้ปัญหาด้านสุขภาพในเรื่องออฟฟิศซินโดรมของพนักงาน รวมถึงส่งเสริมการป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรมของพนักงานด้วยตนเอง อาจส่งผลกระทบต่อพนักงานแต่ละบุคคลในอนาคต ซึ่งอาจจะส่งผลให้ความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับการทำงานลดน้อยลง และมีโอกาสกระทบกับคุณภาพชีวิตจากการทำงานจากบ้านพนักงานในองค์กรอีกด้วย ซึ่งผลกระทบต่อบัจจัยดังกล่าวอาจจะทำให้องค์กรได้รับผลกระทบต่อไปในระยะยาว

1.2 คำถามงานวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้วิจัยตั้งคำถามในการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้วิจัยมีการระบุวัตถุประสงค์ในการศึกษางานวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.4 ขอบเขตงานวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านระยะเวลา: ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 ถึง มีนาคม 2565
2. ขอบเขตด้านเครื่องมือ: การเก็บข้อมูลจำนวนอย่างน้อย 400 ชุด โดยเป็นใช้การเก็บแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์
3. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง: กำหนดเป็นพนักงานที่ในระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา เคยมีประสบการณ์ทำงานจากที่บ้าน อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ และเคยมีปัญหาอาการออฟฟิศซินโดรม
4. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการทำวิจัย: กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
5. ขอบเขตด้านการศึกษา: ศึกษาปัจจัยด้านการป้องกันออฟฟิศซินโดรม การรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรม และการสนับสนุนจากองค์กร โดยศึกษาว่ามีอิทธิพลกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงศึกษาอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในรูปแบบ Work from home และเป็นออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.5 สมมติฐานงานวิจัย

1. การป้องกันออฟฟิศซินโดรมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. การรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
4. การป้องกันออฟฟิศซินโดรมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
5. การรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
6. การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
7. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) เป็นรูปแบบการทำงานระยะไกลจากที่บ้านโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการทำงานจากที่บ้านแบบปกติหรือถาวร คือ การทำงานที่บ้านอย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์

ออฟฟิศซินโดรม (Office syndrome) มีสาเหตุมาจากลักษณะการทำงานในรูปแบบที่มีการใช้กล้ามเนื้อมัดเดิม ต่อเนื่องเป็นเวลานานมากกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน โดยสะสมเป็นเวลานานจน

เกิดอาการต่างๆโดยอาการที่พบ ได้แก่ อาการปวดบริเวณคอ บ่า ไหล่ สะบัก หลัง ถ้ามีอาการระบบประสาทร่วมด้วยจะมีอาการชา วูบ เหน็บ เหนือออก หากมีอาการปวดบริเวณคออาจจะรู้สึกปวดหัว หูอื้อ ตาพร่า และอาจจะมีอาการชาแขนหรือมือร่วมด้วย ซึ่งเป็นกลุ่มอาการปวดกล้ามเนื้อและเยื่อพังผืด หรือทางการแพทย์เรียกว่า Myofascial pain syndrome

การป้องกันออฟฟิศซินโดรม คือ การป้องกันการเกิดอาการจากปัจจัยด้านพฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมโดยมีการป้องกันทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติในการนั่งทำงาน โดยต้องนั่งทำงานให้ถูกต้องตามหลักกายศาสตร์ 2) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม คือการจัดการเครื่องใช้สำนักงาน แสง เสียง กลิ่น มลภาวะ การระบายอากาศ ให้เหมาะสมเพื่อลดความเครียด 3) ด้านการใช้อุปกรณ์ป้องกันเป็นการเลือกใช้อุปกรณ์ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้มีท่าทางการนั่งที่เหมาะสม หรือบรรเทาอาการเจ็บปวดจากการทำงาน เช่น เบาะรองนั่ง เก้าอี้เพื่อสุขภาพ หมอนรองหลัง เป็นต้น 4) ด้านการดูแลตนเองจะเป็นการออกกำลังกายเพื่อป้องกันและลดอาการบาดเจ็บ เช่น การยืดเหยียดกล้ามเนื้อ การเพิ่มความแข็งแรง และการเคลื่อนไหวร่างกาย

การรับรู้ความเสี่ยงของอาการออฟฟิศซินโดรม เป็นการรับรู้โอกาสเกิดผลกระทบในด้านต่างๆจากการเป็นออฟฟิศซินโดรม เช่น การเจ็บปวด การดำเนินชีวิต ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น การเสียเวลาเดินทางไปรักษา เป็นต้น

การสนับสนุนจากองค์กร คือ การสนับสนุนด้านต่างๆจากองค์กรเกี่ยวกับการทำงาน จากที่บ้านและสนับสนุนการป้องกันออฟฟิศซินโดรม ได้แก่ การสนับสนุนอุปกรณ์ต่างๆในการทำงาน การอบรมเกี่ยวกับวิธีการนั่งทำงานที่ถูกต้อง สนับสนุนส่งเสริมการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์เสริมที่ใช้ป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรม และการสนับสนุนสวัสดิการเพื่อออกกำลังกาย รวมไปถึงการสนับสนุนค่ารักษาพยาบาลเกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยขณะทำงาน รวมถึงพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนที่ทำงานร่วมกัน หรือปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน จนทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เกิดขึ้นจากการที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกดีต่องานที่ทำอยู่ มีความสุขที่เกิดจากการทำงาน เนื่องจากสิ่งที่ได้รับจากการทำงานตรงกับความต้องการของตนเอง โดยมีหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดพึงพอใจ เช่น โครงสร้างองค์กร ผลตอบแทน วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานในด้านที่ดี เป็นต้น จึงมีผลทำให้พนักงานแสดงออกในด้านบวกต่อการทำงาน ทุ่มเทให้กับงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้พนักงานทำงานที่

ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหรือองค์กรงานเสร็จลุล่วงได้ตามที่ตั้งใจ ตลอดจนองค์กรได้รับประโยชน์และประสบความสำเร็จได้ตามที่องค์กรตั้งไว้

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พนักงาน องค์กร และบุคคลอื่น ๆ จะได้รับรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรม

2. เพื่อให้องค์กรที่ต้องการให้มีการทำงานจากที่บ้านอย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ ได้นำผลจากการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ ไปปรับใช้เกี่ยวกับเรื่องการวางแผนจัดการดูแลเรื่องการสนับสนุนในการทำงานจากที่บ้านและการป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรมของพนักงาน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงานองค์กรของตนเองในด้านการทำงาน

3. เพื่อให้พนักงานที่ทำงานจากที่พักอาศัยอย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ตระหนักถึงสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวกับการทำงาน รวมถึงระดับความพึงพอใจของตนเองในเรื่องการทำงาน และหาวิธีป้องกันการเกิดอาการที่เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรมด้วยตนเอง

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และ มีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวม ทฤษฎีแนวคิด ประกอบกับศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำไปเป็นแนวทางเพื่อใช้ประกอบการกำหนดกรอบงานวิจัย โดยนำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

- 2.1 การทำงานจากที่บ้าน
- 2.2 ข้อมูลทั่วไปของออฟฟิศซินโดรม
- 2.3 พฤติกรรมการป้องกันออฟฟิศซินโดรม
- 2.4 การรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรม
- 2.5 การสนับสนุนจากองค์กร
- 2.6 แนวคิด และทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.7 แนวคิด และทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 การทำงานจากที่บ้าน

การทำงานจากที่บ้าน (Work from home) คือ การปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยเป็นหลัก โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการสื่อสารเพื่อใช้ทำงานเมื่อผู้ทำงานอยู่ต่างสถานที่กันแต่ต้องทำงานร่วมกัน ทำให้สามารถทำงานร่วมกันจนงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งปกติจะเป็นการทำงานจากที่บ้านเป็นหลัก อย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (อภิชล ทองมั่ง กำเนิดว่า และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์, 2563)

การทำงานจากที่บ้าน หมายถึง การทำงานทางไกลจากที่พักอาศัยตามความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สื่อสาร และเทคโนโลยีซอฟต์แวร์ต่างๆ ในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหรือสำนักงานโดยการ (กรณีธัญญ์ กิมศุก, 2563)

การทำงานจากที่บ้าน เป็นการทำงานจากระยะไกลซึ่งช่วยให้การทำงานเกิดความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยการนำอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ร่วมกับการทำงาน เพื่อช่วยให้การทำงานจากสถานที่อื่นที่ไม่ใช่ออฟฟิศเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นประโยชน์กับทั้งพนักงานและบริษัท หากมีการระบุงาน ระยะเวลาที่ชัดเจน มีการติดตามวัดผลการทำงานของพนักงานสม่ำเสมอ และมีการดูแลค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นของพนักงาน โดยรูปแบบการทำงานจากที่บ้านแบ่งเป็น 3 แบบ ได้แก่ 1).เต็มรูปแบบ คือ ทำงานจากที่บ้านทุกวัน 2).แบบปกติ คือ การทำงานจากที่บ้าน 2-3 วันต่อสัปดาห์ 3).แบบตามสถานการณ์ คือการพนักงานทำงานที่บ้านเมื่อไม่สามารถเข้าทำงานที่ออฟฟิศไม่ได้ เนื่องจากสถานการณ์การเมือง โรคระบาด (วิมลศิริ หลอดทอง, 2564)

การทำงานจากที่บ้าน หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารมาใช้ทำงานจากที่บ้าน โดยปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบขององค์กรโดยให้มีผลประเมิการทำงานเท่ากับการทำงานที่สำนักงาน ซึ่งมีการนำมาใช้ช่วงการแพร่ระบาดโควิด-19 เพื่อลดการเดินทางและการสัมผัสเสี่ยง เพื่อเป็นการลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสให้มากที่สุด (กรณีธัญญ์ ประเสริฐธนากุล, 2564)

ดังนั้นในการศึกษารั้งนี้จึงได้ให้ความหมาย นิยาม หรือคำจำกัดความของการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) ว่าเป็นรูปแบบการทำงานระยะไกลจากที่บ้านโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการทำงานจากที่บ้านแบบปกติหรือถาวร คือ การทำงานที่บ้านอย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์

2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม

2.2.1 โรคออฟฟิศซินโดรม

ออฟฟิศซินโดรม (Office syndrome) สาเหตุจากการทำงานในรูปแบบที่ใช้กล้ามเนื้อมัดเดิมซ้ำๆ ต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดอาการปวดกล้ามเนื้อเรื้อรังบริเวณ คอ บ่า ไหล่ สะบัก เอว ฯลฯ หรืออาการชาบริเวณมือและแขน ซึ่งเป็นกลุ่มอาการปวดกล้ามเนื้อและเยื่อพังผืดหรือทางการแพทย์เรียกว่า Myofascial pain syndrome (โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์, 2564)

ออฟฟิศซินโดรม (Office syndrome) คือ กลุ่มอาการปวดเมื่อยตามอวัยวะต่างๆ จนกระทั่งมีอาการกล้ามเนื้ออักเสบตามมา พบมากในคนทำงานออฟฟิศ ซึ่งจะปวดเมื่อยบริเวณ คอ บ่า ไหล่ หลัง แขน ข้อมือหรือขานิ้ว โดยมิสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นท่าทางการนั่ง นั่งหลังค่อม ประกอบกับนั่งทำงานหน้าตลอดจอคอมพิวเตอร์เป็น เวลานานกว่า 6 ชั่วโมงต่อวันโดยไม่มีการเคลื่อนไหวร่างกาย เปลี่ยนอิริยาบถ สำหรับบุคคลที่มี อาการหมอนรองกระดูกเคลื่อน หากทำงานในอิริยาบถที่ผิดจะส่งผลให้มีอาการรุนแรงจากเดิม (จักร์ กฤษ ศิริรักษ์, สุนิสา ริมเจริญ และ เกรียงไกร เถลิงพล, 2558)

โรคออฟฟิศซินโดรม เป็นกลุ่มอาการเจ็บป่วยสะสมจากการทำงานสำนักงาน ที่เกิด จากพฤติกรรมการทำงานในท่าทางเดิมเป็นระยะเวลาาน ประกอบกับมีความเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมจากการทำงานไม่เหมาะสม (ธันยวงศ์ เศรษฐ์พิทักษ์, 2558)

ออฟฟิศซินโดรม (Office syndrome) หมายถึง กลุ่มอาการปวดกล้ามเนื้อตามอวัยวะใน ร่างกายและมีการอักเสบของกล้ามเนื้อ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือมีพฤติกรรม ระหว่างช่วงเวลาทำงานที่ไม่เหมาะสม เป็นอาการที่ส่วนใหญ่พบในกลุ่มพนักงานบริษัทที่ทำงาน สำนักงาน โดยมีปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดโรค ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และปัญหาาระบบกระดูกและกล้ามเนื้อที่เป็นอยู่เดิม (กุลิสรา อนันต์นัย และ วรรณญา ตีโลกะวิชัย, 2563)

ออฟฟิศซินโดรม (Office syndrome) ปัญหาอาการส่วนใหญ่เกิดจากระบบต่าง ๆ ใน ร่างกาย เช่น ระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้าง ระบบการมองเห็น ระบบดูดซึมและย่อยอาหาร ระบบ สฮอร์โมน หรือ ระบบหัวใจและหลอดเลือด มีการทำงานผิดปกติ ซึ่งเกิดในคนที่มีความผิดปกติที่หนึ่งนั้นๆ ไม่ค่อยมีการเคลื่อนไหวเป็นเวลานาน ประกอบกับไม่ได้มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและ รับประทานอาหารที่ไม่มีคุณภาพ (ชนพล ชอบเป็นไทย และ ณิชกิจพัฒน์ หอมวิจิตรกุล, 2563)

2.2.2 อาการของออฟฟิศซินโดรม

อาการที่มักพบได้บ่อย ได้แก่ อาการปวดกล้ามเนื้อเฉพาะส่วนของร่างกาย ซึ่งจะส่วน ใหญ่จะปวดเป็นบริเวณกว้าง ระบุตำแหน่งชัดเจนไม่ได้ ซึ่งกรณีนี้อาจมีอาการปวดร้าว ไปบริเวณ ไกล่เคียงได้ ซึ่งอาการปวดจะพบตามบริเวณ คอ บ่า ไหล่ สะบัก เอว ฯลฯ ความรุนแรงมีตั้งแต่ปวด เล็กน้อยทำให้รู้สึกรำคาญ จนถึงปวดรุนแรงจนรู้สึกทรมานอย่างมาก บางรายอาจมีอาการของระบบ ประสาทอัตโนมัติร่วมด้วย ซึ่งจะมีอาการชา วูบ เหน็บ เหงื่อออกบริเวณที่ปวดร้าว และถ้าเป็นบริเวณ คออาจจะมีรู้สึกมึนงง ตาพร่า หูอื้อ ในกรณีที่บางรายเป็นรุนแรงจะมีอาการชาบริเวณแขนหรือมือที่

เกิดจากการกดทับระบบประสาท หากมีการกดทับเส้นประสาทระยะเวลาานเกินไปจะมีอาการกล้ามเนื้ออ่อนแรง (โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์, 2564)

อาการของออฟฟิศซินโดรม ส่วนมากเป็นอาการที่เกิดขึ้นเพราะความผิดปกติของระบบกล้ามเนื้อและโครงร่าง (Musculoskeletal disorders) ได้แก่ อาการเจ็บ ปวด รู้สึกชา หรือไม่มีแรงตามบริเวณกล้ามเนื้อต่างๆที่ใช้ค้างไว้เป็นเวลานานหรือมีการเคลื่อนไหวซ้ำๆ เป็นเวลานานและใช้เป็นประจำ จะพบบ่อยบริเวณกล้ามเนื้อที่ทำค้ำจุนร่างกายระหว่างทำงาน เช่น กล้ามเนื้อบริเวณหลังล่าง ไหล่ บ่า คอ สะบัก หรือเส้นประสาทบริเวณหน้าข้อมือและกล้ามเนื้อหน้าข้อมือที่ถูกกดทับเวลาใช้เมาส์ และเวลาพิมพ์งานด้วยคีย์บอร์ด หรือเมื่อข้อมืออยู่ในท่าบิดเอียงผิดจากแนวปกติธรรมชาติ เป็นต้น ซึ่งสามารถแบ่งความรุนแรงของอาการ ได้ทั้งหมด 3 ระดับอาการ ได้แก่

ระดับที่ 1 มีอาการปวด เมื่อยล้า บริเวณที่ใช้งานเป็นประจำหลังจากทำงานต่อเนื่อง 3-4 ชั่วโมง เมื่อมีการเปลี่ยนท่าทางอาการจะหายไปทันที

ระดับที่ 2 มีอาการปวดเมื่อยล้า ชาหรืออ่อนแรงหลังจากทำงานไป 1-2 ชั่วโมง โดยอาการจะไม่หายไปทันทีเมื่อเปลี่ยนท่าทาง และอาจรบกวนการนอนหลับบ้าง อาการจะทุเลาลงบ้างเล็กน้อยหลังจากนอนพัก แต่ไม่นานอาการก็อาจจะแย่ลง

ระดับที่ 3 อาการปวด เจ็บ ชา หรืออ่อนแรงจะมากขึ้นและเร็วขึ้นเรื่อย ๆ จนมีอาการตลอดเวลา จะมีอาการปวดจนทนไม่ได้แม้ทำกิจวัตรประจำวันเล็กน้อย (ธนพล ชอบเป็นไทย และฉันทกิจพัฒน์ หอมวิจิตรกุล, 2563)

โดยทั่วไปอาการที่สามารถพบได้ในคนที่เป็นออฟฟิศซินโดรมมีดังนี้

1. เจ็บ ปวด หรือตึง บริเวณส่วน คอ บ่า ไหล่ และหลัง
2. ยกแขนไม่ขึ้น เกิดจากอาการตึงกล้ามเนื้อบริเวณคอ บ่า ไปจนถึงไหล่ ปวดร้าวลงไปที่แขน ยกแขนไม่ขึ้น โดยบางคนอาจมีอาการชาไปที่มือหรือนิ้วมือเพราะพังผืดมาเกาะที่บริเวณสะบักและหัวไหล่
3. อาการปวด ตึง บริเวณกล้ามเนื้อหลัง หรืออาการเคล็ด ขัด ยอก จนไม่สามารถเอี้ยวตัวได้ ซึ่งเกิดจากการนั่งหรือยืนเป็นเวลานานๆ รวมถึงการยกของหนักเป็นประจำ การออกกำลังกายหักโหมเกินไป
4. อาการปวดและตึงที่ขา ซึ่งเป็นอาการปวดตึงของกล้ามเนื้อและเส้นเอ็น ทัวบริเวณของขา บางรายอาจมีอาการปวดร้าวไปที่เข่าและข้อเท้า ดังนั้นหากไม่ได้รับการรักษาหรือแก้ไข อาจจะทำให้มีอาการปวดร้าวและชาลงไปที่บริเวณเท้าและปลายนิ้วเท้า
5. อาการปวดศีรษะ เกิดความเครียดสะสม ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากการทำงานหนักมากเกินไป หรือเดินทางตลอดเวลา (หทัยรัตน์ ราชนาวิและคณะ, 2561)

2.2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดออฟฟิศซินโดรม

ปัจจัยการเกิดสามารถแบ่งออกได้เป็น

1. ปัจจัยทางจิตวิทยาและองค์กร (Psychological/Organizational Factors) เป็นปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ภาระงาน หรือการตอบสนองและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยจะส่งผลต่อความเครียด การใช้ชีวิต การแสดงออก และการตอบสนองต่อพฤติกรรม ซึ่งทำให้เกิดการบาดเจ็บสะสมจากการทำงาน โดยพฤติกรรมที่เป็นสาเหตุหลักของการบาดเจ็บ มี 2 พฤติกรรมประกอบด้วย พฤติกรรมแรกคือการใช้กล้ามเนื้อหนักเกินไปจนกล้ามเนื้อเกิดการบาดเจ็บเฉียบพลัน อีกพฤติกรรมคือการทำงานเป็นเวลานานเกินไปส่งผลให้กล้ามเนื้อเกิดการเกร็งตัวและขาดการไหลเวียนของเลือด

2. ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม (Environment Factor) เป็นปัจจัยภายนอกส่งเสริมทำให้กล้ามเนื้อเกิดการใช้งานหรือทำงานซ้ำๆ และสะสมจนเกิดความเสี่ยงต่อการเกิดออฟฟิศซินโดรม เช่น แสงสว่างที่ไม่เอื้ออำนวย เสียงรบกวน อุณหภูมิที่ไม่เหมาะสม รวมไปถึงอุปกรณ์ เครื่องมือการทำงานที่ไม่เหมาะสมต่อการทำงานและเหมาะสมกับสรีระของผู้ทำงาน (ฉันทวงศ์ เศรษฐพิทักษ์, 2558)

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ออฟฟิศซินโดรม มีสาเหตุมาจากลักษณะการทำงานในรูปแบบที่มีการใช้กล้ามเนื้อมัดเดิม ต่อเนื่องเป็นเวลานานมากกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน โดยสะสมเป็นเวลานานจนเกิดอาการต่างๆ โดยอาการที่พบ ได้แก่ อาการปวดบริเวณคอ บ่า ไหล่ สะบัก หลัง ถ้ามีอาการระบบประสาทร่วมด้วยจะมีอาการชา วูบ เหน็บ เหนื่อออก หากมีอาการปวดบริเวณคออาจจะรู้สึกปวดหัว หูอื้อ ตาพร่า และอาจจะมีอาการชาแขนหรือมือร่วมด้วย ซึ่งเป็นกลุ่มอาการปวดกล้ามเนื้อและเยื่อพังผืด หรือเรียกว่า Myofascial pain syndrome โดยระดับของความเจ็บปวดจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาสะสมการเจ็บปวดซึ่งมีผลต่อระยะเวลาการรักษา โดยอาการออฟฟิศซินโดรมเกิดจาก 2 ปัจจัย คือปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การนั่งทำงานท่าเดิมเป็นระยะเวลานานๆ การนั่งในท่าทางที่ไม่ถูกต้อง นั่งหลังงอ และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ แสงสว่าง อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานไม่เหมาะสมกับสรีระ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ระดับหน้าจอคอมพิวเตอร์กับสายตา เป็นต้น

2.3 การป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรม

การป้องกันปัญหาการเกิดอาการต่างๆ สามารถทำได้โดยการทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม หลีกเลี่ยงพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสาเหตุของการเจ็บป่วย

สะสมของโรคออฟฟิศซินโดรม โดยสามารถทำได้ตั้งแต่ก่อนเกิดอาการและในระยะแรกของการเจ็บป่วย

โดยมีการนำแนวคิดการยศาสตร์ (Ergonomic) มาใช้ในการป้องกันโรคออฟฟิศซินโดรม โดยแนวคิดนี้เกิดขึ้นในปี 1857 ซึ่งเป็นการตีพิมพ์เรื่องเกี่ยวกับอาการทางกายภาพ ที่เกิดจากการทำงาน (Work-related physical symptoms) โดย Wojciech Jastrzebowski ทำให้คนเริ่มมีแนวคิดปรับปรุงกระบวนการ และมีการศึกษาแนวคิดเรื่อยมา จนกระทั่งคอมพิวเตอร์เริ่มมีการพัฒนาทำให้แนวคิดการยศาสตร์นำมาปรับใช้มากขึ้น โดยแนวคิดการยศาสตร์ในปัจจุบัน คือการประยุกต์ใช้ความรู้ทางชีววิทยามนุษย์และวิศวกรรมศาสตร์มาปรับสภาพการทำงานให้เข้ากับผู้ปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อป้องกัน และลดความเสี่ยงในการเกิดการบาดเจ็บสะสมที่เกิดจากการทำงาน (ธัญวงศ์ เศรษฐพิทักษ์, 2558)

พฤติกรรมที่ดีสำหรับการป้องกันการเกิดกลุ่มอาการออฟฟิศซินโดรม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. ระเบียบปฏิบัติในการนั่งทำงาน 2. การจัดการสิ่งแวดล้อม 3. อุปกรณ์ป้องกัน 4. การดูแลตัวเอง (ณารินทร์ ภัสราธร, 2562) ดังนี้

ด้านวิธีการปฏิบัติในการนั่งทำงานเพื่อป้องกัน คือ การนั่งตามหลักการยศาสตร์มีความสัมพันธ์กับระดับโต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์ในการทำงานอื่นๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เม้าส์ คีย์บอร์ด ประกอบกับท่าที่นั่งที่เหมาะสมปลอดภัย ไม่ไหล่ห่อ หลังงอ ไม่นั่งในท่าเดิมเป็นเวลานาน มีการปรับปรุงแก้ไขท่าทางให้ถูกต้อง จะช่วยให้ผู้ที่นั่งทำงานเกิดความสะดวกสบาย ลดอาการบาดเจ็บ ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพงานดีขึ้น (ณารินทร์ ภัสราธร, 2562) โดยการนั่งที่เหมาะสม คือ การนั่งตัวตรง ข้อสะโพก ข้อเข่าทำมุม 90 องศา ไม่ควรปล่อยตัวเองให้นั่งตามสบาย เพื่อติดต่อกระดูกสันหลัง (ประวิตร เจนวรรณะกุล, 2559)

ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คือ การจัดการดูแล เครื่องใช้สำนักงาน แสง เสียง กลิ่น มลภาวะ การระบายอากาศ ขนาดของพื้นที่สำนักงาน และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่อยู่ใกล้กับสถานที่ทำงาน เพื่อไม่ให้เป็นการอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถลดความเครียด ปัญหาสุขภาพ และความเจ็บป่วยของร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน (ณารินทร์ ภัสราธร, 2562)

ด้านการใช้อุปกรณ์ป้องกัน คือ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ช่วยหรือประกอบการปฏิบัติงาน เช่น เบาะรองนั่ง เก้าอี้เพื่อสุขภาพ หมอนรองหลัง หมอนรองคอ เจลรองข้อมือ หรือ อุปกรณ์เพื่อส่วนต่างๆ ของร่างกาย เพื่อให้ท่าทางการทำงานถูกต้องเหมาะสม เพื่อไม่ให้ร่างกายได้รับอันตราย เพื่อบรรเทาปัญหาการบาดเจ็บที่เกิดจากการทำงาน (ณารินทร์ ภัสราธร, 2562) รวมถึง

อุปกรณ์ที่ช่วยเตือนให้คนทำงานต้องสลับยืนและนั่งทุกๆ 30-45 นาที (ประวิตร เจนวรรณะกุล, 2559)

ด้านการดูแลตัวเองเพื่อป้องกัน คือ การเคลื่อนไหว การมีกิจกรรมของร่างกาย การออกกำลังกายในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ จะช่วยป้องกันและลดอาการบาดเจ็บ อาการปวดของกล้ามเนื้อที่เกิดขึ้น (ณภารินทร์ ภัศราธร, 2562) โดยการออกกำลังกายสำหรับคนทำงานเพื่อป้องกันปัญหาออฟฟิศซินโดรม ควรจะมีการออกกำลังกายเฉพาะจุด มีการยืดเหยียดกล้ามเนื้อ และมีการเคลื่อนไหวและทำกิจกรรมในแต่ละวัน ได้แก่ การเดิน (ประวิตร เจนวรรณะกุล, 2559) หรือออกกำลังกายให้เหมาะสมสำหรับแต่ละบุคคล

ดังนั้นการป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรมในการศึกษาครั้งนี้ คือ การป้องกันการเกิดอาการจากปัจจัยด้านพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมโดยมีการป้องกันทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการปฏิบัติในการนั่งทำงาน เป็นการนั่งที่ถูกต้องตามหลักกายศาสตร์ 2) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม คือการจัดการเครื่องใช้สำนักงาน แสง เสียง กลิ่น มลภาวะ การระบายอากาศ ให้เหมาะสมเพื่อลดความเครียด 3) ด้านการใช้อุปกรณ์ป้องกันเป็นการเลือกใช้อุปกรณ์ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้มีท่าทางการนั่งที่เหมาะสม หรือบรรเทาอาการเจ็บปวดจากการทำงาน เช่น เบาะรองนั่ง เก้าอี้เพื่อสุขภาพ หมอนรองหลัง เป็นต้น 4) ด้านการดูแลตนเองจะเป็นการออกกำลังกายเพื่อป้องกันและลดอาการบาดเจ็บ เช่นการยืดเหยียดกล้ามเนื้อ การเพิ่มความแข็งแรง และการเคลื่อนไหวร่างกาย

2.4 แนวคิดการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรม

การรับรู้ความเสี่ยงเกิดขึ้นจากการรับรู้ในเชิงนามธรรม ที่เป็นการคิดว่าความเสี่ยงเหล่านั้นจะเกิดขึ้น โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการให้ความสำคัญของแต่ละบุคคล ทำให้ความสามารถในการรับรู้ความเสี่ยงในแต่ละด้านแตกต่างกัน และส่งผลต่อพฤติกรรม โดยส่วนใหญ่จะรับรู้ความเสี่ยงเมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน หรือ มีผลกระทบเชิงลบต่อตนเอง เช่น ความสูญเสีย หรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ (ปิยพัชร์ ภูศิริ, สุดาวรรณ สมใจ และกำพล ศรีวัฒนกุล, 2562)

การรับรู้ความเสี่ยงมีแนวคิดมาจากทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลที่ต่างกันไปตามสภาพแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมในแต่ละยุคสมัย โดยการรับรู้ความเสี่ยงเป็นการใช้สัญชาตญาณ มุมมอง และประสบการณ์ในการตัดสินใจและรับรู้ว่าจะส่งผลกระทบในเชิงลบกับตนเองและกลุ่มสังคม โดยจำแนกการรับรู้ความเสี่ยงแต่ละประเภทขึ้นอยู่กับบริบทและการ

นำไปใช้ เช่น เกณฑ์การควบคุม เกณฑ์ผลกระทบต่อบุคคล และมีการนำการรับรู้ความเสี่ยงไปใช้ศึกษาความเสี่ยงองค์กรและธุรกิจ ด้านการรับรู้ความเสี่ยงของบุคคลากรภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ผลกระทบต่อผลประกอบการขององค์กร (ฉันทฐนิชา คงแจ่ม และคณะ, 2564)

การรับรู้ความเสี่ยงอันตรายหรือภาวะคุกคามของโรค เกิดจากการรับรู้ของระดับในการก่อเกิดโรค และความรุนแรงของโรค โดยเกิดขึ้นหลังจากที่มีสิ่งเร้ากระตุ้นความรู้สึกละแวมและตีความหมาย ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ส่วนบุคคล จากผลการวิจัยของผู้ที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน พบว่าเมื่อกลุ่มตัวอย่างได้รับความรู้เกี่ยวกับอาการคอมพิวเตอร์ซินโดรมมากขึ้นการรับรู้ความเสี่ยงอันตรายของอาการคอมพิวเตอร์ซินโดรมจะมากขึ้นตามไปด้วย โดยแบ่งการรับรู้ความเสี่ยงจากกลุ่มอาการเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การรับรู้เกี่ยวกับอันตรายจากกลุ่มอาการ 2) การรับรู้สิ่งที่เป็นสาเหตุของอันตราย และ 3) การตระหนักเกี่ยวกับวิธีการป้องกันปัญหา (สกุณฑลา แซ่เตียว, ทรงฤทธิ์ ทองมีขวัญ และ วรินทร์ลดา จันทวิเมือง, 2562)

โดยการรับรู้ความเสี่ยงสามารถ แบ่งได้ 6 ประเภท ของ Jacoby & Kaplan (1972 อ้างถึงใน วริทธิ์ อรุโณทยานันท์, 2564)

1. ความเสี่ยงจากผลลัพธ์ (Performance Risk) คือ ความคาดหวังของผู้บริโภคในเรื่องการใช้งานสูงกว่า ความสามารถของสินค้าหรือบริการที่ได้รับจริง
2. ความเสี่ยงทางการเงิน (Financial Risk) คือ เมื่อผู้บริโภคจ่ายชำระเงินเพื่อซื้อสินค้าหรือบริการ แต่สิ่งที่ได้รับจากผู้ขายหรือผู้ให้บริการไม่คุ้มค่าคุ้มราคากับจำนวนเงินที่จ่ายไป อีกทั้งมีแนวโน้มว่าในอนาคตอาจจะต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังรวมถึงโอกาสเกิดเหตุการณ์ที่ผู้บริโภคไม่ได้รับสินค้าหรือบริการหลังจากได้มีการจ่ายชำระเงินไปแล้ว
3. ความเสี่ยงทางด้านความปลอดภัย (Safety Risk) คือ โอกาสหรือแนวโน้มที่จะเกิดอันตรายต่อผู้บริโภคในการใช้สินค้าหรือบริการ
4. ความเสี่ยงทางจิตใจ (Psychological Risk) คือ ผู้บริโภคมีความคาดหวังจากสินค้าหรือบริการแต่เมื่อได้รับจริง ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ จึงทำให้เกิดความรู้สึกสูญเสียความเชื่อมั่นในตัวเอง
5. ความเสี่ยงด้านสังคม (Social Risk) คือ โอกาสหรือแนวโน้มที่คนรอบข้าง เช่น ครอบครัว เพื่อนของผู้บริโภคไม่สนับสนุน ไม่เห็นด้วย หรือ ไม่ยอมรับ การเลือกซื้อสินค้าและบริการ

6. ความเสี่ยงด้านเวลา (Time Risk) คือ การใช้เวลาซื้อของหรือการใช้บริการมากเกินไปกว่าปกติ เช่น การรอการชำระเงิน หรือต้องใช้เวลาในการเลือกหรือการตัดสินใจที่นานกว่าที่ควรจะเป็น รวมไปถึงการเสียเวลาในการเดินทาง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงของนักวิชาการมีความแตกต่างกันตามบริบทและการนำไปใช้ โดยในการศึกษาครั้งนี้เป็นการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรม เป็นการรับรู้โอกาสในการที่จะเกิดผลกระทบต่อด้านต่างๆจากการเป็นออฟฟิศซินโดรม เช่นการเจ็บปวด การดำเนินชีวิต ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น การเสียเวลาเดินทางไปรักษา เป็นต้น ซึ่งการรับรู้ความเสี่ยงจะแตกต่างกันแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาออฟฟิศซินโดรม รวมถึงประสบการณ์ที่เคยได้รับจากโรคออฟฟิศซินโดรม

2.5 การสนับสนุนจากองค์กร

George and Jones (1996) (อ้างถึงใน มาริสสา อินทรเกิด และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ ,2559) ให้ความหมายว่า เป็นการที่องค์กรใส่ใจดูแล ช่วยเหลือ รับฟังข้อร้องเรียนของคนในองค์กร และมีความเป็นธรรม แบ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้เป็น 2 แบบ คือ 1) รับรู้การการสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง จะเชื่อว่าองค์กรเห็นถึงความเสียดสละของตนเองและถ้ามีปัญหาองค์กรจะให้ความช่วยเหลือ รวมถึงจะได้รับคุณภาพชีวิตที่ดี 2)รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับต่ำ จะเชื่อว่ากำลังถูกองค์กรเอาเปรียบ ละเลย มองข้ามความสามารถ และมีโอกาสที่องค์กรจะโยกย้ายตำแหน่งหรือไล่ออกจากงานได้ตลอดเวลา

การสนับสนุนจากองค์กร คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าจะองค์กรมีการสนับสนุนด้านต่างๆในการทำงาน รวมถึงให้การช่วยเหลือดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งเมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และมีความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงาน (รุ่งนภา พันมะลิ และ ธีรวัฒน์ ลิ้มปัสสุรพงษ์, 2557)

การได้รับการสนับสนุนขององค์กร สามารถแบ่งเป็นได้ 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภายในงาน เป็นปัจจัยสนับสนุนที่มาพร้อมกับการทำงาน เช่น การได้หน้าที่รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย การได้รับการพัฒนาทักษะและศักยภาพ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น 2) ปัจจัยภายนอกงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง เช่น เงินเดือน สวัสดิการ รางวัล การให้เกียรติ การยอมรับ ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งการได้รับการสนับสนุนต่างๆ จะส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในเชิงบวกต่อการทำงาน จนก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (ฐิติวัฒน์ ทองแก้ว และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ ,2560)

ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้อาจสนับสนุนขององค์กร คือ การสนับสนุนด้านต่างๆจากองค์กรเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้านและสนับสนุนการป้องกันออฟฟิศซินโดรม ได้แก่ การสนับสนุนอุปกรณ์ต่างๆในการทำงาน การอบรมเกี่ยวกับวิธีการนั่งทำงานที่ถูกต้อง สนับสนุนส่งเสริมการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์เสริมที่ใช้ป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรม และการสนับสนุนสวัสดิการเพื่อออกกำลังกาย รวมไปถึงการสนับสนุนค่ารักษาพยาบาลเกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม

2.6 แนวคิด และทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.6.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยจากการทำงาน รวมถึงการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนที่ทำงานร่วมกัน ที่ตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมเกี่ยวกับด้านการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานและความสามารถในการทำงานให้บรรลุตรงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ คือ ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) (นราทิพย์ ผินประดับ, 2562)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่พนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ดี และบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ส่งผลให้ผู้ที่ทำงานรู้สึกดีต่องาน รู้สึกมั่นคง และมีความสุข ทำให้เกิดผลดีกับทั้งตนเองและองค์กร โดยการจัดการและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขององค์กรให้กับผู้ปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน บุคลากรและสภาพแวดล้อม จะส่งผลให้ผู้ที่ทำงานรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงรู้สึกผูกพันและภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดกำลังใจและแรงใจที่ดี เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ นอกจากนี้การช่วยด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและพัฒนาต่างๆ เป็นต้น จะส่งผลต่อผลิตภาพขององค์กรที่เพิ่มขึ้น (วันทนา เนาว่าวัน และอารมณีย์ เอี่ยมประเสริฐ, 2563)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) การรับรู้และความคิดต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กรว่าตรงตามความต้องการในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานยังสามารถชี้วัดประสบการณ์ที่ได้รับของพนักงานแต่ละบุคคลในองค์กร ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความเกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องของการตอบสนองของพนักงานต่อการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของความพึงพอใจเกี่ยวกับการทำงาน

สุขภาพจิต และพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานที่ตรงกับความต้องการขององค์กร (คมกริช นันทะโรจวงศ์, 2564)

ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความหมายคือ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และความสัมพันธ์กับเพื่อนที่ทำงานร่วมกันที่สอดคล้องตรงกับความ ต้องการของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งส่งผลความพึงพอใจในด้านการทำงาน เกิด แรงจูงใจกับพนักงานในการทำงานดีขึ้น และเกิดการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน จนทำให้องค์กร บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

2.6.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาของ Walton (1975 อ้างถึงในราธิป ผินประดับ, 2562) แบ่งองค์ประกอบ สำคัญของคุณภาพชีวิตไว้ด้วยกันทั้งหมด 8 ประการ ดังนี้

1. Adequate and fair compensation คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. Safe and healthy environment คือ สิ่งแวดล้อมการทำงานถูกลักษณะปลอดภัยช่วย ส่งเสริมสุขภาพ
3. Development of human capacities คือ พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ และความสามารถ
4. Growth and security ลักษณะของงานมีการส่งเสริมด้านการเจริญเติบโต และสร้าง ความมั่นคงให้แก่พนักงาน
5. Social integration ลักษณะของงานมีส่วนช่วยส่งเสริมด้านการบูรณาการของ พนักงานในทางด้านสังคม
6. Constitutionalism ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม และความถูกต้อง ตามระเบียบ กฎข้อบังคับ และกฎหมาย
7. Work and The total life space การทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆที่สมดุลกัน โดยภาพรวม
8. Social relevance ลักษณะงานเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

2.7 แนวคิด และทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

2.7.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) คือ ส่วนผสมของทางด้านกายภาพ จิตวิทยา และสิ่งแวดล้อม ที่ทำให้แต่ละบุคคลรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เป็น

มุมมองด้านจิตใจที่พนักงานเกิดความรู้สึกที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ตนเองทำอยู่และมี
 ความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถจัดระดับความพึงพอใจในงาน ได้ตั้งแต่พึงพอใจมากที่สุดจนถึงไม่
 พึงพอใจมากที่สุด โดยความพึงพอใจในงานจะเป็นต้นเหตุที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพต่อการ
 ทำงานซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจหรือองค์กร ดังนั้นพนักงานจึงควรได้รับการดูแลเรื่องความ
 เป็นอยู่ที่ดีในฐานะมนุษย์ และองค์กรต้องเข้าใจความต้องการ ความจำเป็น และความปรารถนาส่วน
 บุคคล ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความสุขของพนักงาน (ปิยกนิภูฏ์ โชติวณิช, อัยรดา พรเจริญ, นลินี
 ทองประเสริฐ, กิตติมา จึงสุวดี, ประนอม คำผา และอโณทัย หาระสาร, 2563)

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) พิจารณาผ่านทัศนคติและการได้รับรู้จน
 เกิดความรู้สึกที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายทั้งในด้านบวกและด้านลบของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ระดับ
 ความพอใจเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย เช่น โครงสร้างองค์กร ผลตอบแทน เงินไขการทำงาน หรือ
 ภาวะผู้นำขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร เช่น การสื่อสารอย่างอิสระ ความเชื่อใจ มนุษย์สัมพันธ์
 การทำงานของพนักงานอย่างร่วมมือกันเป็นแบบทีม (team work) ที่เกิดเป็นอุปสรรคในการทำงาน
 ของพนักงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมภายนอกต่างๆ ซึ่งความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน มี
 ผลกระทบโดยตรงกับศักยภาพ ประสิทธิภาพ และผลกำไรขององค์กร เนื่องจากพนักงานคนใดที่มี
 ความพึงพอใจต่อการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนใหญ่จะไม่ขาดงาน ตั้งใจทำงาน ไม่คิดเรื่องการ
 ลาออก และสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างดี (ชนากานต์ อรัญ และรพีพร
 รุ่งสีทอง, 2563)

ความพึงพอใจในการทำงาน คือ การที่คนแต่ละคนรู้สึกพึงพอใจในงาน เกิดความสุข
 ในขณะที่ทำงาน โดยมีความความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนที่ทำงานร่วมกันหรือทำงานในสถานที่
 เดียวกัน หัวหน้า ลูกน้อง ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานมีความตั้งใจ ทุ่มเท ประกอบกับใช้
 ความสามารถที่มีเพื่อทำให้งานต่างๆสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการสั่งสมเป็นประสบการณ์จาก
 การทำงาน รวมถึงมีพฤติกรรมแสดงออกที่ดีในการทำงาน เช่น การเข้างานตรงเวลา ไม่ขาดงาน
 ลางานตามความเหมาะสม เป็นต้น (ลักขิกา นุชอุดม, 2564)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกชอบในสิ่ง
 ตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือที่ดีในเรื่องต่างๆ และมีความสามัคคี
 เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้จะช่วยให้การดำเนินงานหรือการทำกิจกรรมต่างๆสำเร็จได้ตาม
 เป้าหมาย (ปิยะนุช อังอำนาจศิริ, 2560)

ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกดีของพนักงานหรือบุคลากรต่องานที่
 ได้รับมอบหมายให้ทำ มีความสุขกับการทำงาน เนื่องจากผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับจากการทำงาน
 ทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช่ตัวเงินตรงกับความต้องการของตนเอง โดยมีหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดพึงพอใจ

เช่น โครงสร้างองค์กร ผลตอบแทน วัฒนธรรมองค์กร การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนที่ทำงาน ร่วมกัน เป็นต้น และเมื่อพนักงานในองค์กรเกิดระดับความพึงพอใจต่อการทำงานมาก จึงส่งผลทำให้พฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานเป็นไปในทางที่ดีพนักงานทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้กับงาน ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จนทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและตรงตามเกณฑ์ และตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร ซึ่งจะส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน และการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

2.7.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน วันทนา เนาวิวัน และอารมณี เอี่ยมประเสริฐ, 2563) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน เป็นการได้รับการชื่นชมที่เกิดจากผลงานและความสามารถเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ลักษณะงาน (work itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน แต่เป็นสิ่งที่ส่งเสริมจนทำให้ผู้ที่ทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา (supervision) นโยบายและการบริหารจัดการ (policy and administration) สภาพแวดล้อมการทำงาน และเงื่อนไขข้อตกลงในการจ้างงาน (working condition) ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา (relation with superiors) ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน (relation with peers) มีตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (status) เงินเดือน (salary) ความมั่นคงในงาน (job security) การมีชีวิตส่วนตัว (personal life)

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 ปัจจัยการป้องกันออฟฟิศซินโดรมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

IWAASA, T., & MIZUNO, M. (2018) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจกรรมการออกกำลังกายและความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ที่พบว่า การส่งเสริมการออกกำลังกายส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลกับความตั้งใจในการทำงานต่อไป

Back, C., Tam, H., Lee, E., & Haraldsson, B. (2009) ได้ทำการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิภาพของการนวดบำบัดนอกระบบที่ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างซึ่งมีผลต่อด้านความพึงพอใจในงาน โดยได้จัดให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการนวดบำบัดเป็นเวลา 20 นาที จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการนวดรักษาส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่ดีขึ้น โดยมีประโยชน์สูงสุดสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีอาการอยู่ก่อนแล้ว

Frew, D. R., & Bruning, N. S. (1988) ศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานผ่านการให้พนักงานเข้าร่วมการออกกำลังกายตามโปรแกรมที่กำหนดพบว่าเมื่อพนักงานได้ออกกำลังกายจะส่งเสริมกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.8.2 ปัจจัยการป้องกันออฟฟิศซินโดรมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Monzani, L., Espí-López, G. V., Zurriaga, R., & Andersen, L. L. (2016) ศึกษาการบำบัดรักษาอาการปวดหัวจากความเครียด โดยนักกายภาพบำบัดด้วยวิธีการรักษาอาการเจ็บปวดกล้ามเนื้อ ข้อต่อ หรือแบบผสมผสาน กับการเพิ่มคุณภาพชีวิตของพนักงานในการทำงาน ผลการศึกษาคือการบำบัดรักษาด้วยวิธีการทางกายภาพช่วยให้พนักงานที่มีอาการปวดหัวจากความเครียดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น

Ghasemzade, P., Tabatabaei, S., Kavousi, A., & Sareme, M. (2017) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้หลักการยศาสตร์ (Ergonomic) ในการทำงานและปัญหาออฟฟิศซินโดรมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการของเทศบาลเตหะราน (Tehran) พบว่าการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานการนั่งท่าทางให้เป็นไปตามหลักการยศาสตร์จะส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.8.3 ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงมีผลต่อความพึงพอใจ

Nielsen, M. B., Mearns, K., Matthiesen, S. B., & Eid, J. (2011) จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงของพนักงานที่อยู่กับองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในเชิงลบเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย คือ พนักงานที่มีการรับรู้ความเสี่ยงเรื่องความปลอดภัยระดับสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

ศิริภรณ์ บุญมา(2560) พบว่าการรับรู้ความเสี่ยงมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจต่อ K-Mobile Banking Plus ของผู้ใช้บริการในกรุงเทพมหานคร

สุบิน พุทโสม และ จิระภา จันทร์บัว (2564) ที่พบว่าความเสี่ยงในการซื้อสินค้าออนไลน์มีอิทธิพลทางตรงกับความพึงพอใจในการซื้อสินค้าออนไลน์

2.8.4 ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงมีผลต่อคุณภาพชีวิต

มัสลิน จันทน์ผา, วนิดา เสนะสุทธิพันธุ์ และ อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิตย์ (2563) ที่ค้นคว้าศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความรุนแรงของโรคของผู้ดูแล ต่อคุณภาพชีวิตของผู้ดูแลเด็กโรคหัวใจพิการ ซึ่งเป็นมาตั้งแต่กำเนิด พบว่าการที่ผู้ดูแลรับรู้ความรุนแรงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ดูแลเด็กโรคหัวใจ

2.8.5 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สุมินทร์ เป้าธรรม (2554) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ พนักงาน อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ปัทมา ชันโท (2559) ที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ พนักงาน บมจ.ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป และบริษัทในเครือ

ดวงใจ จันทร์ดาแสง และ วิโรจน์ เกษภูถักษณ์ (2561) ที่ศึกษาว่าการสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเสริมมีผลทำให้พนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเสริมเกิดความพึงพอใจในงาน

2.8.6 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รุ่งนภา พันมะลิ และ ณิชวิวัฒน์ ลิ้มปีสุระพงษ์ (2557) ได้ศึกษาที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานธุรกิจเคสเป่าในประเทศไทย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการให้การสนับสนุนขององค์กรธุรกิจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นไปในทางเดียวกัน

นาตยา คำเสนา (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรสาธารณสุข ที่การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ พนักงาน สาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา

วิชัยรัตน์ หงส์ทอง, วรรณารต แสงมณี และ ณิชวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าที่ทำงานบริเวณเขตนิกมออุตสาหกรรมบางพลี จ.สมุทรปราการพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่ามีผลมาจากการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

2.8.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ยิ่งยศ จันปาน (2559) ได้ศึกษากลุ่มพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อม สถานที่ ในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพนักงาน

ณัฐกร โสภานัส และ วอนชนก ไชยสุนทร (2560) ได้ทำการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสถิติแห่งชาติได้รับอิทธิพลมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ

ปิยนฤรัฐ โชติวณิช, อัยรดา พรเจริญ, นลินี ทองประเสริฐ, กิตติมา จึงสุวดี, ประนอม คำผา และอโณทัย หาระสาร (2563) ที่ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างเวลาชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานห้องจัดแสดงรถยนต์และศูนย์บริการรถยนต์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N., & Yaghoubinia, F. (2015) ที่ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์ที่ทำงานกับมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ซาเฮดาน ในประเทศอิหร่านพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจของคณาจารย์ในการทำงาน

2.8.8 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านเพศ จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม และบุญลดา คุณาเวชกิจ (2564) ศึกษาเรื่องอิทธิพลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหรือพนักงานที่อยู่ในธุรกิจโมเดิร์นเทรดจังหวัดพิษณุโลก ผลพบว่าความแตกต่างในเรื่องเพศ ไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ ธงชัย สังข์มอม (2561) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจนครจังหวัดนนทบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา สกุลตันติเมธา (2559) ที่ศึกษาลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล วิธีการดำเนินชีวิต กระบวนการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน Gen Y ที่ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ และอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ด้านอายุ จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม และบุญลดา คุณาเวชกิจ (2564) ศึกษาเรื่องอิทธิพลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหรือพนักงานที่อยู่ในธุรกิจโมเดิร์นเทรดจังหวัดพิษณุโลก พบว่าอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลส่งต่อถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ธงชัย สังข์มอม (2561) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆต่อ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี และงานวิจัยของณัฐริกา สกุดตันติเมธา(2559) ที่ศึกษาลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล วิธีการดำเนินชีวิต กระบวนการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน Gen Y ที่ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ และอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ด้านระดับการศึกษา สุชาดา แก้วแก้วทอง (2558) ได้ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการใน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร พบว่าระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม และบุญลดา คุณาเวชกิจ (2564) ศึกษาเรื่องอิทธิพลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหรือพนักงานที่อยู่ในธุรกิจโมเดิร์นเทรดจังหวัดพิษณุโลก และงานวิจัยของชงชัย สังข์พอม (2561) ที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ด้านอาชีพ สุชาดา แก้วแก้วทอง (2558) ที่พบว่าสำนักในสังกัดของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ด้านรายได้ งานวิจัยชงชัย สังข์พอม (2561) ที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี พบว่าความแตกต่างของรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา แก้วแก้วทอง(2558)ที่ได้ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการใน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

2.8.9 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านเพศและอายุ วิมลศิริ หลอดทอง (2564) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกในช่วง เจเนอเรชันเอ็กซ์ และ วาย ที่ได้ Work From Home พบว่าความแตกต่างของเพศและอายุ มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของกิตติดา เย็นคำ และ กฤษฎา มุฮัมหมัด (2561) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ และงานวิจัยของธนัชพร เพื่องามพร และอภิรดา สุทธิสานนท์ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานและงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตินี ตี๋ปะละ (2558) ที่ศึกษาอิทธิพลที่มีต่อความพึงพอใจใน

การทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ทั้งในสถานีสโตร์และวิทยุ แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ และ
ปริมณฑล

ด้านระดับการศึกษา กิตติดา เข่นคำ และ กฤษฎา มุฮัมหมัด (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย
ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)
สำนักงานใหญ่พบว่าความแตกต่างในเรื่องระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของธนัชพร เพ็องงามพร และอภิรดา
สุทธิสานนท์ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานและงานที่มีผลต่อ
ความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตินี ตีบปะละ (2558) ที่ศึกษาอิทธิพล
ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ทั้งในสถานีสโตร์และวิทยุ แห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล

ด้านอาชีพ งานวิจัยของลักขณา นุชอุดม (2564) ที่ศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของ
พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน
(Work from home) ช่วงสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโควิด พบว่าลักษณะงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อ
ความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ด้านรายได้ งานวิจัยของ นฤมล สุขมูลตรี และ ศิริจิต สุন্নันต์ (2554) ที่ศึกษากลุ่ม
พนักงานที่อยู่ในธุรกิจสปาเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน โดยธุรกิจสปาอยู่ในจังหวัด
กรุงเทพมหานครพบว่าความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงานมีผลต่อความแตกต่างของ
ระดับความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัชพร เพ็องงามพร และ อภิรดา สุทธิ
สานนท์ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานและงานที่มีผลต่อ
ความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี รัตนกุล และกฤษฎา มุฮัมหมัด
(2563) ที่พบว่าเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทใน
เขตจังหวัดปทุมธานี

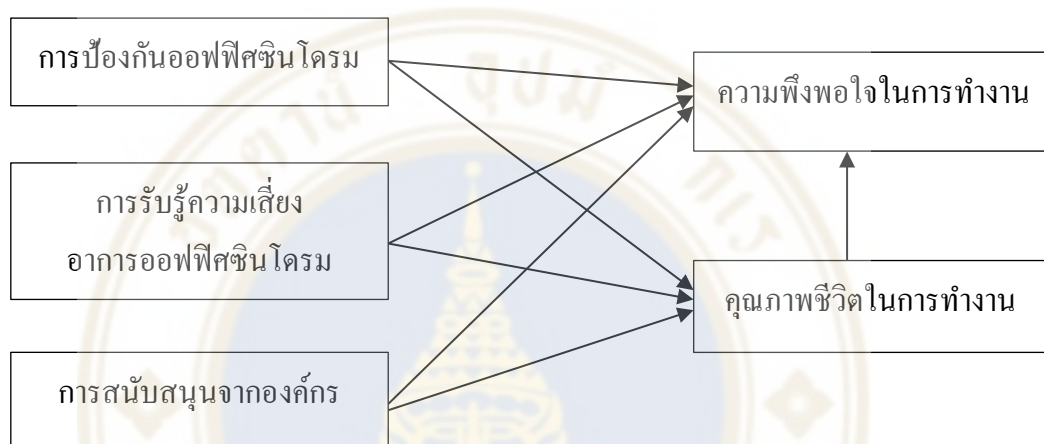
2.8.10 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

นฤมล สุขมูลตรี และศิริจิต สุন্নันต์ (2554) ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง

รินลณี วงศ์ยะรา (2564) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

อุษา เทวารัตติกาล (2562) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อส่งถึงความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร พบว่าเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมาก

2.9 กรอบแนวคิดงานวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ในครั้งนี้เป็นรูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการสำรวจวิจัย (Survey Research) จากการเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมอย่างน้อย 400 ตัวอย่าง เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 รวบรวมข้อมูล
- 3.6 วิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 ระยะเวลาในการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผลในรูปแบบของการบรรยายและพรรณนา (Descriptive)

3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ในงานการศึกษาวิจัยนี้ได้รวบรวมข้อมูลต่างๆเพื่อใช้วิเคราะห์ และนำไปสรุปผลการวิจัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และเป็นออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บได้โดยตรงจากการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรม โดยการทำแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุดผ่านแบบสอบถามออนไลน์

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่อยู่ในแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ รายงานวิชาการ หนังสือวิชาการ วารสารวิชาการ รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งได้มาโดยการสืบค้นศึกษา และรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ในงานการศึกษาวิจัย

3.3 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาและมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.3.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของประชากร จึงใช้สูตรการคำนวณของคอแครน (W.G. Cochran, 1977) เพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับของความเชื่อมั่นที่ 95% ทั้งนี้เมื่อคำนวณตามสูตรจะได้เป็นขนาดของ ตัวแทนของพนักงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่เคยทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และพบอาการออฟฟิศซินโดรม จำนวนทั้งหมด 400 คน ตามวิธีการคำนวณ ต่อไปนี้

$$n = \frac{P(1 - P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดสุ่ม
 Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนด
 d = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้จำนวนตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{0.5(1 - 0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

ดังนั้น $n = 385$ คน

เมื่อได้คำนวณแล้ว การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องใช้ขนาดตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 385 คน โดยประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดสุ่มมีสัดส่วน 0.5 และความคลาดเคลื่อนที่ไม่เกิน 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละได้ แต่เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงจะทำการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เป็นอย่างน้อย

3.3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ด้วยการสุ่มประชากรตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยกระจายแบบสอบถามผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook , Instagram และ Line เป็นต้น โดยแบบสอบถามอยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire)

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรมที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยสอบถามความคิดเห็นในเรื่องของการป้องกันออฟฟิศซินโดรม การสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องต่างๆสำหรับการทำงานจากที่บ้าน และ

การรับรู้ความเครียดอาการออฟฟิศซินโดรม เพื่อหาว่าความมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยได้แบ่งคำถามของแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ การป้องกันออฟฟิศซินโดรม การรับรู้ความเครียดอาการออฟฟิศซินโดรม และการสนับสนุนจากองค์กร

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนที่ 1 ของแบบสอบถาม เป็นการสอบถามเพื่อคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรงตามเกณฑ์ของคุณสมบัติของผู้ทำแบบสอบถามก่อนที่จะตอบคำถามในส่วนถัดไป

ในส่วนที่ 2-3 ของแบบสอบถาม แต่ละข้อคำถามจะมีลักษณะเป็นการถามแบบปลายเปิด มีคำตอบให้เลือกเป็นรูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบ Likert scale ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีระดับคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

การแปลผลคะแนนแบ่งผลคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งด้วยหลักการทางสถิติ ได้แก่

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายเพื่อแสดงระดับคะแนน ดังนี้

1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ในส่วนที่ 4 ของแบบสอบถาม แต่ละข้อคำถามจะมีลักษณะเป็นการถามแบบปลายเปิด มีคำตอบให้เลือกเป็นรูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบ Likert scale ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีระดับคะแนนความพึงพอใจ ดังนี้

1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

2 หมายถึง พึงพอใจน้อย

3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

4 หมายถึง พึงพอใจมาก

5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

การแปลผลคะแนนแบ่งผลคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งด้วยหลักการทางสถิติ ได้แก่

ความกว้างอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

5

$$= 0.8$$

โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายเพื่อแสดงระดับคะแนน ดังนี้

1.00 – 1.80 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

1.81 – 2.60 หมายถึง พึงพอใจน้อย

2.61 – 3.40 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

3.41 – 4.20 หมายถึง พึงพอใจมาก

4.21 – 5.00 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

3.5 รวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานที่บ้าน และมีอาการออฟฟิศซินโดรมที่พำนักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 ตัวอย่าง ด้วยวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการใช้แบบสอบถามทางออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยการนำข้อมูลที่ได้จาก Google Form และแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบของ Microsoft Excel เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ซึ่งเป็นโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป

3.6 วิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่เคยทำงานที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแล้ว ดำเนินการกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องมา ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบอย่างครบถ้วนสมบูรณ์เท่านั้น
2. นำข้อมูลของแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์จาก Google Form ดึงข้อมูลทั้งหมดออกมาในรูปแบบตารางผ่าน โปรแกรม Microsoft Excel และบันทึกข้อมูลเพื่อนำไปใช้ต่อในโปรแกรมทางสถิติ SPSS
3. ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยการใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่นำมาสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกมาในรูปแบบตารางพร้อมประกอบด้วยคำอธิบายเหตุผล โดยนำค่าสถิติที่ได้มาใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยตัวแปรอิสระต่างๆที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work

from home) และเป็นออฟฟิศซินโดรมในทุกระดับอาการ ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

3.8 ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ช่วงเดือนตุลาคม 2564 ถึง มีนาคม 2565



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลในการศึกษาวิจัยในเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลผ่านการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเก็บได้ทั้งหมด จำนวน 416 คน ซึ่งข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดได้นำมาวิเคราะห์สถิติโดยการใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS) โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแบ่งได้ ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคะแนนระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคะแนนระดับความพึงพอใจในการทำงาน
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆเพื่อใช้เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง (T-test)
- 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆเพื่อใช้เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี (T-test)
- 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆเพื่อใช้เปรียบเทียบข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ (ANOVA)
- 4.7 การวิเคราะห์ด้วยสถิติการถอยเชิงพหุคูณเพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.8 การวิเคราะห์ด้วยสถิติการถอยเชิงพหุคูณเพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

4.1 วิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from home) อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ ประกอบกับมีอาการออฟฟิศซินโดรม และพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ เพศ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลเป็นค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	129	31.01
หญิง	287	68.99
รวม	416	100.00

จากข้อมูลในตารางที่ 4.1 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 416 คน พบว่าพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน(Work from home) และพบอาการออฟฟิศซินโดรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 68.99 เป็นจำนวน 287 คน และเพศชายร้อยละ 31.01 เป็นจำนวน 129 คน

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
20-30 ปี	255	61.30
31-40 ปี	143	34.38
41ปี ขึ้นไป	18	4.32
รวม	416	100.00

จากข้อมูลในตารางที่ 4.2 สรุปผลการวิเคราะห์จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 416 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 61.30 เป็นจำนวน 255 คน มีอายุ 20-30 ปี รองลงมาร้อยละ 34.38 เป็นจำนวน 143 คน มีอายุ 31-40 ปี และอันดับสุดท้ายร้อยละ 4.32 จำนวน 18 คน มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลความถี่และค่าร้อยละ จำแนกด้วยระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	263	63.22
สูงกว่าปริญญาตรี	153	36.78
รวม	416	100.00

จากข้อมูลในตารางที่ 4.3 ผลสรุปการวิเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 416 คน พบว่าผู้แบบสอบถามเป็นพนักงานที่พนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน(Work from home) และพบอาการออฟฟิศซินโดรม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 263 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 63.22 และรองลงมา มีระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 153 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 36.78

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	38	9.13
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	8.89
พนักงานบริษัทเอกชน	325	78.13
อื่นๆ	16	3.85
รวม	416	100.00

จากตารางที่ 4.4 ผลสรุปการวิเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถาม 416 คน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 78.13 จำนวน 325 คน อันดับสองรองลงมาเป็นกลุ่มอาชีพข้าราชการ/พนักงานของรัฐร้อยละ 9.13 จำนวน 38 คน อันดับสามเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89 และอันดับสุดท้ายมีอาชีพอื่นๆ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	4.57
15,001 -30,000 บาท	143	34.38
30,001 - 45,000 บาท	107	25.72
45,001 – 60,000 บาท	76	18.27
60,001 - 75,000 บาท	30	7.21
มากกว่า75,000 บาท	41	9.85
รวม	416	100.00

จากตารางที่ 4.5 สรุปการวิเคราะห์จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 416 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 -30,000 บาท จำนวน 143 คน ซึ่งหากคิดเป็นร้อยละจะเท่ากับร้อยละ 34.38 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนที่ 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 107 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 25.72 และ 45,001 – 60,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 18.27 ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 4.57 เท่ากับจำนวน 19 คน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคะแนนระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรม

(N=416)

ปัจจัยการป้องกันออฟฟิศซินโดรม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ท่านนั่งทำงานถูกต้องตามหลักกายศาสตร์ (Ergonomics)	2.70	1.12	เห็นด้วยปานกลาง
2.ในการทำงานท่านไม่นั่งหลังงอหรือหลังค่อม	2.71	1.18	เห็นด้วยปานกลาง
3.หน้าจอคอมพิวเตอร์ของท่านวางอยู่ในระดับสายตา	3.59	1.13	เห็นด้วยมาก
4.ความสว่างของแสงไฟในห้องทำงานของท่านมีความเหมาะสม	3.87	1.00	เห็นด้วยมาก
5.ท่านใช้อุปกรณ์เสริมในการทำงานเพื่อป้องกันหรือบรรเทาอาการจากออฟฟิศซินโดรม	3.26	1.42	เห็นด้วยปานกลาง
6.ท่านใช้อุปกรณ์ต่างๆที่ช่วยป้องกันออฟฟิศซินโดรม	2.58	1.37	เห็นด้วยน้อย
7.ท่านออกกำลังกายเพื่อป้องกันออฟฟิศซินโดรม	2.82	1.38	เห็นด้วยปานกลาง
8.ระหว่างทำงานท่านยืดเหยียดหรือปรับเปลี่ยนอิริยาบถเพื่อผ่อนคลายกล้ามเนื้ออย่างน้อยทุกๆ 1 ชั่วโมง	3.16	1.24	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.09	1.23	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการป้องกันออฟฟิศซินโดรมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ซึ่งระดับความความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อได้พิจารณาออกเป็นรายข้อ จะเห็นว่าเรื่องความสว่างแสงไฟในห้องทำงานที่มีความเหมาะสมเป็นเรื่องที่ระดับความคิดเห็นของผู้ทำแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.87 ซึ่งเมื่อแปลผลออกตามเกณฑ์จะอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือในเรื่องของหน้าจอคอมพิวเตอร์วางอยู่ในระดับสายตา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และอันดับสุดท้ายคือเรื่องการใช้อุปกรณ์ต่างๆที่ช่วยในการป้องกันออฟฟิศซินโดรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรม

(N=416)

ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.การเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ท่านเจ็บ หรือปวดร่างกาย	4.39	0.77	เห็นด้วยมากที่สุด
2.การเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ท่านลำบากในการดำเนินชีวิต	3.97	0.99	เห็นด้วยมาก
3.การเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ท่านมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น	4.04	1.05	เห็นด้วยมาก
4.การเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ท่านเสียบุคลิกภาพ (เช่น ไหล่ห่อ คอยื่น) ทำให้ไม่มั่นใจในตัวเอง	4.00	1.11	เห็นด้วยมาก
5.การเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ท่านต้องเสียเวลาเพื่อไปรักษา เช่น เวลาเดินทาง เวลาที่ต้องพบแพทย์/นักกายภาพบำบัด	3.82	1.27	เห็นด้วยมาก
รวม	4.04	1.04	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรมโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ท่านเจ็บ หรือปวดร่างกายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.39 รองลงมาคือการเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ท่านมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และอันดับสุดท้ายคือการเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ท่านต้องเสียเวลาเพื่อไปรักษา เช่น เวลาเดินทาง เวลาที่ต้องพบแพทย์/นักกายภาพบำบัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร

(N=416)

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	3.55	1.41	เห็นด้วยมาก
2.อุปกรณ์ที่ท่านได้รับจากองค์กรมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน	3.35	1.37	เห็นด้วยปานกลาง
3.องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงานจากที่บ้านที่เพียงพอกับพนักงานทุกคน	3.43	1.40	เห็นด้วยมาก
4.องค์กรของท่านมีการจัดอุปกรณ์ตามหลักการยศาสตร์ให้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดอริยาบถที่ถูกต้องในการนั่งทำงานเป็นเวลานาน เช่น เก้าอี้ปรับระดับได้ โต๊ะปรับขึ้นได้ เบาะรองนั่ง เบาะพิงหลัง	2.31	1.31	เห็นด้วยน้อย
5.ท่านได้รับการดูแลที่ดีจากองค์กรของท่าน เกี่ยวกับอาการเจ็บป่วยจากโรคออฟฟิศซินโดรม	2.64	1.24	เห็นด้วยปานกลาง
6.องค์กรของท่านมีช่วงเวลาการพักผ่อนระหว่างการทำงาน ที่เอื้อให้พนักงานได้ปรับเปลี่ยนอริยาบถจากการทำงานเป็นระยะเวลาสั้น	2.92	1.31	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.03	1.34	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.55 รองลงมาคือองค์กรของท่านมีอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงานจากที่บ้านที่เพียงพอกับพนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และอันดับสุดท้ายคือองค์กรของท่านมีการจัดอุปกรณ์ตามหลักการยศาสตร์ให้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดอริยาบถที่ถูกต้องในการนั่งทำงานเป็นเวลานาน เช่น เก้าอี้ปรับระดับได้ โต๊ะปรับขึ้นได้ เบาะรองนั่ง เบาะพิงหลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(N=416)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.42	1.07	เห็นด้วยมาก
2. ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี	3.76	1.14	เห็นด้วยมาก
3. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.92	1.02	เห็นด้วยมาก
4. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและมีอากาศถ่ายเทสะดวก	3.95	0.97	เห็นด้วยมาก
5. องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	3.94	1.02	เห็นด้วยมาก
6. ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนที่พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.71	1.03	เห็นด้วยมาก
7. ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	3.17	1.29	เห็นด้วยปานกลาง
8. ท่านสามารถขอคำปรึกษากับหัวหน้างานของท่านได้เสมอ เช่น เรื่องงานและปัญหาสุขภาพจากการทำงาน	3.47	1.23	เห็นด้วยมาก
รวม	3.67	1.10	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อได้พิจารณาออกเป็นรายข้อ จะเห็นว่าสถานที่ทำงานของพนักงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและอากาศสามารถถ่ายเทได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.95 รองลงมาเป็นอันดับสองเป็นเรื่องที่องค์กรมีนโยบายให้ตัวพนักงานเองได้พัฒนาความรู้ ความสามารถรวมทั้งทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และอันดับสุดท้ายคือพนักงานคิดว่าชั่วโมงการทำงานของตนเองไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคะแนนระดับความพึงพอใจในการทำงาน

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง พึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง พึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	3.67	1.03	พึงพอใจมาก
2.ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	3.47	1.09	พึงพอใจมาก
3.งานของท่านเป็นงานที่ท่านทำได้อย่างสบายใจ	3.40	1.13	พึงพอใจปานกลาง
4.งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน	3.14	1.12	พึงพอใจปานกลาง
5.ท่านรู้สึกพึงพอใจในจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่าน	3.27	1.17	พึงพอใจปานกลาง
6.ท่านรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะงานของท่าน	3.43	1.07	พึงพอใจมาก
รวม	3.40	1.10	พึงพอใจปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในเรื่องของงานทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ผลค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.67 ลำดับถัดมาคือมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับในปัจจุบัน ผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และลำดับสุดท้ายคืองานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพ ผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆเพื่อใช้เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง (T-test)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้วิธี T-Test ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบสำหรับการหาความแตกต่างระหว่างตัวแปร กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.11 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจัยการป้องกันออฟฟิศซินโดรม เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		(N=416)				
		N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ท่านนั่งทำงานถูกต้องตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics)	ชาย	129	2.90	1.03	2.523	0.012
	หญิง	287	2.61	1.15		
ความสว่างของแสงไฟในห้องทำงานของท่านมีความเหมาะสม	ชาย	129	3.71	0.90	-2.264	0.024
	หญิง	287	3.94	1.04		
ท่านใช้อุปกรณ์เสริมในการทำงานเพื่อป้องกันหรือบรรเทาอาการจากออฟฟิศซินโดรม เช่น เบาะรองนั่ง เบาะพิงหลัง ฯลฯ	ชาย	129	2.85	1.35	-4.037	0.000
	หญิง	287	3.45	1.41		

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงผลกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีการป้องกันออฟฟิศซินโดรมมากกว่าเพศชาย ได้แก่ ความสว่างของแสงไฟในห้องทำงานของท่านมีความเหมาะสม และใช้อุปกรณ์เสริมในการทำงานเพื่อป้องกันหรือบรรเทาอาการจากออฟฟิศซินโดรม เช่น เบาะรองนั่ง เบาะพิงหลัง ฯลฯ โดยเพศชายมีการป้องกันออฟฟิศซินโดรมมากกว่าเพศหญิงในเรื่องการนั่งทำงานตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics)

ตารางที่ 4.12 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจุบันการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรมเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (N=416)

		N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
การเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ ท่านเจ็บ หรือปวดร่างกาย	ชาย	129	4.26	0.83	-2.444	0.015
	หญิง	287	4.45	0.73		
การเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ ท่านเสียบุคลิกภาพ (เช่น ไหล่ ห่อ คออื่น) ทำให้ไม่มั่นใจใน ตัวเอง	ชาย	129	4.15	0.94	2.044	0.042
	หญิง	287	3.93	1.18		

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรมมากกว่าเพศชายคือการเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้เจ็บ หรือปวดร่างกายและเพศชายรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรมมากกว่าเพศหญิง คือ การเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้เสียบุคลิกภาพ (เช่น ไหล่ห่อ คออื่น) ทำให้ไม่มั่นใจในตัวเอง

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆเพื่อใช้เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี (T-test)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจุบันต่างๆ เปรียบเทียบระหว่างผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยใช้วิธี T-Test ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบสำหรับการหาความแตกต่างระหว่างตัวแปร กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.13 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจุบันการป้องกันออฟฟิศซินโดรม เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		(N=416)				
		N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ท่านใช้อุปกรณ์เสริมในการ	ปริญญาตรี	263	3.16	1.46	-2.105	0.036
ทำงานเพื่อป้องกันหรือบรรเทา	สูงกว่า	153	3.45	1.33		
อาการจากออฟฟิศซินโดรม	ปริญญาตรี					
เช่น เบาะรองนั่ง เบาะพิงหลัง						
ฯลฯ						

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการป้องกันออฟฟิศซินโดรมมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีในเรื่องการใช้อุปกรณ์เสริมในการทำงานเพื่อป้องกันหรือบรรเทาอาการจากออฟฟิศซินโดรม เช่น เบาะรองนั่ง เบาะพิงหลัง ฯลฯ

ตารางที่ 4.14 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

		(N=416)				
		N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
องค์กรมีนโยบายให้	ปริญญาตรี	263	3.87	1.05	-2.078	0.038
พนักงานได้พัฒนา	สูงกว่าปริญญาตรี	153	4.09	0.94		
ความรู้ ความสามารถ	ตรี					
และทักษะในการ						
ทำงานอย่างเต็มที่						

จากตารางที่ 4.14 ผลจากการทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีในเรื่ององค์กรมีนโยบายให้ตัวพนักงานเองได้พัฒนาความรู้ ความสามารถรวมทั้งทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆเพื่อใช้เปรียบเทียบข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ (ANOVA)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน อีกทั้งยังมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเรื่องปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง อายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Oneway ANOVA ซึ่งเป็นสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะผลลัพธ์ที่ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์มีผลกับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรโดยจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		(N=416)					
		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	
ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	20-30 ปี	255	3.54	1.41	5.172	0.006	
	31-40 ปี	143	3.43	1.44			
	41ปีขึ้นไป	18	4.56	0.51			
	รวม	416	3.55	1.41			
		20-30 ปี	255	3.33	1.38	4.406	0.013
		31-40 ปี	143	3.28	1.39		

อุปกรณ์ที่ท่านได้จากองค์กร มีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับ การทำงานจากบ้าน	41ปีขึ้นไป	18	4.28	0.75		
	รวม	416	3.35	1.37		
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เพื่อ ใช้ในการทำงานจากที่บ้านที่ เพียงพอกับพนักงานทุกคน	20-30 ปี	255	3.49	1.39	5.987	0.003
	31-40 ปี	143	3.20	1.43		
	41ปีขึ้นไป	18	4.33	0.59		
	รวม	416	3.43	1.40		

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบเชิงสถิติโดยใช้วิธี Oneway ANOVA โดยแสดง โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในเรื่อง การสนับสนุนจากองค์กร โดยจำแนกตามอายุ พบว่าเรื่องของการสนับสนุนจากองค์กรให้แก่ พนักงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การได้รับการสนับสนุน อุปกรณ์จากองค์กรสำหรับการทำงานจากบ้าน ตัวอย่างคือ คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ อุปกรณ์ที่ได้รับจากองค์กรมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการสำหรับการทำงานจากบ้าน และ องค์กรจัดสรรอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงานจากที่บ้านที่เพียงพอกับพนักงานทุกคน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมในปัจจุบันการสนับสนุนจากองค์กรด้วยวิธี Bonferroni โดยจำแนกตาม กลุ่มอายุเป็นรายคู่

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference	
			(I-J)	Sig.
ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	41ปีขึ้นไป	20-30 ปี	1.014	0.009
		31-40 ปี	1.122	0.004
	41ปีขึ้นไป	20-30 ปี	0.952	0.013

อุปกรณ์ที่ท่านได้รับจากองค์กรมี		31-40 ปี	0.998	0.011
ประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน				
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เพื่อใช้ในการ	41ปีขึ้นไป	20-30 ปี	0.847	0.037
ทำงานจากที่บ้านที่เพียงพอกับพนักงานทุกคน		31-40 ปี	1.131	0.003

จากตาราง 4.16 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าผู้ที่ที่มีอายุ 20-30 ปี และมีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง การได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน ตัวอย่างคือ คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ อุปกรณ์ที่ได้รับจากองค์กรมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการสำหรับการทำงานจากบ้าน และ องค์กรจัดสรรอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงานจากที่บ้านที่เพียงพอกับพนักงานทุกคน

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรโดยจำแนกตามกลุ่มอาชีพ โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		(N=416)				
		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	38	2.34	1.40	16.177	0.000
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	3.00	1.51		
	พนักงานบริษัทเอกชน	325	3.78	1.32		
	อื่นๆ	16	3.06	1.24		
รวม		416	3.55	1.41		
อุปกรณ์ที่ท่านได้รับจากองค์กรมีประสิทธิภาพเพียงพอ	ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	38	2.34	1.24	12.766	0.000
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	2.86	1.46		

สำหรับการทำงานจากบ้าน	พนักงานบริษัทเอกชน	325	3.55	1.32		
	อื่นๆ	16	2.75	1.13		
	รวม	416	3.35	1.37		
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงานจากที่บ้านที่เพียงพอกับพนักงานทุกคน	ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	38	2.53	1.47	14.796	0.000
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	2.65	1.40		
	พนักงานบริษัทเอกชน	325	3.66	1.32		
	อื่นๆ	16	2.69	1.20		
	รวม	416	3.43	1.40		
องค์กรของท่านมีช่วงเวลาการพักผ่อนระหว่างการทำงานที่เอื้อให้พนักงานได้ปรับเปลี่ยนอิริยาบถจากการทำงานเป็นระยะเวลานาน	ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	38	2.84	1.46	4.686	0.003
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	3.54	1.26		
	พนักงานบริษัทเอกชน	325	2.89	1.28		
	อื่นๆ	16	2.19	1.11		
	รวม	416	2.92	1.31		

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในเรื่องการสนับสนุนจากองค์กร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอาชีพ พบว่าเรื่องของการสนับสนุนจากองค์กรให้แก่พนักงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์จากองค์กรสำหรับการทำงานจากบ้าน ตัวอย่างคือ คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ อุปกรณ์ที่ได้รับจากองค์กรมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการสำหรับการทำงานจากบ้าน และ องค์กรจัดสรรอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงานจากที่บ้านที่เพียงพอกับพนักงานทุกคน และองค์กรมีช่วงเวลาการพักผ่อนระหว่างการทำงาน ที่เอื้อให้พนักงานได้ปรับเปลี่ยนอิริยาบถจากการทำงานเป็นระยะเวลานาน

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มอาชีพกับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมในปัจจุบันการสนับสนุนจากองค์กรด้วยวิธี Bonferroni โดยจำแนกกลุ่มอาชีพเป็นรายคู่

Dependent Variable	(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference	
			(I-J)	Sig.
ท่านได้รับการสนับสนุน	พนักงาน	ข้าราชการ/ พนักงานของรัฐ	1.433	0.000
อุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	บริษัทเอกชน	พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	0.775	0.006
อุปกรณ์ที่ท่านได้รับจากองค์กรมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน	พนักงาน	ข้าราชการ/ พนักงานของรัฐ	1.212	0.000
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงานจากที่บ้านที่เพียงพอกับพนักงานทุกคน	บริษัทเอกชน	พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	0.689	0.017
องค์กรของท่านมีช่วงเวลาการพักผ่อนระหว่างการทำงานที่เอื้อให้พนักงานได้ปรับเปลี่ยนอิริยาบถจากการทำงานเป็นระยะเวลานาน	พนักงาน	ข้าราชการ/ พนักงานของรัฐ	1.129	0.000
	รัฐวิสาหกิจ	พนักงาน อื่นๆ	1.007	0.000
			0.968	0.029
	พนักงาน	พนักงาน	0.651	0.023
	รัฐวิสาหกิจ	บริษัทเอกชน		
		อื่นๆ	1.353	0.003

จากตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอาชีพข้าราชการ/พนักงานของรัฐและพนักงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในเรื่อง การได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์จากองค์กรสำหรับการทำงานจากบ้าน ตัวอย่างคือ คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ อุปกรณ์ที่ได้รับจากองค์กรมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการสำหรับการทำงาน

จากบ้าน อีกทั้งพบว่าพนักงานบริษัทเอกชนยังมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าพนักงานคนที่มีอาชีพข้าราชการ/พนักงานของรัฐ พนักงานรัฐวิสาหกิจและอาชีพอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เรื่องของอุปกรณ์ที่องค์กรสนับสนุนเพื่อใช้ในการทำงานจากที่บ้านที่เพียงพอกับพนักงานทุกคน

ส่วนของพนักงานรัฐวิสาหกิจมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนและอาชีพอื่นๆอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในเรื่องขององค์กรมีช่วงเวลาหยุดพักเพื่อให้พนักงานได้พักผ่อนระหว่างการทำงาน ที่เอื้อให้พนักงานได้ปรับเปลี่ยนอิริยาบถจากการทำงานเป็นระยะเวลาสั้น

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยจำแนกตามกลุ่มอาชีพ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		(N=416)				
		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	38	2.95	1.33	5.016	0.002
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	3.46	1.12		
	พนักงานบริษัทเอกชน	325	3.50	0.99		
	อื่นๆ	16	2.81	1.33		
	รวม	416	3.42	1.07		
ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี	ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	38	3.79	1.26	2.732	0.044
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	4.14	1.00		
	พนักงานบริษัทเอกชน	325	3.74	1.13		
	อื่นๆ	16	3.19	1.28		
	รวม	416	3.76	1.14		
	ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	38	3.53	1.16	2.822	0.039

สถานที่ทำงานของท่าน มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ ปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	3.78	1.06		
	พนักงานบริษัทเอกชน	325	3.99	0.97		
	อื่นๆ	16	3.75	1.34		
	รวม	416	3.92	1.02		
องค์กรมีนโยบายให้ พนักงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน อย่างเต็มที่	ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	38	3.71	1.09	4.179	0.006
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	3.81	1.17		
	พนักงานบริษัทเอกชน	325	4.03	0.97		
	อื่นๆ	16	3.25	1.06		
รวม	416	3.95	1.02			
ท่านคิดว่าชั่วโมงการ ทำงานของท่านไม่ได้ส่ง ผลกระทบต่อ ชีวิตส่วนตัว	ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	38	2.97	1.40	5.598	0.001
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	3.81	1.15		
	พนักงานบริษัทเอกชน	325	3.15	1.26		
	อื่นๆ	16	2.38	1.31		
รวม	416	3.17	1.29			
ท่านสามารถขอ คำปรึกษาเกี่ยวกับหัวหน้า งานของท่านได้เสมอ เช่นเรื่องงานและปัญหา สุขภาพจากการทำงาน	ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	38	3.39	1.33	7.547	0.000
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	3.11	1.29		
	พนักงานบริษัทเอกชน	325	3.58	1.16		
	อื่นๆ	16	2.25	1.34		
รวม	416	3.47	1.23			

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในเรื่อง คุณภาพชีวิตในการ

ทำงาน โดยแบ่งตามกลุ่มอาชีพ เรื่องที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบหรืองานได้รับมอบหมาย การที่ได้รับพิจารณาจากองค์กรให้ได้ปรับเงินเดือนประจำปี สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน องค์กรมีนโยบายให้ตัวพนักงานเองได้พัฒนาความรู้ ความสามารถรวมทั้งทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ จำนวนชั่วโมงการทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และการที่พนักงานสามารถปรึกษาขอคำแนะนำกับหัวหน้างานของตนเองได้เสมอ เช่น เรื่องงานและปัญหาสุขภาพจากการทำงาน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธี Bonferroni โดยจำแนกตามกลุ่มอาชีพเป็นรายคู่

Dependent Variable	(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference	
			(I-J)	Sig.
ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	ข้าราชการ/ พนักงานของ รัฐ	พนักงาน บริษัทเอกชน	-0.554	0.013
ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี	พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	อื่นๆ	0.948	0.033
สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ/ พนักงานของ รัฐ	พนักงาน บริษัทเอกชน	-0.464	0.046
องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	พนักงาน บริษัทเอกชน	อื่นๆ	0.778	0.016
ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	ข้าราชการ/ พนักงานของ รัฐ	0.837	0.026
		พนักงาน บริษัทเอกชน	0.657	0.017

	อื่นๆ	1.436	0.001	
ท่านสามารถขอคำปรึกษากับหัวหน้างาน ของท่านได้เสมอ เช่น เรื่องงานและปัญหา สุขภาพจากการทำงาน	อื่นๆ	ข้าราชการ/ พนักงานของ รัฐ	-1.145	0.009
		พนักงาน บริษัทเอกชน	-1.325	0.000

จากตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าข้าราชการ/พนักงานของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่เรื่อง การ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย และสถานที่ทำงานของพนักงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ปลอดภัยสำหรับการปฏิบัติงาน อีกทั้งพนักงานบริษัทเอกชนยังมีความคิดเห็นมากกว่าอาชีพอื่นๆ ในเรื่ององค์กรมีนโยบายให้ตัวพนักงานเองได้พัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะรวมทั้งพัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมถึงการขอคำปรึกษากับหัวหน้างานของท่านได้เสมอ เช่น เรื่องงานและปัญหาสุขภาพจากการทำงาน

ในส่วนของอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าอาชีพอื่นๆอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในเรื่อง การ ได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้ผลระดับความคิดเห็นของพนักงานรัฐวิสาหกิจยังมากกว่าข้าราชการ/พนักงานของรัฐ พนักงานบริษัทเอกชน และอื่นๆ ในเรื่อง ชั่วโมงการทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

ในส่วนของข้าราชการ/พนักงานของรัฐมีระดับความคิดเห็นมากกว่าอาชีพอื่นๆอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ในเรื่อง การขอคำปรึกษากับหัวหน้างานของท่านได้เสมอ เช่น เรื่องงานและปัญหาสุขภาพจากการทำงาน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมโดยจำแนกตามกลุ่มอาชีพ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=416)

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	38	3.45	1.13	3.737	0.011
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	3.65	1.11		
	พนักงานบริษัทเอกชน	325	3.73	0.99		
	อื่นๆ	16	2.94	1.06		
	รวม	416	3.67	1.03		
งานของท่านเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ	ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	38	3.32	1.21	6.910	0.000
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	3.43	1.17		
	พนักงานบริษัทเอกชน	325	3.46	1.06		
	อื่นๆ	16	2.19	1.42		
	รวม	416	3.40	1.13		
งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน	ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	38	3.24	1.17	5.732	0.001
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	3.54	1.07		
	พนักงานบริษัทเอกชน	325	3.14	1.09		
	อื่นๆ	16	2.19	1.17		
	รวม	416	3.27	1.13		

	รวม	416	3.14	1.12		
ท่านรู้สึกพึงพอใจใน จำนวนชั่วโมงการทำงานของท่าน	ข้าราชการ/พนักงาน ของรัฐ	38	3.42	1.15	10.789	0.000
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	4.08	0.83		
	พนักงาน บริษัทเอกชน	325	3.20	1.15		
	อื่นๆ	16	2.31	1.30		
	รวม	416	3.27	1.17		
ท่านรู้สึกพึงพอใจกับ ลักษณะงานของท่าน	ข้าราชการ/พนักงาน ของรัฐ	38	3.29	1.27	3.152	0.025
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	37	3.43	0.99		
	พนักงาน บริษัทเอกชน	325	3.49	1.02		
	อื่นๆ	16	2.69	1.40		
	รวม	416	3.43	1.07		

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งตามกลุ่มอาชีพ เรื่องที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ตนเองทำอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ เป็นงานที่ทำแล้วรู้สึกสบายใจ งานที่ทำแล้วไม่ทำลายสุขภาพ มีความรู้สึกพึงพอใจในจำนวนชั่วโมงการทำงานของตนเอง และรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะงาน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอาชีพกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรม ด้วยวิธี Bonferroni โดยจำแนกตามกลุ่มอาชีพเป็นรายคู่

Dependent Variable	(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference	
			(I-J)	Sig.
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	พนักงานบริษัทเอกชน	อื่นๆ	0.792	0.015
		ข้าราชการ/ พนักงานของรัฐ	-1.128	0.004
งานของท่านเป็นงานที่ท่านทำได้สบายใจ	อื่นๆ	ข้าราชการ/ พนักงานของรัฐ	-1.245	0.001
		พนักงานบริษัทเอกชน	-1.277	0.000
		ข้าราชการ/ พนักงานของรัฐ	-1.049	0.009
งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน	อื่นๆ	ข้าราชการ/ พนักงานของรัฐ	-1.353	0.000
		พนักงานบริษัทเอกชน	-0.948	0.005
		ข้าราชการ/ พนักงานของรัฐ	-1.109	0.006
ท่านรู้สึกพึงพอใจในจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่าน	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	พนักงานบริษัทเอกชน	0.878	0.000
		ข้าราชการ/ พนักงานของรัฐ	-1.109	0.006
		พนักงานรัฐวิสาหกิจ	-1.769	0.000
	อื่นๆ	ข้าราชการ/ พนักงานของรัฐ	-0.891	0.013
		พนักงานบริษัทเอกชน		

ท่านรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะงานของ	พนักงาน	อื่นๆ	0.799	0.020
ท่าน	บริษัทเอกชน			

จากตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาชีพอื่นๆอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ทำแล้วรู้สึกสบายใจ งานที่ทำแล้วไม่ทำลายสุขภาพ รู้สึกพึงพอใจในจำนวนชั่วโมงการทำงานและรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะงาน

ในส่วนของพนักงานรัฐวิสาหกิจและข้าราชการ/พนักงานของรัฐมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาชีพอื่นๆอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในเรื่องของงานที่ทำแล้วรู้สึกสบายใจ งานที่ทำแล้วไม่ทำลายสุขภาพ และความรู้สึกพึงพอใจในจำนวนชั่วโมงการทำงาน อีกทั้งพนักงานรัฐวิสาหกิจยังมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่สูงมากกว่าผู้ที่มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เรื่องของพนักงานที่มีความรู้สึกพึงพอใจในจำนวนชั่วโมงที่ใช้กับการทำงาน

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาคารออฟฟิศซินโดรมในปัจจุบันการสนับสนุนจากองค์กรโดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		(N=416)				
		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านได้รับการสนับสนุน อุปกรณ์สำหรับการ ทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	3.37	1.42	4.592	0.000
	15,001 -30,000 บาท	143	3.17	1.51		
	30,001 - 45,000 บาท	107	3.64	1.34		
	45,001 – 60,000 บาท	76	3.76	1.33		
	60,001 - 75,000 บาท	30	3.63	1.35		
	มากกว่า75,001 บาท	41	4.22	1.08		
รวม		416	3.55	1.41		
ท่านได้รับการดูแลที่ดีจาก องค์กรของท่าน เกี่ยวกับ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	3.00	1.20	3.015	0.011
	15,001 -30,000 บาท	143	2.34	1.25		

อาการเจ็บป่วยจากโรค ออฟฟิศซินโดรม	30,001 - 45,000 บาท	107	2.80	1.18
	45,001 – 60,000 บาท	76	2.67	1.27
	60,001 - 75,000 บาท	30	2.83	0.95
	มากกว่า75,001 บาท	41	2.93	1.33
รวม		416	2.64	1.24

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยจำแนกตามอายุ พบว่าเรื่องของการสนับสนุนจากองค์กรให้แก่พนักงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เรื่องที่พนักงานได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน ตัวอย่างคือคอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ และการได้รับการดูแลที่ดีจากองค์กรของท่าน เกี่ยวกับอาการเจ็บป่วยจากโรคออฟฟิศซินโดรม

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมในปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยวิธี Bonferroni ซึ่งจำแนกรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

Dependent Variable	(I) รายได้ ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อ เดือน	Mean Difference	
			(I-J)	Sig.
ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับ การทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์ พกพา โทรศัพท์มือถือ	15,001 - 30,000 บาท	45,001 – 60,000 บาท	-0.588	0.043
		มากกว่า75,001 บาท	-1.045	0.000
ท่านได้รับการดูแลที่ดีจากองค์กรของ ท่าน เกี่ยวกับอาการเจ็บป่วยจากโรค ออฟฟิศซินโดรม	15,001 - 30,000 บาท	30,001 - 45,000 บาท	-0.461	0.050

จากตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 60,000 บาท และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 75,001 บาท เกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 -30,000 บาท ในเรื่องการได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานจากที่บ้าน ตัวอย่างเช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อีกทั้งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรของกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนช่วงระหว่าง 30,001 - 45,000 บาท มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนช่วงระหว่าง 15,001 -30,000 บาท เกี่ยวกับเรื่องการทำงานที่พนักงานได้รับการดูแลจากองค์กรของตนเองเป็นอย่างดี เกี่ยวกับอาการเจ็บป่วยจากโรคออฟฟิศซินโดรม

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งตามรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		(N=416)				
		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านได้รับเงินเดือนที่ เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	3.16	1.38	5.655	0.000
	15,001 -30,000 บาท	143	3.13	1.05		
	30,001 - 45,000 บาท	107	3.40	1.01		
	45,001 – 60,000 บาท	76	3.75	0.98		
	60,001 - 75,000 บาท	30	3.70	0.99		
	มากกว่า 75,001 บาท	41	3.80	1.03		
รวม		416	3.42	1.07		
ท่านได้รับพิจารณาปรับ เงินเดือนประจำปี	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	3.05	1.27	3.753	0.002
	15,001 -30,000 บาท	143	3.57	1.21		
	30,001 - 45,000 บาท	107	3.83	1.03		

	45,001 – 60,000 บาท	76	3.99	1.05		
	60,001 - 75,000 บาท	30	4.13	1.01		
	มากกว่า75,001 บาท	41	3.88	1.17		
	รวม	416	3.76	1.14		
สถานที่ทำงานของท่านมี	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	3.37	1.21	3.653	0.003
อุปกรณ์เครื่องมือที่	15,001 -30,000 บาท	143	3.80	1.04		
ปลอดภัยในการ	30,001 - 45,000 บาท	107	3.85	1.02		
ปฏิบัติงาน	45,001 – 60,000 บาท	76	4.20	1.02		
	60,001 - 75,000 บาท	30	4.27	0.74		
	มากกว่า75,001 บาท	41	4.02	0.85		
	รวม	416	3.92	1.02		
องค์กรมีนโยบายให้	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	3.53	1.02	3.516	0.004
พนักงานได้พัฒนาความรู้	15,001 -30,000 บาท	143	3.74	1.12		
ความสามารถและทักษะ	30,001 - 45,000 บาท	107	4.04	1.01		
ในการทำงานอย่างเต็มที่	45,001 – 60,000 บาท	76	4.07	0.97		
	60,001 - 75,000 บาท	30	4.10	0.80		
	มากกว่า75,001 บาท	41	4.32	0.69		
	รวม	416	3.95	1.02		
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	3.37	1.12	4.035	0.001
	15,001 -30,000 บาท	143	3.51	1.10		

	30,001 - 45,000 บาท	107	3.70	1.06
	45,001 – 60,000 บาท	76	3.82	0.95
ท่านได้รับการพัฒนา	60,001 - 75,000 บาท	30	4.03	0.85
ฝึกฝนที่พร้อมก้าวสู่	มากกว่า 75,001 บาท	41	4.17	0.67
ตำแหน่งที่สูงขึ้น				
รวม		416	3.71	1.03

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนที่เป็นพนักงานและต้องทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรม โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบหรืองานได้รับมอบหมาย การที่ได้รับพิจารณาจากองค์กรให้ได้ปรับเงินเดือนประจำปี องค์กรมีนโยบายให้ตัวพนักงานเองได้พัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะรวมทั้งพัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมถึงการได้รับการพัฒนาฝึกฝนอบรมจากองค์กรเพื่อที่จะทำให้พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธี Bonferroni โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

Dependent Variable	(I) รายได้	(J) รายได้ต่อ	Mean	Sig.
	ต่อเดือน	เดือน		
			(I-J)	
ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	15,001 - 30,000 บาท	45,001 – 60,000 บาท	-0.624	0.000
		มากกว่า 75,001 บาท	-0.679	0.004

ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี	ต่ำกว่า	45,001 –	-0.934	0.019
	15,000 บาท	60,000 บาท		
		60,001 - 75,000 บาท	-1.081	0.017
สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า	45,001 –	-0.829	0.020
	15,000 บาท	60,000 บาท		
		60,001 - 75,000 บาท	-0.898	0.036
องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	15,001 -	มากกว่า75,001 บาท	-0.576	0.019
	30,000 บาท			
ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนที่พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	15,001 -	มากกว่า75,001 บาท	-0.660	0.004
	30,000 บาท			

จากตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 60,000 บาทและ 60,001 - 75,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ในเรื่องการที่ได้รับพิจารณาจากองค์กรให้ปรับเงินเดือนประจำปี และสถานที่ทำงานของพนักงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ปลอดภัยสำหรับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนช่วงระหว่าง 45,001 – 60,000 บาท และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 75,001 บาท มีความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนช่วงระหว่าง 15,001 -30,000 บาท ในเรื่องการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 75,001 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนช่วงระหว่าง 15,001 -30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง องค์กรมีนโยบายให้ตัวพนักงานเองได้พัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะรวมทั้งพัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมถึงการได้รับการพัฒนาฝึกฝนอบรมจากองค์กร เพื่อที่จะทำให้พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรม โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=416)

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	3.21	1.32	3.334	0.006
	15,001 -30,000 บาท	143	3.54	1.07		
	30,001 - 45,000 บาท	107	3.62	1.03		
	45,001 – 60,000 บาท	76	3.74	0.96		
	60,001 - 75,000 บาท	30	4.10	0.66		
	มากกว่า75,001 บาท	41	4.00	0.89		
	รวม	416	3.67	1.03		

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะเรื่องที่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานมีความน่าสนใจ

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรม โดยจำแนกรายได้ต่อเดือนโดยวิธี Bonferroni เป็นรายคู่

Dependent Variable	(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference	
			(I-J)	Sig.
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	60,001 - 75,000 บาท	-0.889	0.044

จากตาราง 4.28 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 60,001 - 75,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นที่น่าสนใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาคารออฟฟิศซินโดรมที่อาศัยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้การวิเคราะห์สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานจากที่บ้านประกอบกับมีอาคารออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล สำหรับการวิเคราะห์ ได้เลือกใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งเป็นสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาคารออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีการถดถอยเชิงพหุคูณ

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.504	0.254	0.249	0.66165

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	61.426	3	20.475	46.770	0.000
Residual	180.367	412	0.438		
Total	241.793	415			

Coefficients

	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(ค่าคงที่)	2.322	0.212			10.935	0.000
ปัจจัยการป้องกัน ออฟฟิศซินโดรม	0.154	0.045	0.154		3.390	0.001
ปัจจัยการรับรู้ความ เสี่ยงจากโรค ออฟฟิศซินโดรม	-0.040	0.040	-0.043		-1.007	0.314
ปัจจัยการ สนับสนุนจาก องค์กร	0.341	0.036	0.429		9.433	0.000

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อระดับความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านอีกทั้งยังมีอาการออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีการถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่าค่า R Square เท่ากับ 0.254 แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 25.40 โดยเมื่อพิจารณา Coefficients พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลในทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยการป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) เท่ากับ 0.154 หมายความว่าเมื่อมีอิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 15.90 และปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) เท่ากับ 0.429 หมายความว่าเมื่อมีอิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 42.90

ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานผู้ที่ต้องทำงานจากที่บ้าน ประกอบกับเป็นออฟฟิศซินโดรมด้วย และอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมากที่สุด คือ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร รองลงมาคือปัจจัยการป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรม ตามลำดับ ในส่วนของปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงจากอาการออฟฟิศซินโดรม ไม่มีผลกับคุณภาพชีวิต

ในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาคารออฟฟิศซิน โดรมที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาคารออฟฟิศซิน โดรมที่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้การวิเคราะห์สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาคารออฟฟิศซิน โดรมที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล สำหรับการวิเคราะห์ ได้เลือกใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งเป็นสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาคารออฟฟิศซิน โดรมที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.710	0.504	0.499	0.62092

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	160.864	4	40.216	104.311	0.000
Residual	158.456	411	0.386		
Total	319.319	415			

Coefficients	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(ค่าคงที่)	0.523	0.226			2.312	0.021
ปัจจัยการป้องกัน ออฟฟิศซินโดรม	0.069	0.043	0.060		1.599	0.111
ปัจจัยการรับรู้ความ เสี่ยงอาการออฟฟิศ ซินโดรม	-0.056	0.037	-0.052		-1.506	0.133
ปัจจัยการสนับสนุน จากองค์กร	-0.010	0.037	-0.010		-0.256	0.798
คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	0.795	0.046	0.692		17.195	0.000

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านอีกทั้งยังมีอาการออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีการถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่าค่า R Square เท่ากับ 0.504 แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 50.40 โดยเมื่อพิจารณา Coefficients พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) มีค่าเท่ากับ 0.692 ซึ่งอธิบายความหมายได้ว่าปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระดังกล่าวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามคิดเป็นร้อยละ 69.20

ดังนั้นปัจจัยที่มีผลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยอื่นได้แก่การป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรม การรับรู้ความเสี่ยงจากโรคออฟฟิศซินโดรม และการสนับสนุนจากองค์กร ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

บทที่ 5

อภิปรายผลการศึกษา สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และพบอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 416 คน ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยใช้เครื่องมือของแพลตฟอร์ม Google Form มาใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษา จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.2 สรุปผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย

5.1 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.1.1 การป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรม

5.1.1.1 อิทธิพลการป้องกันออฟฟิศซินโดรมต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยการป้องกันออฟฟิศซินโดรมไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้การป้องกันออฟฟิศซินโดรมเป็นการป้องกันด้วยวิธีปฏิบัติในการทำงาน เช่นการนั่งตามหลักกายศาสตร์ การจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การใช้อุปกรณ์ป้องกันต่างๆ และการดูแลตัวเองด้วยการออกกำลังกาย และยืดเหยียดกล้ามเนื้อ (ณารินทร์ ภัสราธร, 2562) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ IWAASA, T., & MIZUNO, M. (2018) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการออกกำลังกายและความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ที่พบว่าการส่งเสริมการออกกำลังกายส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลกับความตั้งใจในการทำงานต่อไป รวมถึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Back, C., Tam, H., Lee, E., & Haraldsson, B. (2009) ที่พบว่าการสนับสนุนการนวดบำบัดนอกระบบที่จากนายจ้างให้กับพนักงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่ดีขึ้นและช่วยลดความเจ็บปวดกล้ามเนื้อกับผู้ที่มีอาการเจ็บปวดอยู่แล้ว และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Frew, D. R., & Bruning, N. S. (1988) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานผ่านการให้พนักงานเข้าร่วมการออกกำลังกายตามโปรแกรมที่กำหนดพบว่าเมื่อพนักงานได้ออกกำลังกายจะส่งเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

5.1.1.2 อิทธิพลการป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษา คือ ปัจจัยการป้องกันออฟฟิศซินโดรมมีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ Monzani, L., Espí-López, G. V., Zurriaga, R., & Andersen, L. L. (2016) ที่ศึกษาการบำบัดรักษาอาการปวดหัวจากความเครียด โดยนักกายภาพบำบัดด้วยวิธีการรักษาอาการเจ็บปวดกล้ามเนื้อ ข้อต่อ หรือแบบผสมผสาน กับการเพิ่มคุณภาพชีวิตของพนักงานในการทำงาน ผลการศึกษาคือการบำบัดรักษาด้วยวิธีการทางกายภาพช่วยให้พนักงานที่มีอาการปวดหัวจากความเครียดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ Ghasemzade, P., Tabatabaei, S., Kavousi, A., & Sareme, M. (2017) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้หลักกายศาสตร์ (Ergonomic) ในการทำงานและปัญหาออฟฟิศซินโดรม กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการของเทศบาลเตหะราน(Tehran) พบว่าการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานการนั่งท่าทางให้เป็นไปตามหลักกายศาสตร์จะส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.1.2 ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงออฟฟิศซินโดรม

5.1.2.1 อิทธิพลการรับรู้ความเสี่ยงออฟฟิศซินโดรมต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงออฟฟิศซินโดรมไม่ได้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ Nielsen, M. B., Mearns, K., Matthiesen, S. B., & Eid, J. (2011) จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงของพนักงานที่อยู่กับองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในเชิงลบเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย คือ พนักงานที่มีการรับรู้ความเสี่ยงเรื่องความปลอดภัยระดับสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริภาภรณ์ บุญมา (2560) ที่พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจต่อ K-Mobile Banking Plus ของผู้ใช้บริการในกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของสุบิน พุทโสสม และ จิระภา จันทร์บัว (2564) ที่พบว่า ความเสี่ยงในการซื้อสินค้าออนไลน์มีอิทธิพลทางตรงกับความพึงพอใจในการซื้อสินค้าออนไลน์

5.1.2.2 อิทธิพลการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรมไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยที่มัสลิน จันทน์ผา, วานิดา เสนะสุทธิพันธ์ และ อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิคย์ (2563) ที่ค้นคว้าศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความรุนแรงของโรคของผู้ดูแล ต่อคุณภาพชีวิตของผู้ดูแลเด็กโรคหัวใจพิการซึ่งเป็นการตั้งแต่นำเนิด พบว่าการที่ผู้ดูแลรับรู้ความรุนแรงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ดูแลเด็กโรคหัวใจ ทั้งนี้การรับรู้ความเสี่ยงเป็นการคิดว่าความเสี่ยงเหล่านั้นจะเกิดขึ้นกับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ทำให้ความสามารถรับรู้ความเสี่ยงของแต่ละคนแตกต่างกันไป (ปิยพัชร์ ภูศิริ, สุดาวรรณ สมใจ และกมลศรีวัฒน์กุล, 2562) ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975 อ้างถึงในนราธิป ผินประดับ, 2562) ในเรื่องส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.1.3 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร

5.1.3.1 อิทธิพลการสนับสนุนจากองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลกับความพึงพอใจในการทำงาน ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ สุมินทร์ เบ้าธรรม (2554) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ พนักงาน อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปีทมา ชันโท (2559) ที่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ พนักงาน บมจ.ทีสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป และบริษัทในเครือ อีกทั้งยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานศึกษาวิจัยของ ดวงใจ จันทร์ดาแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ที่ศึกษาว่าการสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเสริมมีผลทำให้ พนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเสริมเกิดความพึงพอใจในงาน

5.1.3.2 อิทธิพลการสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องตรงกับการศึกษาค้นคว้าของ รุ่งนภา พันมะณี และ ฉัฐวัฒน์ ลิมปัสระพงษ์ (2557) ได้ศึกษาที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานธุรกิจ เคย์สปาในประเทศไทย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการให้การสนับสนุนขององค์กรธุรกิจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นไปในทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามงานวิจัยของนาตยา คำเสนา (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรสาธารณสุข ที่การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ เจ้าพนักงาน สาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัยรัตน์ หงส์ทอง, วรนารถ แสงมณี และ ฉัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าที่ทำงานบริเวณเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จ.สมุทรปราการพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่ามีผลมาจากการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

ดังนั้นการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องต่างๆที่ช่วยให้เกิดความราบรื่นในการทำงานที่บ้านรวมถึงการสนับสนุนในเรื่องที่เกี่ยวกับการป้องกันอาการออฟฟิศซินโดรม จะช่วยทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานจากบ้านสูงขึ้น

5.1.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.1.4.1 อิทธิพลคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จากผลการศึกษานี้ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งผลการศึกษามีทิศทางเดียวกับงานวิจัยของยิ่งยศ จันปาน (2559) ได้ศึกษากลุ่มพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัดเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อม สถานที่ ในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าคุณภาพชีวิต

การทำงาน ของพนักงานเบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พนักงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยกนิษฐ์ โชติวณิช, อัยรดา พรเจริญ, นลินี ทองประเสริฐ, กิตติมา จึงสุวดี, ประนอม คำพา และอโณทัย หาระสาร (2563) ที่ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างเวลาชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานห้องจัดแสดงรถยนต์และศูนย์บริการรถยนต์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกร โสภานันท์ และ วอนชนก ไชยสุนทร (2560) ได้ทำการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสถิติแห่งชาติได้รับอิทธิพลมากจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N., & Yaghoubinia, F. (2015) ที่ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์ที่ทำงานกับมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทยชาเฮดาน ในประเทศอิหร่าน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจของคณาจารย์ในการทำงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของนราทิพย์ ผินประดับ (2562) ที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย ลักษณะของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตรงตามความต้องการทางร่างกายและจิตใจของพนักงานแต่ละบุคคล ที่ช่วยส่งเสริมการทำงาน และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นเมื่อพนักงานได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นจะช่วยทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ดีขึ้นเช่นกัน

5.1.4.2 เปรียบเทียบความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านเพศ จากการศึกษาผลที่ได้คือ ปัจจัยในเรื่องเพศที่แตกต่างกันของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่มีผลกระทบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม และบุญลดา คุณาเวชกิจ (2564) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหรือพนักงานที่อยู่ในธุรกิจโมเดิร์นเทรดจังหวัดพิษณุโลกอีกทั้งยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ ธงชัย สังข์อม (2561) ที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริดา สกุลตันติเมธา (2559) ที่ศึกษาลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล วิธีการดำเนินชีวิต กระบวนการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน Gen Y ที่ทำงานอยู่

ในระดับปฏิบัติการ และอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นสรุปผลได้ว่าความแตกต่างทางเพศคือ เพศหญิงและเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ พบว่าอายุที่แตกต่างของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม และบุญลดา คุณาเวชกิจ (2564) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหรือพนักงานที่อยู่ในธุรกิจ โมเดิร์นเทรดจังหวัดพิษณุโลก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชงชัย สังข์อม (2561) ที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี และงานวิจัยของณัฐธิดา สกุดตันติเมธา(2559) ที่ศึกษาลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล วิธีการดำเนินชีวิต กระบวนการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน Gen Y ที่ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ และอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ด้านระดับการศึกษา จากการศึกษพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา แก้วแก้วทอง (2558) ได้ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการใน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม และบุญลดา คุณาเวชกิจ (2564) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหรือพนักงานที่อยู่ในธุรกิจ โมเดิร์นเทรดจังหวัดพิษณุโลกและงานวิจัยของชงชัย สังข์อม (2561) ที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

ด้านอาชีพ จากการศึกษพบว่าอาชีพที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่แตกต่างกัน โดยอาชีพในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วย ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา แก้วแก้วทอง (2558) ที่พบว่าสำนักในสังกัดของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ด้านรายได้ จากการศึกษพบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของชงชัย สังข์อม (2561) ที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ

ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี และงานวิจัยของ สุชาดา แก้วแก้วทอง(2558)

5.1.5 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

5.1.5.1 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน(Work from home)และมีอาการออฟฟิศซินโดรม มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ นฤมล ศุขมูลตรี และศิริจิต สุนันตะ (2554) ที่ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รินลณี วงศ์ยะรา (2564) ที่พนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก และงานวิจัยของอุษา เทวรัตน์ดิกล (2562) ที่ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเกิดขึ้นจากทัศนคติและความรู้สึกรักของอแต่ละบุคคล (ชนากานต์ อรัญ และรพีพร รุ่งสีทอง, 2563) เมื่อเกิดความพึงพอใจในการทำงานพนักงานจะทุ่มเท และใช้ความสามารถที่มีเพื่อทำให้งานต่างๆสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการตั้งสมเป็นประสบการณ์จากการทำงาน รวมถึงมีพฤติกรรมแสดงออกที่ดีในการทำงาน (ลักขิกา นุชอุดม, 2564)

5.1.5.2 เปรียบเทียบความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านเพศ และด้านอายุ พบว่าเพศและอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลศิริ หลอดทอง(2564) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกในช่วง เจเนอเรชันเอ็กซ์ และ วาย ที่ได้ Work From Home สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติดา เข็นคำ และ กฤษฎา มุฮัมหมัด (2561) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพร เพ็ญงามพร และอภิรดา สุทธิสานนท์ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานและงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตินี ดิบบะละ(2558) ที่ศึกษาอิทธิพลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ทั้งในสถานีโทรทัศน์และวิทยุ แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ และปริมณฑล

ด้านระดับการศึกษา ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ที่ต้องทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติดา เข็นคำ และ กฤษฎา มุฮัมหมัด(2561) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โสมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัชพร เฟื่องงามพร และอภิธา สุทธิสานนท์ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานและงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตินี ตี๋ปะละ(2558) ที่ศึกษาอิทธิพลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ทั้งในสถานีโทรทัศน์และวิทยุ แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ และปริมณฑล

ด้านอาชีพ พบว่าอาชีพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของลักษิกา นุชอุดม(2564) ที่ศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) สถานการณ์โรคระบาดไวรัสโควิด พบว่าความแตกต่างของลักษณะงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ด้านรายได้ พบว่ารายได้ต่อเดือนของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล สุขมูลตรี และศิริจิต สุนันต์๊ะ (2554) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนัชพร เฟื่องงามพร และอภิธา สุทธิสานนท์ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานและงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี รัตนกุล และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2563) ที่พบว่าเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี

5.2 สรุปผลการศึกษา

สามารถสรุปการศึกษาวิจัยได้ว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 416 คน เป็นพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 68.99 ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 61.30 จำนวน 255 คน ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 63.22 ส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 78.13 โดยมีรายได้ต่อเดือนช่วงระหว่าง 15,001 -30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 143

คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 ซึ่งปัจจัยส่งผลโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรมที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากการศึกษาสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

5.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรมที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยปัจจัยที่ศึกษาได้แก่ ปัจจัยการป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรม ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรม การสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และมีอิทธิพลสูงถึงร้อยละ 69.2 ซึ่งปัจจัยอื่นๆ ไม่มีอิทธิพลกับความพึงพอใจในการทำงาน

ในส่วนปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พบว่าความแตกต่างด้าน อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยคนที่มีอาชีพอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนที่ เป็น ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ รวมถึงพนักงานรัฐวิสาหกิจและพนักงานบริษัทเอกชน และพนักงานผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 60,001 - 75,000 บาท

5.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และเป็นออฟฟิศซินโดรม ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยปัจจัยที่ศึกษาได้แก่ ปัจจัยการป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรม ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรม การสนับสนุนจากองค์กร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ สรุปได้ว่าปัจจัยการการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยการป้องกันการเกิดออฟฟิศซินโดรม แต่ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรม ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ด้านปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พบว่า ความแตกต่างในเรื่องของระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มีผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ใน

ระดับปริญญาตรี ด้านอาชีพอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่น้อยกว่าคนที่ เป็นข้าราชการ/พนักงานของรัฐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทเอกชน อีกทั้งคนที่ เป็นข้าราชการ/พนักงานของรัฐมีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าพนักงานเอกชนและพนักงาน รัฐวิสาหกิจ ด้านรายได้ต่อเดือนพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าจะมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานน้อยกว่าคนที่มียาได้ต่อเดือนสูงกว่า

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากงานวิจัยการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” มีข้อเสนอแนะดังนี้

จากการศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มพนักงานที่ทำงาน จากที่บ้านและพบอาการออฟฟิศซินโดรม ผลจากการศึกษาทำให้ทราบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้านและเป็นออฟฟิศซินโดรม มากที่สุดคือการสนับสนุนจากองค์กร รองลงมาคือการป้องกันออฟฟิศซินโดรม ดังนั้นข้อเสนอแนะ สำหรับองค์กรคือ ถ้าองค์กรมีความต้องการหรือความจำเป็นที่จะใช้นโยบายให้พนักงานของตนเอง ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ ผู้บริหารขององค์กรควรวางแผนใน การดูแลพนักงาน โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสนับสนุนในเรื่องต่างๆเกี่ยวข้องและ เป็นสิ่งที่จำเป็นกับการทำงานจากที่บ้าน ได้แก่ อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา แท็บ เล็ต และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอื่นๆ รวมถึงการสนับสนุนเกี่ยวกับการป้องกันการเกิด ออฟฟิศซินโดรม เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันตัวเอง การนั่งทำงานให้ถูกต้อง การ สนับสนุนโครงการซื้ออุปกรณ์เสริมเพื่อใช้ป้องกันออฟฟิศซินโดรมให้กับพนักงาน เช่น เบาะรองนั่ง เก้าอี้ทำงานเพื่อสุขภาพ แอปพลิเคชันเตือนให้มีการเปลี่ยนอิริยาบถทุกๆ ชั่วโมง เป็นต้น และองค์กร ควรให้การสนับสนุนการดูแลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรักษาอาการออฟฟิศซินโดรมเพิ่มเติม ได้แก่ ค่า รักษาพยาบาลเกี่ยวกับโรคออฟฟิศซินโดรม ภายทำกายภาพบำบัด โดยกลุ่มพนักงานกลุ่มที่ควร มุ่งเน้นการสนับสนุนเป็นอันดับแรกคือพนักงานระดับปฏิบัติการหรือพนักงานที่มีอายุน้อย เนื่องจาก เป็นกลุ่มที่การรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรต่ำกว่ากลุ่มอายุอื่น เพื่อให้มีการรับรู้ สนับสนุนจากองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น จะช่วยทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสูงขึ้น ซึ่งเมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้นแล้ว จะส่งผลทำให้พนักงานมีระดับความความพึงพอใจใน

การทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานจะทุ่มเทและใช้ความสามารถที่มีเพื่อทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงมีพฤติกรรมแสดงออกที่ดีในการทำงาน

สำหรับพนักงานที่ทำงานจากบ้าน (Work from home) อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ และมีอาการของออฟฟิศซินโดรมควรตระหนักและให้ความสำคัญในการป้องกันออฟฟิศซินโดรม ทั้งในเรื่องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้ถูกต้องตามหลักกายศาสตร์ (Ergonomics) มีการใช้อุปกรณ์เสริมต่างสำหรับป้องกันและบรรเทาอาการออฟฟิศซินโดรม เช่น การเบาะรองนั่ง แทนวางจอคอมพิวเตอร์ให้อยู่ในระดับสายตา และปรับเปลี่ยนอิริยาบถอย่างน้อยทุกๆ 1 ชั่วโมง เพื่อจะได้ไม่ต้องนั่งติดต่อกันเป็นเวลานาน ซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดอาการออฟฟิศซินโดรม รวมถึงพนักงานควรออกกำลังกายด้วยตนเอง ทั้งในรูปแบบของการยืดเหยียดกล้ามเนื้อ เช่น โยคะ และรูปแบบของการเสริมสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อหรือการเวทเทรนนิ่ง อีกทั้งหากองค์กรมีการให้พนักงานทำงานจากที่บ้านต่อไปหลังจากสถานการณ์ COVID-19 คลี่คลาย และเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นพนักงานควรเสนอให้องค์กรของตนเองให้การสนับสนุนในเรื่องอุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานจากที่บ้าน และการป้องกันและรักษาออฟฟิศซินโดรมให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมสำหรับพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) มีอาการออฟฟิศซินโดรม และอาศัยอยู่ในภูมิภาคอื่นของประเทศไทย นอกเหนือจากเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตามลักษณะงานที่ทำของพนักงาน เช่น พนักงานขาย พนักงานบัญชี พนักงานธุรการ พนักงานไอที เป็นต้น
3. ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยที่ต้องการศึกษาในเรื่องนี้เพิ่มเติมควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเชิงลึก ด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้เข้าถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่ถูกสัมภาษณ์อย่างละเอียดและหาสาเหตุว่าเหตุใดปัจจัยนั้นจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรม

5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งหากศึกษาในช่วงเวลาอื่นผลของการศึกษาอาจมีความแตกต่างกันออกไป ทำให้ผลการศึกษาอาจไม่สามารถนำไปใช้ได้ในระยะยาว

2. การเก็บข้อมูลในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ทำให้เก็บแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์เท่านั้น ทำให้ส่งผลต่อการกระจายตัวของลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ



บรรณานุกรม

- กรณีชนัญ กิมศุก. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบทำที่บ้าน (Work from home) [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2558, 25 สิงหาคม). ข่าวแจก"กรมอนามัย เผยวัยทำงาน ร้อยละ 60 เสี่ยงโรคออฟฟิศซินโดรม แนะนำปรับสถานที่ทำงานนออยู่ นำทำงานให้ถูกหลัก". http://203.157.65.15/anamai_web/ewt_news.php
- กรัณฑ์รัตน์ ประเสริฐธนากุล. (2564). การทำงานจากที่บ้าน: การทำงานวิถีใหม่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19. วารสารวิทยาสารสนเทศและเทคโนโลยี, 2(2), 1-14.
- กฤตินี ดิบบะ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์และสถานีวิทยุ แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- กิตติยา เข็นคำ, กฤษฎา มุฮัมหมัด. (2561, 16 สิงหาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ [เอกสารนำเสนอ]. การประชุมการนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับชาติครั้งที่ 13 ประจำปีการศึกษา 2561.
- กุลิสรา อนันต์นับ, วรัญญา ตีโลกะวิชัย. (2563). พฤติกรรมของคนทำงานกับการใช้แอปพลิเคชันสำหรับลดความเสี่ยงจากออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มข., 13(2), 47-69.
- เกศริน ปังกวาน. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- คมกริช นันทะโรจวงศ์. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากร ในอุตสาหกรรมโลหะและวัสดุ: การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 13(2), 109-129.

บรรณานุกรม (ต่อ)

งานโรคติดต่ออุบัติใหม่ กลุ่มพัฒนาวิชาการ โรคติดต่อ. (2564, 18 สิงหาคม). สถานการณ์โรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการสาธารณสุข และปัญหาอุปสรรคการป้องกันควบคุมโรคในผู้เดินทาง.

<https://ddc.moph.go.th/uploads/files/2017420210820025238.pdf>

จักร์กฤษ ศิริรักษ์, สุนิสา ริมเจริญ, เกรียงไกร เถลิงพล. (2558). ระบบผู้เชี่ยวชาญการฝังเข็มสำหรับโรคออฟฟิศซินโดรม. วิศวกรรมสาร มก., 28(92), 47-54.

ชนากานต์ อรัญ และรพีพร รุ่งสีทอง. (2563). อิทธิพลของระยะห่างเชิงอำนาจต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจ ในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทไทยแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค. วารสารนักบริหาร, 40(2), 108-129.

จิตติวัฒน์ ทองแก้ว และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์. <https://e-jodil.stou.ac.th/Page/Home.aspx>

ณัฐกร โสภานันต์, วอนชนก ไชยสุนทร. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ. วารสารบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 7(2), 1-19.

ณภารินทร์ ภัสราธร. (2562). พฤติกรรมการป้องกันการเกิดกลุ่มอาการออฟฟิศซินโดรมของพนักงานบริษัทในเขต กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ณัฐธิดา คงแจ่ม, จุฑามาศ รัตนพิบูลย์, รัฐวิษณุ อาภาศัพท์กุล, ธวัชหทัย เกิดแก้ว, รุสณีย์ แซะบึง, สิปปวิษณุ วงศ์สุวรรณ, วิภาดา เถาธรรมพิทักษ์. (2564). ผลกระทบจากโควิด-19 ที่มีผลต่อการรับรู้ความเสี่ยงและ ความต้องการซื้อประกันของประชาชน จังหวัดตรัง. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 43(2), 1-20.

ณัฐธิดา สกุดตันติเมธา. (2559). การศึกษาลักษณะบุคคล วิธีชีวิต กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่ม Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดวงใจ จันทร์ดาแสง, วิโรจน์ เจษฎา ลักษณะ. (2561). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานผ่านความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารเสริมจำกัด กรุงเทพมหานคร. สักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์(สทมส.) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 24(1), 32-49.
- ธงชัย สังฆอม, พิชิต รัชตพิบูลภพ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ฉบับเสริม ครบรอบ 12 ปี), 196-207.
- ธนัชพร เพ็ญงามพร, อภิรดา สุทธิสานนท์. (2559). ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6(3), 131-139.
- ธัญวงศ์ เศรษฐ์พิทักษ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานออฟฟิศทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน และเป็น โรคคอมพิวเตอร์ซินโดรม [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นราทิพย์ ผินประดับ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 5(1), 171-180.
- นฤมล หุยมูลตรี, ศิริจิต สุนันต์๊ะ. (2554). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาใน กรุงเทพมหานคร. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 3(1-2), 222-233.
- นาดยา คำเสนา, ดร.ประจักษ์ บัวผัน, ดร.มกราพันธุ์ จูฑะระสก. (2563). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัย มข., 20(2), 84-95.
- บุญลดา คุณาเวชกิจ, จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ พิบูล สงคราม, 3(2), 26-39.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปัทมา จันทโท. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- ปิยกนิษฐ โษติวนิช ,อัยรดา พรเจริญ, นลินี ทองประเสริฐ, กิตติมา จึงสุวดี, ประนอม คำผา, อโณทัย หาระสาร. (2563). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานห้องจัดแสดงรถยนต์ และศูนย์บริการรถยนต์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารนักบริหาร*, 40(2), 81-94.
- ปิยพัชร์ ภูศิริ, สุดาวรรณ สมใจ, กำพล ศรีวัฒนกุล. (2562). การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความเสี่ยง การรับรู้การใช้งานง่าย และทัศนคติที่มีผลต่อการยอมรับ ของผู้บริโภคในการนำเทคโนโลยีเซลล์ต้นกำเนิดมาใช้ในศาสตร์ชะลอวัย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(3), 57-73.
- พงษ์สันต์ ต้นหยง, จิตภากรศิริกุล, นพพร จันทรนาชู. (2560). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน วิชาการ. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 12(1), 1-15.
- มัสลิน จันทน์ผา, วนิดา เสนะสุทธิพันธุ์ และอรุณรัตน์ ศรีจันทนิตย์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ป่วยการรับรู้ความรุนแรงของโรคของผู้ดูแล ความเครียด และ การสนับสนุนทางสังคมกับ คุณภาพชีวิตของผู้ดูแลเด็กโรคหัวใจพิการแต่กำเนิด. *วารสารพยาบาลศาสตร์ประเทศไทย*, 36(1), 73-86.
- มาริสสา อินทรเกิด, วิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผล ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 8(2), 129-144.
- ยิ่งยศ จันปาน, จันทนา แสนสุข. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 30(94), 98-111.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รินลณี วงศ์ยะรา, ณกมล จันทร์สม. (2564,19 สิงหาคม). ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ [รายงานสืบเนื่องการประชุม]. การประชุมการนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับชาติครั้งที่16 ประจำปีการศึกษา2564.
- รุ่งนภา พันมะณี, ณิชวุฒน์ ลิ้มปี่สุรพงษ์. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร:หลักฐานเชิงประจักษ์จากพนักงานธุรกิจเคย์สปาในประเทศไทย. วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 1(1), 1-11.
- โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชากรุณ. (2564, 7 ธันวาคม). ออฟฟิศซินโดรม ดูแล ป้องกัน รักษา อย่างไร. <https://www.siphphospital.com/th/news/article/share/office-syndrome>
- ลักขิภา นุชอดม. (2564). ทักษะคิดและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วริทธิ์ อรุโณทยานันท์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับประทานอาหารเช้าพื้นเมืองภาคเหนือของนักท่องเที่ยวชาวไทย.[สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต] วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วันทนา เนาว์วัน, อารมณณ์ เอี่ยมประเสริฐ. (2563). การจัดการความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 22(1), 223-232.
- วิชัยรัตน์ หงษ์ทอง, วรนารถ แสงมณี, ณิชวุฒน์ โรจน์นिरุตติกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จ.สมุทรปราการ. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 14(1), 226-233.
- วิภาวี รัตนกุล, กฤษณา มุฮัมหมัด. (2020). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(2), 137-150.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิมลศิริ หลอดทอง. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงาน ช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริภาภรณ์ บุญมา. (2560). การใช้ประโยชน์ และการรับรู้ความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความเชื่อถือ ไว้วางใจ และความภักดีต่อ K-Mobile Banking Plus ของผู้ใช้งานใน กรุงเทพมหานคร[การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2564, 4 สิงหาคม). Work From Home วิธีการทำงานยุคนี้ ที่ยังต้องหาจุดสมดุล. <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/WFH-FB-04-08-21.aspx>
- สกุณฑลา แซ่เตียว, ทรงฤทธิ์ ทองมีขวัญ, วรินทร์ลดา จันทร์เมือง. (2562). ผลของโปรแกรมให้ความรู้ต่อการรับรู้ความเสี่ยงอันตรายและพฤติกรรมป้องกัน กลุ่มอาการคอมพิวเตอร์ซินโดรมของผู้ใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน: หน่วยงานราชการพื้นที่เขตเมืองสงขลา. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 48-59.
- สกุณฑลา แซ่เตียว, ทรงฤทธิ์ ทองมีขวัญ. (2561). พฤติกรรมการป้องกันและการรับรู้ความเสี่ยงต่อการเกิดกลุ่ม อาการคอมพิวเตอร์ซินโดรมของบุคลากรสายสนับสนุน. วารสารพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสยาม, 69-83.
- สิริชัย อเนกจินดารัตน์, ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสายการบินโอเรียนท์ไทย ภายใน ประเทศ. วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 3(5), 40-48.
- สุชาดา แก้วแกมทอง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม [ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุบิน พุทโสม, จิระภา จันทร์บัว. (2564). อิทธิพล ของ ความ เสี่ยง ใน การ ซื้อ สินค้า ออนไลน์ ความพึงพอใจ ใน การ ซื้อ สินค้า ออนไลน์ และ ความ ภักดี ใน การ ซื้อ สินค้า ออนไลน์ ที่ส่งผล ต่อ การ ซื้อ สินค้าออนไลน์ ซ้ำ. APHEIT JOURNAL, 27(2), 57-73.

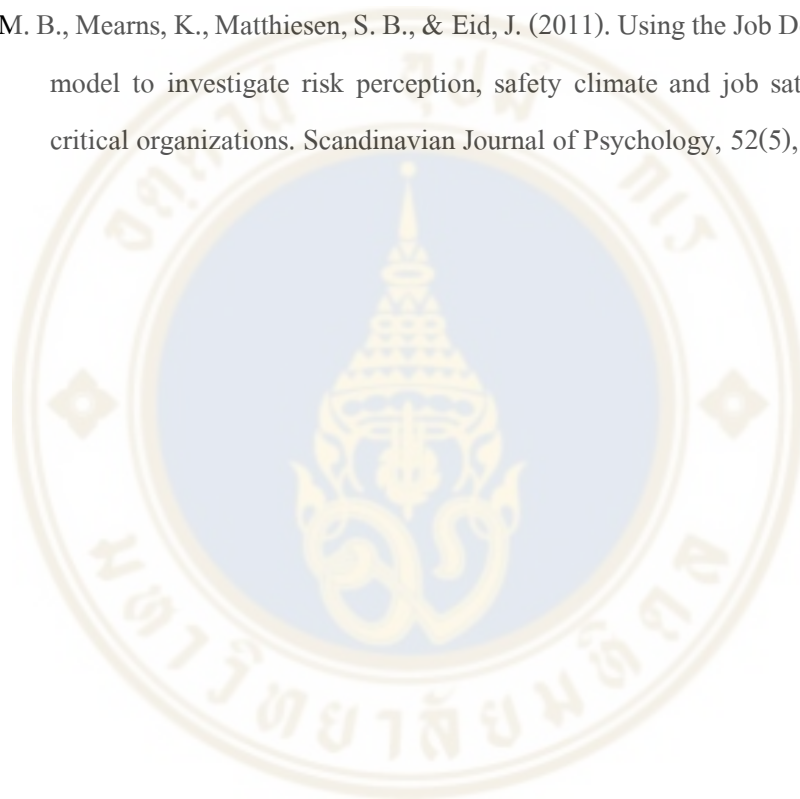
บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุมินทร เป้าธรรม. (2554). 3.1.2 การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสาร มทร.อีสาน, 4(1), 37-55.
- อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดว่า, สุรสิทธิ์ ระวังวงศ์. (2563). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 19(3), 119-130.
- อุษา เทวารัตติกาล. (2563). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์(สทมส.) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 26(3), 129-141.
- Back, C., Tam, H., Lee, E., & Haraldsson, B. (2009). The effects of employer-provided massage therapy on job satisfaction, workplace stress, and pain and discomfort. *Holistic Nursing Practice*, 23(1), 19-31.
- Frew, D. R., & Bruning, N. S. (1988). Improved productivity and job satisfaction through employee. *Hospital materiel management quarterly*, 9(4), 62.
- Ghasemzade, P., Tabatabaei, S., Kavousi, A., & Sareme, M. (2017). The relationship between the ergonomic situation of the workstations and musculoskeletal disorders with the quality of work life and demographic variables in the administrative staff of the Tehran municipality. *Iranian Journal of Ergonomics*, 5(3), 1-11.
- IWAASA, T., & MIZUNO, M. (2018). Relationship Between Exercise Activity and Job Satisfaction of Nurses. *Juntendo Medical Journal*, 64(Suppl. 1), 172-176.
- Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N., & Yaghoubinia, F. (2015). The relationship between quality of work life and job satisfaction of faculty members in Zahedan University of Medical Sciences. *Global journal of health science*, 7(2), 228.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Monzani, L., Espí-López, G. V., Zurriaga, R., & Andersen, L. L. (2016). Manual therapy for tension-type headache related to quality of work life and work presenteeism: Secondary analysis of a randomized controlled trial. *Complementary Therapies in Medicine*, 25, 86-91

Nielsen, M. B., Mearns, K., Matthiesen, S. B., & Eid, J. (2011). Using the Job Demands–Resources model to investigate risk perception, safety climate and job satisfaction in safety critical organizations. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(5), 465-475.





แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ท่านเป็นพนักงานที่ทำงานให้กับองค์กรของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ เอกชน หรือไม่

ใช่

ไม่ใช่(จบแบบสอบถาม)

2. ท่านอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลหรือไม่

ใช่

ไม่ใช่(จบแบบสอบถาม)

3. ในระยะเวลา 6 เดือน ที่ผ่านมาท่านทำงานจากที่บ้าน (Work from home) อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ หรือไม่

ใช่

ไม่ใช่(จบแบบสอบถาม)

4. ท่านเคยมีอาการที่เกิดจากออฟฟิศซินโดรม ได้แก่ อาการปวดบริเวณอวัยวะที่ใช้งานบ่อย เช่น คอ บ่า ไหล่ หรือมีอาการวูบ เหน็บ เหนือออกบริเวณที่ปวด มึนงง หูอื้อ ตาพร่า หรือ อากาธา (มีอาการอย่างใดอย่างหนึ่งตอบใช่)

ใช่

ไม่ใช่(จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก หรือ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	1	2	3	4	5
การป้องกันออฟฟิศซินโดรม					
1.ท่านนั่งทำงานถูกต้องตามหลักกายศาสตร์ (Ergonomics) ได้แก่ การนั่งหลังตรงพิงพนักเก้าอี้ ต้นขาและสะโพกขนานกับพื้น ข้อศอกแนบลำตัวทำมุม 90-120 องศา หัวเข่าอยู่ระดับเดียวกับสะโพก เท้าวางบนพื้น และไม่ปล่อยตัวเองให้นั่งตามสบาย					
2.ในการทำงานท่านไม่นั่งหลังงอหรือหลังค่อม					
3. หน้าจอคอมพิวเตอร์ของท่านวางอยู่ในระดับสายตา					
4. ความสว่างของแสงไฟในห้องทำงานของท่านมีความเหมาะสม					
5.ท่านใช้อุปกรณ์เสริมในการทำงานเพื่อป้องกันหรือบรรเทาอาการจากออฟฟิศซินโดรม เช่น เบาะพิงหลัง เบาะรองนั่ง ฯลฯ					
6.ท่านใช้อุปกรณ์ต่างๆที่ช่วยป้องกันออฟฟิศซินโดรม เช่น เม้าส์เพื่อสุขภาพ แอปพลิเคชันเตือนให้เปลี่ยนอิริยาบถ เก้าอี้เพื่อสุขภาพ ฯลฯ					
7.ท่านออกกำลังกายเพื่อป้องกันออฟฟิศซินโดรม					
8.ระหว่างทำงานท่านยืดเหยียดหรือปรับเปลี่ยนอิริยาบถเพื่อผ่อนคลายกล้ามเนื้ออย่างน้อยทุกๆ 1 ชั่วโมง					

	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
การรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรม					
1.การเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ท่านเจ็บ หรือปวดร่างกาย					
2.การเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ท่านลำบากในการดำเนินชีวิต					
3.การเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ท่านมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น					
4.การเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ท่านเสียบุคลิกภาพ (เช่น ไหล่ห่อ คอยื่น) ทำให้ไม่มั่นใจในตัวเอง					
5.การเป็นออฟฟิศซินโดรมทำให้ท่านต้องเสียเวลาเพื่อไปรักษา เช่น เวลาเดินทาง เวลาที่ต้องพบแพทย์/นักกายภาพบำบัด					
การสนับสนุนจากองค์กร					
1.ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ					
2.อุปกรณ์ที่ท่านได้รับจากองค์กรมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน					
3.องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงานจากที่บ้านที่เพียงพอกับพนักงานทุกคน					
4.องค์กรของท่านมีการจัดอุปกรณ์ตามหลักการยศาสตร์ให้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดอริยาบทที่ถูกต้องในการนั่งทำงานเป็นเวลานาน เช่น เก้าอี้ปรับระดับได้ โต๊ะปรับยืนได้ เบาะรองนั่ง เบาะพิงหลัง					
5.ท่านได้รับการดูแลที่ดีจากองค์กรของท่าน เกี่ยวกับอาการเจ็บป่วยจากโรคออฟฟิศซินโดรม					

6.องค์กรของท่านมีช่วงเวลาการพักผ่อนระหว่างการทำงาน ที่เอื้อให้พนักงานได้ปรับเปลี่ยนอิริยาบถจากการทำงานเป็นระยะเวลานาน					
---	--	--	--	--	--

ส่วนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานช่วง Work from home

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก หรือ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
คุณภาพชีวิตในการทำงานช่วง Work from home					
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
2. ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี					
3. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
4. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดถูกสุขลักษณะ และมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
5. องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่					
6. ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนที่พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
7. ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่ได้ส่งผลกระทบเชิงลบต่อชีวิตส่วนตัว					
8. ท่านสามารถขอคำปรึกษากับหัวหน้างานของท่านได้เสมอ เช่น เรื่องงานและปัญหาสุขภาพจากการทำงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก หรือ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	1	2	3	4	5
ความพึงพอใจในการทำงาน					
1.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ					
2.ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
3.งานของท่านเป็นงานที่ท่านทำได้อย่างสบายใจ					
4.งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน					
5.ท่านรู้สึกพึงพอใจในจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่าน					
6.ท่านรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะงานของท่าน					

ส่วนที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง อื่นๆ

2. อายุ

20 -30 ปี 31 -40 ปี
 41 -50 ปี 51 -60 ปี 61 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4.อาชีพ

ข้าราชการ พนักงานบริษัทเอกชน
 พนักงานรัฐวิสาหกิจ อื่น ๆ โปรดระบุ....

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 -30,000 บาท
 30,001 - 45,000 บาท 45,001 – 60,000 บาท
 60,001 - 75,000 บาท 75,001 บาท ขึ้นไป