

ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X)
ที่มีผลต่อเรื่องความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home
ของพนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2565



พัชราภรณ์ เอี่ยมพาน

นางสาวพัชราภรณ์ เอี่ยมพาน

ผู้วิจัย

บุษกร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุษกร โอทกานนท์,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

พัชราภรณ์ เอี่ยมพาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปีติสันต์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Violuša Rasmann

รองศาสตราจารย์วิจิศา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

Don

ธนิยนันท์ ธนนท์พัฒน์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือที่ดียิ่งจาก การให้คำแนะนำและคำปรึกษาด้วยความอนุเคราะห์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเสียสละและเอาใจใส่ในทุกขั้นตอนเพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณไว้อย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อคุณแม่และครอบครัวของผู้วิจัยทุกคน ที่คอยให้กำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบคุณเพื่อนๆ และผู้ร่วมงานนักศึกษาปริญญาโททุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือรวมทั้งเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโทที่ช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

พร้อมกันนี้ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยในการให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้เกี่ยวข้องและสนใจต่อไป

วัชกรณีย์ เอี่ยมปาน

ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ที่มีผลต่อเรื่อง
ความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
DEMOGRAPHIC DIFFERENCES OF GENERATION X EMPLOYEES AFFECTING WORK
FROM HOME STRESS IN BANGKOK METROPOLITAN REGION

วัชรินทร์ เอี่ยมปาน 6350228

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์
พัลลภา ปิติสันต์, Ph.D., ธนยรัตน์ ธนนท์พัฒน์, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง“ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ที่มีผล
ต่อเรื่องความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑลที่มีความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดย
ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ได้แก่ กลุ่มพนักงานบริษัทที่ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home)
โดยมีช่วงอายุ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อายุตั้งแต่ 41-57 ปี ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน
385 คน และทำการประมวลผลและวิเคราะห์ค่าสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า อาชีพของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการ
ทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกันในด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้าน โครงสร้างนโยบาย
และบรรยากาศขององค์กร รายได้ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการ
ทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อายุของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ที่
แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกันในด้าน โครงสร้างนโยบายและ
บรรยากาศขององค์กร และระดับตำแหน่งของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดใน
การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกันในด้านลักษณะการทำงาน และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าใน
อาชีพ

คำสำคัญ : ความเครียด/ ความเครียดในการทำงาน/ ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home)/ เจเนอ
เรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด	6
2.1.1 ความหมายของความเครียด	6
2.1.2 ทฤษฎีความเครียด	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน	12
2.2.1 ความหมายของความเครียดในการทำงาน	12
2.2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน	13
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน Work from Home	14
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับเจเนอเรชันเอ็กซ์	17
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	18
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
2.7 กรอบแนวคิดการศึกษา	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
3.1 ลักษณะของประชากร การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่าง	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	28
3.5 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
4.3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	35
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	38
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	41
5.1 สรุปผลการวิจัย	41
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปัจจัยทางประชากรศาสตร์)	41
5.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียด	42
5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	43
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	43
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย	45
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	46
บรรณานุกรม	48
ภาคผนวก	51
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	51
ประวัติผู้วิจัย	56

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 แสดงข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	32
4.2 แสดงข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	32
4.3 แสดงข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ	32
4.4 แสดงข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	33
4.5 แสดงข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	33
4.6 แสดงข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง	34
4.7 แสดงข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง	34
4.8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	35
4.9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน	36
4.10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	36
4.11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	37
4.12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร	38
4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home จำแนกตามเพศ	39
4.14 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	39

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันนี้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดจากปัจจัยแวดล้อมที่มีความหลากหลายไม่ว่าจะเป็น ด้านการเมือง สภาพเศรษฐกิจ และสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้บริษัทหลาย ๆ บริษัทต้องปรับตัวและพัฒนาองค์กรให้ทันกับสถานการณ์โลก และเมื่อปลายปี 2562 ที่ผ่านมาก็ได้มีการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 รัฐบาลได้รณรงค์ให้ประชาชนรักษา ระยะห่างทางสังคม หลาย ๆ บริษัทต้องปรับเปลี่ยนนโยบายในการทำงานจากแบบเดิมที่ต้องเข้าออฟฟิศมาตอกบัตรเข้า-เย็น มาเป็นการทำงานทางไกล หรือเรียกอีกชื่อว่า การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home)

การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) เป็นการทำงานแบบที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานภายนอกสำนักงานได้เพื่อให้พนักงานสามารถจัดการความเครียดต่อการทำงานได้ พนักงานสามารถทำงานได้ในทุก ๆ ที่ (ชาลิณี ฐิติโชติพัฒนชัย, 2559) แต่การทำงานในรูปแบบนี้ให้มีประสิทธิภาพและราบรื่นได้นั้นต้องเชื่อมโยงเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและการสื่อสารสารเข้าด้วยกัน (มนัสนันท์ ศรีนาคาร และคณะ, 2553) แต่ไม่ใช่ว่างานทุก ๆ งานสามารถทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ได้ เช่น งานการผลิต หรืองานขายที่ต้องประจำอยู่ที่สำนักงาน หลาย ๆ คนคิดว่าการทำงานจากที่บ้านเป็นเรื่องง่ายแต่แท้จริงแล้ว หลายบริษัทต้องปรับเปลี่ยนแผนและนโยบายต่าง ๆ มากมายไม่ว่าจะเป็น การกำหนดเวลาทำงาน ต้องกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน และต้องมีการติดตามพนักงาน มีการวัดผลการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากที่สุด และยิ่งไปกว่านั้นบริษัทต้องมีการช่วยเหลือทั้งในเรื่องค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์การสื่อสารหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้สมบูรณ์เพื่อจะได้ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2563)

ด้วยวิถีชีวิตแบบใหม่ การทำงานรูปแบบใหม่ซึ่งอาจทำให้ชีวิตสะดวกสบายขึ้น แต่การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) เป็นเวลานานก็ตามมาด้วยความเครียดที่ร้ายแรงเช่นเดียวกัน (องค์กร เรื่องรัตนอัมพร, 2556) การที่เราต้องเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างเต็มรูปแบบก็ต้องมีการวางแผนและจัดการตัวเองใหม่ การประชุมต่าง ๆ ก็เปลี่ยนเป็นออนไลน์ ซึ่งหลายคนไม่ได้มีความพร้อมในเรื่องเทคโนโลยีจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ใหม่ทั้งหมด เมื่อบ้านกลายเป็นที่ทำงานทำให้พนักงานทุกคนปรับตัวเรื่องเวลาได้ไม่คืนัก เช่น การทำงานนอกเวลา การประชุมตลอดทั้งวัน

และบางคนไม่สามารถแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้ ถ้าปรับตัวไม่ได้ก็จะทำให้รู้สึกแย่ และเกิดภาวะเครียดในที่สุด (บุรชัย อัสวทวิบูลย์, 2564)

ภาวะความเครียดเป็นปัจจัยสำคัญในปัจจุบันเป็นปฏิกิริยาของสภาพจิตใจ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย ความเครียดมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ความเครียดที่ไม่รุนแรงนั้นส่งผลกระตุ้นให้เราเกิดการพัฒนาตัวเอง แต่ถ้าเครียดมาก ๆ อาจจะส่งผลเสียมากกว่าดี (องค์กร เรื่องรัตนอัมพร, 2555) ปัญหาส่วนใหญ่ที่ทุกบริษัทต้องพบเจอ คือปัญหาความเครียดในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายสาเหตุ ทั้งตัวบุคคลหรือองค์กร ส่งผลต่อพนักงานและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ความเครียดในการทำงานที่เรามักจะเห็น โดยทั่วไป คือ แรงกดดันจากหัวหน้างานหรือแรงกดดันจากเพื่อนร่วมงาน และแรงกดดันจากการเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน เป็นต้น (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร 2555)

คนทำงานในวัย เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีอุปนิสัยในการทำงานที่ชอบเข้าสังคม และมีความสัมพันธ์แนบแน่นในหน้าที่การงาน คนส่วนใหญ่ในวัยนี้มักจะประสบปัญหาในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานและการเรียนรู้ในเรื่องของโปรแกรมต่างๆ ทำให้เกิดความล่าช้า และอาจเกิดข้อผิดพลาดได้ (Cogi, 2555)

กลุ่มเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) "ได้รับการขนานนามว่า "เป็นผู้ถูกลืมน" หรือ "ไร้ตัวตน" นักบริหารทรัพยากรบุคคลมักจะมุ่งเน้นไปยังกลุ่มวัยรุ่น ในขณะที่กลุ่มเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) สร้างผลงานและขับเคลื่อนองค์กรมาก่อน เขาารู้สึกว่าการมีส่วนร่วมและคุณค่าในการทำงานลดน้อยลง เขาต้องมีภาระดูแลบุตรหลาน และในขณะที่เดียวกันคนกลุ่มนี้ยังต้องเลี้ยงดูพ่อแม่ที่แก่ชราไปด้วย คนกลุ่มเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) รู้สึกว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยลง และยังคงแบกรับภาระงานหนักเนื่องจากคนกลุ่มนี้มีประสบการณ์ทำงานที่มาก โรคระบาด COVID-19 ได้ทำให้คนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ถอยหลังกลับไปอีก (Marcy Klipfel, 2563)

ทั้งนี้มหาวิทยาลัย MIT ได้ทำการสำรวจบริษัทต่างๆ ในสหรัฐอเมริกา ถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานทางไกล พบว่าในประเด็นต่อไปนี้ เป็นปัญหาและความท้าทาย สำหรับการ ทำงานแบบไม่เข้าออฟฟิศ ก่อให้เกิดปัญหาหลากหลาย เช่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovation) ซึ่งจากรายงานการวิจัยพบว่า ในระหว่างที่พนักงาน WFH ความคิดสร้างสรรค์จะลดลง ส่วนหนึ่งคงมาจากการที่ไม่ได้มีโอกาสพูดคุย มีปฏิสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นๆ การเริ่มต้นโครงการหรืองานใหม่ๆ ที่ต้องทำร่วมกันเป็นทีม (Starting New Projects) – การเปิดเกม (Kick Off) โครงการใหม่ มักไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ หากสมาชิกทุกคนไม่มีโอกาสได้เจอกันแบบตัวเป็นๆ (การเจอกันผ่านช่องทางออนไลน์ ไม่ช่วยแก้ปัญหา) วัฒนธรรมในการทำงาน

(Culture) โดยการ WFH หรือ Remote Work ทำให้การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันเกิดขึ้นได้ยาก นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรทำได้ยากขึ้น โดยเฉพาะถ้าต้องสอนหรือให้ได้ตอบแบบตัวต่อตัว จึงทำให้คนที่ทำงานจากที่บ้าน พลาดโอกาสในการเรียนและพัฒนาตนเอง ถึงแม้จะมีคลาสออนไลน์ให้เรียน ก็ไม่เหมือนกับการได้เจอตัวและนั่งพูดคุยกัน (Slingshot Group,2564)

นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่ม Generation X ที่ต้องทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน อาจส่งผลทำให้มีความเครียดจากการทำงานที่บ้านที่แตกต่างกันไปด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงทำให้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานในช่วงเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการวิจัยนี้ไป เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการประยุกต์และปรับปรุงให้การทำงานจากบ้านของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน

1.2 คำถามวิจัย

1.พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

1.4 ขอบเขตงานวิจัย

ในการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และ อายุการทำงาน

- ความเครียดในการทำงาน ได้แก่ โดยศึกษาตามแนวคิดของ คูเปอร์และ คาร์ทไรท์ (Cooper & Cartwright 1997) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์และด้านโครงสร้างนโยบายและ บรรยากาศขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มพนักงานบริษัทที่ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยมีช่วงอายุ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อายุตั้งแต่ 41-57 ปี ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

งานวิจัยมุ่งเน้นศึกษาตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเท่านั้น

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 ถึงเดือนมีนาคม 2565

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน จากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความเครียด หมายถึง สภาวะที่บีบคั้น กดดัน หรือวิตกกังวล เกิดจากสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามา คุกคามจิตใจ เป็นผลให้สภาวะไม่สมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ขาดโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่ดี การเมืองในที่ทำงาน เป็นต้น

การทำงานทางไกลหรือการทำงานจากที่บ้าน เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า การทำงานแบบ Work From Home หมายถึง รูปแบบการทำงานที่ให้อิสระในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่ ทุก

เวลา โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวเชื่อมโยงในการสื่อสารในการทำงานให้เป็นอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึงกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี 2508 – 2523 พฤติกรรมของคนกลุ่มนี้ชอบอะไรง่ายๆ ไม่เป็นทางการ ให้ความสำคัญสมดุลเรื่องงานกับครอบครัว สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนและทำงานเป็นทีมได้



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ที่มีผลต่อเรื่องความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูล โดยอาศัยพื้นฐานจาก แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นพื้นฐานในการศึกษาดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home)
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทุกเพศและทุกวัย โดยเฉพาะบุคคลที่ต้องเผชิญกับภาวะกดดันในด้านต่างๆ ซึ่งความเครียดมีทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดี โดยส่วนที่ดีก็จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลทำภารกิจนั้นให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ในทางกลับกันความเครียดก็เป็นผลร้ายสำหรับผู้ที่ไม่สามารถปรับตัวเองได้ เพราะ ความเครียดจะทำให้สภาพร่างกายและจิตใจเปลี่ยนแปลงไป และอาจก่อให้เกิดโรคต่างๆ

2.1.1 ความหมายของความเครียด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า อาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลายเพราะเคร่งเครียดอยู่กับงานจนเกินไป

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2541) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่บุคคลรู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัววิตกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น เกิดจากการที่บุคคล

รับรู้ หรือประเมินสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรือก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย อันเป็นผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป

มยุรี ตานินทร์ (2552) ให้ความหมายของความเครียดว่า ความเครียดเป็นภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของบุคคลเมื่อตกอยู่ภายใต้สถานการณ์แวดล้อมที่รับรู้ว่ามีคุกคามต่อความผาสุก โดยการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกมาในลักษณะของการตื่นตัวของร่างกาย ความรู้สึกทุกข์ใจ และมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด

ศิริอร วิชชาวุธ (2553) ให้ความหมายของความเครียดว่า ความเครียดเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลซึ่งสามารถทำร้ายสุขภาพและการทำงานของบุคคล ความเครียดเป็นสาเหตุให้มี การเปลี่ยนแปลงทางสรีระและความสามารถลดผละกำลังที่บุคคลเก็บสะสมให้หมดไปได้

วนรัตน์ สิงใส (2555) ให้ความหมายของความเครียดว่า ภาวะที่ร่างกายได้รับผลกระทบจาก เหตุการณ์ต่าง ๆ แล้วส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ และแสดงความผิดปกติต่าง ๆ ในรูปแบบของ เกิดการเจ็บป่วยทางกาย และทางจิต

Robbin (2544) ให้ความหมายของความเครียด ว่า ความเครียดเกิดจากแรงกดดันที่ เกิดขึ้นกับบุคคลที่ไม่สามารถทำตามความปรารถนาของตนเองได้ การที่บุคคลต้องสูญเสียเสีย สิ่ง ที่ตนเองต้องการ บุคคลที่สูญเสียโอกาสในบางสิ่งบางอย่าง และสิ่ง ที่บุคคลคิดว่าเป็นสิ่งที่มี ความสำคัญต่อตนเอง

Selye (1976) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึงภาวะทางชีวภาพที่แสดงให้รู้ได้โดย ปรากฏการณ์ของกลุ่มอาการเฉพาะ ซึ่งเกิดขึ้นจากปฏิกิริยาตอบสนองทั่วไปของร่างกายต่อ สิ่งรบกวน ความเครียดมีทั้งคุณและโทษขึ้นอยู่กับวิธีการที่บุคคลสนองตอบ หรือจัดการกับปัจจัย ความเครียดนั้น

จากความหมายของความเครียดสามารถสรุปได้ว่า ความเครียดหมายถึง สภาวะบุคคล รู้สึกอึดอัด คับข้องใจจาก ความกดดันที่เกิดขึ้นจากที่สิ่งรอบตัวที่ไม่เป็นไปตามที่ตนต้องการหรือ ตามความคาดหวัง เช่นสภาพแวดล้อมของสังคม ครอบครัว การทำงาน การเมือง รวมถึงการดำเนิน ชีวิตของตนเอง เช่นความรัก อาชีพ หรือบทบาทในสังคม จนก่อให้เกิดปฏิกิริยาในการต่อต้านที่ แสดงออกทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และภาวะความเครียดจะยังคงอยู่หากไม่ได้รับการตอบสนอง หรือกำจัดให้หมดไป

2.1.2 ทฤษฎีความเครียด

จำลอง ดิษขวณิช (2545) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความเครียด ประกอบด้วย 4 แนวคิด ดังนี้

1. สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดแบบเฉียบพลันในระยะเวลายันสั้น เช่น การรอผลตรวจ HIV จากห้องแล็บ, รอผลตรวจครรภ์, เดินอยู่ตามท้องถนนแล้วเจอสุนัขดุ เป็นต้น
2. ผลต่อเนื่องจากสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด เป็นเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดผลที่ไม่ดีตามมา เช่น การเสียชีวิตของคนในครอบครัว การตกงาน เป็นต้น
3. สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดเป็นช่วงๆ เช่น การผ่าตัด การสอบของนักเรียน นักศึกษา การเรียนขับรถ เป็นต้น
4. สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดเรื้อรัง เป็นเหตุการณ์ที่เป็นความยุ่งยากด้านจิตใจ และเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องทุกวัน นำไปสู่ความเสื่อมเสียของการกระทำ เช่น ปัญหาความผิดปกติทางเพศ ปัญหาครอบครัว เป็นต้น

กาญจนา สุนทรสิทธิพงศ์ (2544) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียดเป็นกลุ่มอาการที่มีปฏิกิริยาต่อร่างกาย เป็นภัยที่คุกคามส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย หรือผลกระทบทั่วไปและมนุษย์ต้องปรับตัวและต่อสู้กับความเครียด ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ระยะตกใจ (Stage of alarm) ในระยะนี้มนุษย์จะโต้ตอบเมื่อถูกกระตุ้นทันทีไม่ทันได้เตรียมตัวเตรียมใจและร่างกายเข้าด้วยกัน ขณะเดียวกันการทำงานของฮอร์โมนส่วนประกอบสารเคมีระบบประสาทจะทำงานร่วมกันเพื่อตอบโต้สิ่งที่มากระตุ้น สังเกตได้เมื่อเวลามนุษย์ตกใจใหม่ๆชีพจรจะเต้นเร็ว มือเย็นเท้าเย็น ซึ่งระยะนี้สามารถแบ่งออกได้อีก 2 ขั้นตอนย่อย คือ

1.1 ขั้นสะเทือนใจ (Stage of Shock) เป็นขั้นแรกของการตอบสนองสิ่งที่ จะมาคุกคามจิตใจ เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงความสมดุลของร่างกายโดยร่างกายจะมีการผลิตฮอร์โมนบางอย่างซึ่งมีผลต่อหัวใจและหลอดเลือด ความดันโลหิตต่ำ และหัวใจอาจหยุดการทำงานได้ซึ่งร่างกายจะมีกลไกการป้องกันตัวเองก่อนจะไปถึงขั้นสะเทือนใจ

1.2 ขั้นด้านสะเทือนใจ (Stage of countershock) เป็นขั้นตอนที่มนุษย์สามารถปรับตัวสู่ภาวะสมดุลของร่างกายได้แล้ว และดึงเอากลไกการต่อสู้ของร่างกายออกมาช่วยระบบต่าง ๆ ระบบร่างกายเริ่มทำงานกันอย่างเป็นระบบ และอาการที่สามารถพบได้ คือ การเต้นแรงของหัวใจ ความดันโลหิตสูง คลื่นไส้ อาเจียน ม่านตาขยาย และมีเหงื่อออกมา

2. ระยะต่อต้าน (Stage of Resistance) ระยะนี้มนุษย์จะมีเวลาได้ศึกษาและหาวิธีการปรับตัวและรับมือกับภาวะความเครียด ระยะนี้สามารถปรับได้ทั้งร่างกายและจิตใจตลอดจนมีเวลา

ในการทบทวนที่มาของความเครียด ส่วนจะแสดงออกมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งที่มากระตุ้นถ้าหากมนุษย์ไม่สามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมมาปรับใช้กับตัวเองได้ ก็อาจจะกลายเป็นโทษแทนได้

3. หมดพลัง (Stage of Exhaustion) เมื่อความรุนแรงเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด และความรุนแรงมีหลายชนิด ซึ่งหากเกิดขึ้นในช่วงขณะเดียวกันหรือเกินกว่าที่มนุษย์จะต้านทานได้ไหว มนุษย์จะไม่สามารถปรับตัวได้อีกต่อไป และอาจหมดแรงกับสิ่งที่ตนเองกำลังต่อสู้ อยู่ โดยไม่สามารถทนอยู่ได้หากต้องอาศัยพลังงานจากภายนอกเพื่อชดเชยสิ่งที่เสียไปเพื่อให้ร่างกายสามารถดำเนินต่อไปได้

ทฤษฎีความเครียดของ Lazarus (1966) กล่าวว่า ทฤษฎีเชิงอรรถาธิบายสำคัญของทฤษฎีนี้มีหลักว่าความเครียดไม่ใช่สิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อม ไม่ใช่ลักษณะเฉพาะของบุคคล และไม่ใช่ว่าการตอบสนองแต่เป็น สัมพันธภาพระหว่างทั้งสามสิ่งนี้รวมกัน การวิเคราะห์เชิงสัมพันธภาพมีข้อพิจารณาอยู่สองประการ คือ

ประการแรกเหตุการณ์จากสิ่งแวดล้อมเดียวกันอาจได้รับการแปลความหมายว่า ทำให้เกิดความเครียดโดยคนหนึ่งแสดงว่าสิ่งเร้าจากภายนอกส่วนใหญ่ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดแท้จริงแต่กลับเป็นการประเมินค่าด้วยการรับรู้ ที่บอกได้ว่าเหตุการณ์อะไรทำให้เกิดความเครียดหรือไม่ทำให้เกิดความเครียด

ประการที่สอง คนๆ เดียวกันอาจแปลความหมายของเหตุการณ์หนึ่งว่าเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในสถานการณ์หนึ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในสภาพร่างกาย หรือการเปลี่ยนแปลง ในสภาวะทางจิตใจ ซึ่งอาจมีการผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจในสถานการณ์หนึ่ง แต่กลับเครียดและ อ่อนเพลียในอีกสถานการณ์หนึ่ง สภาวะเกี่ยวกับอารมณ์และแรงจูงใจแตกต่างกัน และมีผลต่อกระบวนการของการประเมินค่าด้วย

ทฤษฎีสิ่งเร้าของ Holmes and Rahe (1967) จิตแพทย์ชาวออสเตรเลียได้นิยามความเครียดไว้ว่า เหตุการณ์ชีวิตเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียด และมีผลทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย หรือการเป็นโรคสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการนอน การกินการเข้าสังคม การสังสรรค์ เรื่องส่วนตัว นิสัย และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความแตกต่างกันในระดับการปรับตัว เหตุการณ์และการใช้ชีวิตประจำวันมีผลต่อการเกิดความเครียดได้ และได้พัฒนามาตรตัวชี้วัดทางสังคม หรือ Social Readjustment Rating Scale (SRRS) เป็นการวัดปริมาณความรุนแรง และช่วงเวลาที่ใช้ในการปรับตัวโดยใช้เหตุการณ์มาจัดเรียงลำดับ และใช้วิธีการให้คะแนนโดยเกณฑ์นี้มีตารางที่วัดได้ทั้งสำหรับเด็กและผู้ใหญ่ เกณฑ์ตารางจิตเวชจะใช้ผลของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต เพื่อประเมินตรวจสอบว่าบุคคลนั้นมีระดับความเครียดมากน้อยเพียงใด และปัญหาที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่ปัญหาทั้งทางจิตใจและสภาพร่างกายได้

ทฤษฎีของ Joan Riehl (1974) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดความเครียด จะมีการตอบสนองต่อร่างกาย ซึ่งมนุษย์อาจจะมีวิธีในการรับมือกับปัญหาความเครียดที่ต่างกันออกไปบางคนอาจจะเลือกหลบเลี่ยง บางคนเลือกที่จะป้องกันสิ่งเร้าที่จะนำความเครียดมาสู่ตนเอง บางคนเลือกที่จะเผชิญหน้ากับความเครียด หรืออีกทางเลือกการเสริมสร้างตนเองให้แข็งแกร่งเพื่อปรับสมดุลให้ร่างกายและจิตใจพร้อมตั้งรับทุกสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรุนแรงและการทำงานของอวัยวะภายในร่างกาย และการปรับตัวของมนุษย์ในขณะที่เครียด

ประเภทของความเครียด

ปาณิก เวียงชัย (2558) ได้แบ่งประเภทความเครียดได้ 2 ชนิด ดังนี้

1. ความเครียดเฉียบพลัน (acute stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นกะทันหัน เช่นการตกใจจากเสียงดัง ร่างกายพบสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ได้แก่ ความร้อน ความเย็น ความเครียดประเภทนี้ร่างกายจะค่อยๆ ปรับให้เข้าสู่ภาวะปกติได้เอง ซึ่งเป็นการรักษาดุลยภาพ (homeostasis) ของร่างกายมนุษย์ให้อยู่ในภาวะปกติ

2. ความเครียดเรื้อรัง (chronic stress) เป็นความเครียดที่สะสมเป็นระยะเวลานานเช่นปัญหาในครอบครัว ปัญหาในการทำงาน ความเครียดประเภทนี้จัดออกได้ยากหากปล่อยทิ้งไว้นานมักจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เนื่องจากร่างกายไม่สามารถรักษาดุลยภาพให้อยู่ในภาวะปกติเองได้ รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และบุคลิกภาพ อาการของความเครียดนี้จะรุนแรงกว่าความเครียดชนิดที่ 1 หากเป็นมากต้องเข้าพบนักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์เพื่อขอคำปรึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมของประเภทและลักษณะความเครียด สรุปได้ว่าความเครียดสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ซึ่งความเครียดมีทั้งชนิดเฉียบพลันและชนิดต่อเนื่อง อีกรูปแบบคือแบบระยะสั้น และระยะยาว แต่ละประเภทก็จะมีลักษณะอาการที่แตกต่างกันออกไปทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลด้วย

ผลกระทบของความเครียด

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2548) ได้แบ่งผลกระทบจากความเครียดเป็น 2 ข้อดังนี้

1. ผลกระทบต่อสุขภาพทางกาย ได้แก่ อาการไม่สบายทางกายต่าง ๆ เช่น ปวดหัว ปวดเมื่อยตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ความผิดปกติของหัวใจ ความดันโลหิตสูง โรคกระเพาะ อาการท้องผูกท้องเสียบ่อย ๆ นอนไม่หลับ หอบหืดเสื่อมสมรรถภาพทางเพศ ฯลฯ

2. ผลกระทบต่อสุขภาพจิตใจ นำไปสู่ความวิตกกังวล ซึมเศร้า ก้าวอย่างไร้เหตุผล อารมณ์ไม่มั่นคง เปลี่ยนแปลงง่าย หรือโรคประสาทบางอย่าง นอกจากนี้ความเครียดส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ ย่อมส่งผลไปถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน สัมพันธภาพต่อครอบครัวและบุคคลแวดล้อมและเมื่อประสิทธิภาพในงานตกต่ำ สัมพันธภาพเสื่อมทรามลง จิตใจย่อมได้รับผลดีเครียดมากขึ้นซ้ำซ้อน นับว่าความเครียดเป็นภัยต่อชีวิตอย่างยิ่ง

ภักทววรรณ ชาดาตลทิพย์ (2549) ได้กล่าวถึง ผลกระทบความความเครียดทำให้เกิดอาการเจ็บคอ ปวดปัสสาวะปูปับ ต่อมหมวกไตและไตมีปัญหา ใจสั่นหายใจไม่อิ่ม อารมณ์แปรปรวนหงุดหงิดง่าย หนักตากระตุก นอนไม่หลับ ภาวะนกระวาย ภูมิคุ้มกันอ่อนแอลง เป็นหวัดง่าย ซึมเศร้าผิดแผ่ระคายเคือง ตกกละ เหนื่อยง่าย ไม่มีแรง เบื่ออาหาร น้ำหนักลด เป็นต้น

วนรัตน์ สิงใส (2555) ได้กล่าวถึง ผลกระทบของความเครียดไว้ดังนี้

1. ผลกระทบทางด้านร่างกาย ส่งผลกระทบทำให้ความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมนที่ทำหน้าที่ควบคุม การทำงานของระบบต่าง ๆ ในร่างกายทำให้ระบบการทำงานของร่างกายบกพร่องด้วย ทำให้เกิดอาการตั้งแต่ ปวดศีรษะ ปวดหลัง ปวดท้อง อ่อนเพลีย หรือเกิดโรคทางกายที่มีสาเหตุมาจากจิตใจ เช่น หน้าน้ำมิด เป็นลม เจ็บหน้าอก ความดันโลหิตสูง อาการแพ้ต่าง ๆ โรคผิวหนังผื่นร่วงหรือทำให้โรคที่เป็นอยู่เดิมกำเริบ เช่น โรคเบาหวาน

2. ผลกระทบทางด้านจิตใจและอารมณ์ส่งผลกระทบให้การรับรู้เสื่อมลงบิดเบือนไปจากความจริง เชื่อสิ่งที่ อยู่เหนือธรรมชาติ ความสามารถในการแก้ปัญหาลดลงไม่สนใจสิ่งรอบตัว ความคิดสับสน ความจำลดลง สมาธิลดลง ตัดสินไม่ได้ อารมณ์แปรปรวน แสดงอารมณ์ไม่เหมาะสม โกรธ และหงุดหงิดง่าย แยกตัว ไม่ให้ความร่วมมือ มีความรู้สึกด้อยค่า พฤติกรรมหวาดระแวง ย้ำคิดย้ำทำ หวาดกลัว นอนไม่หลับ สูญเสีย ความเชื่อมั่น ในความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนเองขาดความภาคภูมิใจในตนเอง ท้อแท้ในบางราย ที่ตกอยู่ในภาวะที่มีความเครียดอย่างยาวนานมาก ๆ อาจก่อให้เกิดอาการทางจิตจนกลายเป็นโรคจิต โรคประสาทได้

3. ผลกระทบทางด้านความคิด ส่งผลกระทบทำให้กระบวนการคิดที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ยังเป็นโทษกับตนเองเป็นผลให้เกิดความเครียดทวีคูณ ความเครียดที่เกิดจากสภาพการณ์

ที่มากุศลกรรม ยังไม่มากเท่ากับ ความเครียดที่เกิดจากความคิดของบุคคล เช่น คิดวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง ในทางลบ คิดแบบท้อแท้หมดหวัง คิดบิดเบือนไม่มีเหตุผลคิดเข้าข้างตนเองและโทษผู้อื่น คิดแปลความหมายสภาพการณ์นั้นผิดพลาด เป็นต้น

4. ผลกระทบทางด้านพฤติกรรม ความเครียดส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป เช่น การแสดงออกทางสีหน้า ท่าทางและการพูดและยังมีผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ เช่นการนอนไม่หลับ กินมากกว่าปกติ ขี้คิดขี้ทำ ปลีกตัวจากสังคม อยู่อย่างโดดเดี่ยว ก้าวร้าว ไม่อดทน พร้อมทั้งจะเป็นศัตรูต่อผู้อื่น มีการระบายอารมณ์ ทำงานได้น้อยลงประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และมีการปรับตัวในทางที่ผิดเพื่อผ่อนคลายความเครียด เช่นสูบบุหรี่ ดื่มเหล้าติดยา เล่นการพนัน หรือแม้แต่การฆ่าตัวตาย

5. ผลกระทบต่อครอบครัว บุคคลเครียดจากสภาพการณ์นอกบ้าน แล้วมาระบายความรู้สึก หรือพฤติกรรมทางลบกับคนใกล้ชิดในครอบครัวก่อให้เกิดผลเสียตามมา ทำให้สัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี เช่น เกิดการทะเลาะเบาะแว้ง โต้เถียงกันในเรื่องไม่เป็นเรื่อง ไม่มีความเข้าใจกัน ไม่ใช่เหตุผลในการพูดคุย

6. ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ความเครียดก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากการขาดงาน ผลของการทำงานลดลง ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงและเมื่อบุคคลเจ็บป่วยก็ย่อมต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล รายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

จากการผลกระทบของความเครียดจากนักวิชาการ ทั้ง 3 ท่าน สรุปได้ว่า 6 ผลกระทบ ได้แก่ ผลกระทบทางด้านร่างกาย ผลกระทบทางด้านจิตใจและอารมณ์ ผลกระทบทางด้านความคิด ผลกระทบทางด้านพฤติกรรม ผลกระทบทางด้านครอบครัว และผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ นอกจากนี้ความเครียดสามารถทำให้ร่างกายเกิดความแปรปรวนได้ เนื่องจากมีความผิดปกติทางด้านร่างกายและจิตใจที่ส่งผลไปยังร่างกาย อาจทำให้เกิดอาการครั่นเนื้อครั่นตัว ไม่สบายใจ และรู้สึกหดหู่ไม่มีความสุขหรือรู้สึกหมดกำลังใจ ซึมเศร้า ส่งผลถึงการดำเนินชีวิตประจำวันและในการทำงานได้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความเครียดในการทำงาน

คูเปอร์ และมาร์แชลล์ (Cooper & Marshall, 1976, p.11) กล่าวถึงความหมายของความเครียดในการทำงานว่า คือ ความสัมพันธ์ของงานบางอย่างกับปัจจัยด้านลบที่เป็นสาเหตุของ

ความเครียดในการทำงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสับสนและความขัดแย้งในบทบาท สภาพการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูง และความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น

รอส และอัลท์มายเออร์ (Ross and Altmaier, 1994, p.12) อธิบายถึงความเครียดในการทำงานว่าเป็น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับพนักงาน โดยปริมาณงานมากกว่าความสามารถของพนักงานที่จะทำได้ ผลที่พนักงานได้รับคือมีความเครียดมากขึ้น

เวย์แมน (Weiman, 1977, P.119) กล่าวถึงความหมายของความเครียดในการทำงานว่า ความเครียดในการทำงานเป็นผลรวมที่มีความสัมพันธ์กับงาน ที่มีผลกระทบต่อสภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากร

2.2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

Cooper and Cartwright (1997) ได้สรุปถึงปัจจัย 6 ประการ ที่เป็นต้นเหตุของความเครียดในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ปริมาณงานที่มากเกินไป หรือน้อยเกินไป งานที่เป็นกะ งานที่ต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน การเดินทางไปทำงาน และเทคโนโลยีใหม่ที่ต้องนำมาใช้ในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร ประกอบด้วย ความไม่ชัดเจนสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับลูกน้อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับลูกค้า
4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ การที่บุคคลตั้งความหวังไว้กับงานที่ทำในเรื่องของความก้าวหน้าในอนาคต ความต้องการ โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพิ่มเติม
5. โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร โครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอนตายตัว ขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศภายในองค์กรที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานไม่เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของในองค์กร การถูกจำกัดในการสื่อสาร การเมืองในองค์กร สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงานได้
6. ปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน การจัดสรรเวลาระหว่างงานกับครอบครัวไม่สอดคล้องกัน ผลกระทบของครอบครัวที่มีผลต่อการทำงานและในทางกลับกันการทำงานที่สออย่าง (Dual-Career Stress) โดยเฉพาะในเพศหญิงที่ถูกคาดหวังให้ทำงานบ้านด้วย ส่วนผู้ชายก็อาจจะต้องพร้อมสำหรับการถูกตามตัว (Stand By) ให้มาทำงานได้ตลอดเวลา

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน Work from Home

ดร.กานต์ บุญศิริ (2563) ได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านไว้ว่า การทำงานที่บ้านนั้นมีมาสักช่วง 10 กว่าปีที่ผ่านมา โดยเกิดขึ้นที่สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศแรกๆ มีการใช้ Teleworking เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน และเริ่มมีการศึกษาอย่างจริงจังเมื่อ 5 ปีที่ผ่านมา โดยนักเศรษฐศาสตร์ Nicholas Bloom จาก Stanford University ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของบริษัทเอเจนซี่ชั้นนำในเชิงไอที กว่า 16,000 คน ใช้เวลาเวลา 9 เดือน แบ่งเป็นกลุ่มทำงานที่บ้าน และกลุ่มทำงานที่สำนักงานตามปกติ เพื่อดูกลุ่มไหนมี ประสิทธิภาพกว่ากัน ผลการวิจัยได้ตีพิมพ์ปี 2015 ในวารสาร Quarterly Journal of Economics ว่าบริษัทสามารถทำกำไรจากกลุ่มทำงานที่บ้านสูงมาก ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการประหยัดงบประมาณการเช่าสถานที่ ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าแอร์ จากงานวิจัย พบว่ากลุ่มทำงานที่บ้าน ทำงานก่อน พักเบรกน้อยกว่า กินข้าวกลางวันก็ใช้เวลาน้อยกว่า และพวกเขาจดจ่อกับงานได้ดีกว่า จากสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย และที่สำคัญพวกเขามีแนวโน้มจะลาออกจากงานน้อยกว่าเพราะความสุขจากการทำงานในบ้าน ทั้งนี้ข้อมูลของ Global Workplace Analytic ได้วิเคราะห์ว่าหากบุคลากรบริษัท 1 ใน 4 ของสหรัฐอเมริกาอยู่ทำงานที่บ้าน และลักษณะนี้ไต่ระดับทุก 25 % ของทุกๆ ปี สหรัฐอเมริกาจะประหยัดงบประมาณได้ถึง 900 ล้านดอลลาร์ต่อปีเลยทีเดียว

Work From Home สามารถแปลได้แบบตรงๆ ก็คือ “การทำงานที่บ้าน” หมายถึง “การทำงานจริง โดยเปลี่ยน สถานที่ทำงานจากในสำนักงานของหน่วยงานปกติมาเป็นที่บ้านหรือที่พัก ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม” ซึ่งสอดคล้องสำหรับ สถานการณ์ปัจจุบันเพราะด้วยสาเหตุของการเกิดโรคระบาดไวรัส COVID-19 ขึ้นทั่วโลก มีคนทั่วโลกติดเชื้ออย่างรวดเร็วในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมาว่า 531,980 คนแล้ว และมีผู้เสียชีวิตกว่า 24,070 คน (John Hopkins University, 27 มี.ค.63 10.30 GMT+7) โดยมีการคาดการณ์ว่าจะมีผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ หากไม่มีวิธีป้องกันรักษาที่เด็ดขาดและทันทั่วถึงที่ ไวรัส COVID-19 สามารถติดต่อจากคนสู่คนผ่านละอองน้ำมูกและน้ำลายจากการไอหรือการจาม ซึ่งหากละอองเหล่านั้นติดอยู่ตาม สถานที่หรือสิ่งของต่างๆ และมีการไปจับสถานที่หรือสิ่งของเหล่านั้น ก็สามารถติดเชื้อไวรัสผ่านการนํามือไปสัมผัสกับจมูก ตา หรือปาก และไวรัส COVID-19 ยังติดต่อผ่านการสูดละอองเหล่านั้นจากผู้มีเชื้อที่ไอหรือจามออกมาได้ ซึ่งองค์การอนามัยโลก ได้แนะนำการอยู่ห่างจากผู้ป่วยติดเชื้อไม่ต่ำกว่า 1 เมตร และต้องหมั่นล้างมือด้วยสบู่หรือน้ำยา/เจลค่าเชื้อ หลีกเลี่ยงการ สัมผัสจมูก ปาก หรือตา ซึ่งหากจะต้องปฏิบัติตามคำแนะนำจากองค์การอนามัยโลก การอยู่บ้านที่ไม่ได้สัมผัสผู้คน หรือกลุ่ม สิ่งต่างๆ จะทำให้ปลอดภัยต่อการติดโรคและการแพร่กระจายโรคได้

หลายประเทศทั่วโลกมีการรณรงค์หรือคำสั่งให้ประชาชนอยู่บ้าน เพื่อความปลอดภัยต่อการติดเชื้อหรือแพร่เชื้อโดยไม่รู้ตัว สำหรับประเทศไทยข้อมูลจากกระทรวงสาธารณสุขเมื่อ 27 มีนาคม 63 พบว่ามีผู้ติดเชื้อกว่า 1,000 คน และมีผู้เสียชีวิต 5 คน หลายจังหวัดประกาศปิดจังหวัดปิดหน่วยงานราชการ กรุงเทพมหานครเองก็มีคำสั่งปิดห้างร้านและสถานบริการต่างๆที่มีความเสี่ยง และรัฐบาลก็ได้ประกาศพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินบังคับใช้เมื่อ 26 มี.ค.63

จากสถานการณ์เหล่านี้ทำให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจำนวนมากทยอยออกนโยบายให้บุคลากรในสังกัดงดไปปฏิบัติงานในที่ทำงานปกติ โดยให้ปฏิบัติงานอยู่ที่บ้านหรือที่พัก (Work From Home) เพื่อหวังว่าจะช่วยในการลดการแพร่กระจายของโรคติดต่อเพื่อช่วยชาติได้ Work From Home จึงระบบที่น่าติดตาม

องค์ประกอบของการทำงานที่บ้าน (Work From Home)

1. มีการมอบหมายหรือการอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานให้ทำงานที่บ้านหรือที่พักหรือมีความจำเป็นอื่นที่ต้องทำงานที่บ้าน
2. มีการทำงานจริงเสมือนกับการทำงานที่สำนักงานของหน่วยงานปกติ เพียงแค่เปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่บ้านหรือที่พัก
3. มีการเตรียมความพร้อมหรือได้รับการสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือในการทำงานที่บ้านหรือที่พัก
4. มีการบริหารจัดการและควบคุมการทำงานของตนเองด้วยตนเองอยู่ที่บ้านหรือที่พัก โดยไม่มีใครตามมาควบคุม

วัตถุประสงค์ของการทำงานที่บ้าน (Work From Home)

1. เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่โรคระบาดกำลังระบาดอย่างรวดเร็วและรุนแรง หรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น มีการประกาศปิดหน่วยงานหรือสถานบริการเพื่อควบคุมการติดต่อของโรคระบาด มีการประท้วง มีการประกาศพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น หรือเหตุด้วยความจำเป็นอย่างอื่น เช่น การที่บุคลากรมีภาระต้องอยู่ดูแลลูกเล็กหรือบุพการีซึ่งเป็นผู้สูงอายุ เป็นต้น
2. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ ทั้งในส่วนของนายจ้างและลูกจ้าง เช่น ค่าเช่าสำนักงาน ค่าน้ำค่าไฟ ค่าสาธารณูปโภค ค่าเครื่องแต่งกาย ค่าเดินทาง เป็นต้น

3. เพื่อสร้างบรรยากาศและแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากรบางตำแหน่ง บางอาชีพหรือบางวัย ที่ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น ฝ่ายศิลป์ ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายกราฟิก และวัยหนุ่มสาว เป็นต้น

4. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะจะทำให้มีเวลาในการทำงานมากขึ้น ทำให้มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น ทำให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น เป็นต้น

ประโยชน์ของการทำงานที่บ้าน (Work From Home)

1. ทำให้สามารถลดต้นทุนของหน่วยงานและบุคลากร ทั้งทางตรง เช่น การลดค่าเช่าหรือพื้นที่ในการทำงานลง การลดค่าน้ำค่าไฟและสาธารณูปโภค และการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของบุคลากร เป็นต้น และทางอ้อม คือ การที่บุคลากรไม่ต้องเครียด หรือเหน็ดเหนื่อยกับการเดินทางมาทำงาน ทำให้ไม่เจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ก็จะช่วยลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาลได้ เป็นต้น

2. ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จากงานศึกษาของนักวิจัยจาก Stanford University ที่ตีพิมพ์ใน Harvard Business Review พบว่า บุคลากรที่ทำงานจากที่บ้านทำงานได้สำเร็จมากกว่ากลุ่มที่ถูกบังคับให้เข้าออฟฟิศ งานวิจัยชิ้นนี้สำรวจประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่บริษัท Ctrip เว็บไซต์ท่องเที่ยวของจีน โดยได้แยกบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทำงานที่บ้าน และกลุ่มทำงานในสำนักงานปกติพบว่า บุคลากรที่ทำงานจากที่บ้านทำงานได้สำเร็จมากกว่าอีกกลุ่มถึง 13.5%

3. ทำให้สามารถลดอัตราการลาออกของบุคลากร จากการศึกษาบริษัท Ctrip ยังพบว่าการทำงานที่บ้านทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่สูงมาก และทำให้อัตราการลาออกที่ทำงานลดต่ำลงถึงครึ่งหนึ่ง นอกจากนี้จะลดอัตราการลาออกของบุคลากรแล้ว บริษัทต่างๆ ที่เสนอให้บุคลากรทำงานจากที่บ้านยังมีโอกาสสูงที่จะได้บุคลากรซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่มา ร่วมงานด้วย เพราะมีงานศึกษาที่พบว่า 40% ของบุคลากรรุ่นใหม่ในสหรัฐอเมริกาชอบการสื่อสารผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ มากกว่าเจอตัวเป็นๆ หรือคุยผ่านทางโทรศัพท์

4. ทำให้สามารถลดอัตราการลาป่วยของบุคลากร เพราะหากบุคลากรทำงานจากที่บ้านได้ จะลดความเครียดไปได้สูงมาก โดยเฉพาะความเครียดจากการเดินทาง หรือหากบุคลากรเกิดป่วยขึ้นมาจริงๆ ก็สามารถทำงานจากที่บ้านได้ ไม่ต้องไป สำนักงานเพื่อเพิ่มความเสี่ยงในการกระจายเชื้อโรคให้กับเพื่อนร่วมงานในบริษัท ทำให้ลดวันลาป่วยของพนักงานไปได้

ข้อจำกัดของการทำงานที่บ้าน (Work From Home)

1.จะมีข้อจำกัดสำหรับบุคลากรที่ไม่มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยี เพราะการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ต้องมีการสื่อสารกันได้ตลอดเวลา โดยผ่านโปรแกรมต่างๆ เช่น โปรแกรม ZOOM โปรแกรม Microsoft Team แอปพลิเคชันไลน์ และวิดีโอคอล เป็นต้น 2.จะมีข้อจำกัดสำหรับการทำงานร่วมกันของบุคลากร เพราะการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ทำให้ขาดการสื่อสาร แบบเผชิญหน้ากัน และการที่ไม่ได้ทำงานอยู่ร่วมกัน หรือคุยกันต่อหน้า อาจทำให้การระดมสมองหรือการระดมความคิด สร้างสรรค์ได้น้อย หรืออาจเป็นที่มาในการบั่นทอนความสัมพันธ์เพราะขาดความใกล้ชิดระหว่างบุคลากรด้วยกัน ระหว่าง บุคลากรกับผู้บังคับบัญชา

3.จะมีข้อจำกัดสำหรับสำหรับบางอาชีพ การทำงานที่บ้าน (Work From Home) อาจทำให้ไม่สามารถดำเนินอาชีพไปได้ เช่น รับเหมาก่อสร้าง แพทย์ผ่าตัด นักแสดง หรืออาชีพอะไรก็ตามที่จำเป็นต้องการบุคคลอยู่ตรงนั้น เพราะต้องการความสามารถของบุคคลในการขับเคลื่อน 4. จะมีข้อจำกัดสำหรับคนที่ขาดวินัยและขาดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จจุดมุ่งในเวลากำหนด เพราะการทำงานที่บ้าน (Work From Home) จะไม่มีใครคอยควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้น

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับเจเนอเรชันเอ็กซ์

Palagrit (2562) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะนิสัยของคนยุค Gen X มีความคิดเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองสูงคนเจนนี้นักจะมีความคิดเป็นอิสระ ไม่ค่อยยึดถือกรอบประเพณีแบบดั้งเดิมหลายคนมีแนวโน้มต่อต้านสังคม ไม่ยึดถือเรื่องศาสนาและขนบธรรมเนียมประเพณีมากนัก สามารถยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปให้คุณค่ากับการสร้างความสมดุลในเรื่องงานและครอบครัว (work life balance)ทำงานตามหน้าที่ ไม่บ้างาน ไม่ทุ่มเทเหมือนคนยุคเบบี้บูมเมอร์ ทำทุกอย่างได้เพียงลำพัง มีลักษณะพึ่งพาตัวเองมากกว่าจะพึ่งพาผู้อื่นคนเจนนี้นักจะมีแบบแผนเรื่องเวลา และจัดสรรแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว และงานอดิเรกที่ชอบ ปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีได้ดี แม้ว่าคน Gen X จะไม่ใช่สายเทคโนโลยีอย่างคนรุ่น Gen Y และ Gen X แต่ Gen X ก็อยู่ในระดับแนวหน้าการเปลี่ยนผ่านจากเทคโนโลยีอนาล็อกเป็นดิจิทัล โดยได้เห็นการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เดสก์ทอป โทรศัพท์มือถือ โซเชียลมีเดีย วิดีโอเกมและอินเทอร์เน็ต, Gen X สามารถปรับตัวได้สูงและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆอย่างรวดเร็วเปิดกว้างในการพูดคุยและรับข้อติชม Gen X ยินดีในการพูดคุย มีการตอบสนองต่อคำติชมและวิจารณ์ได้ดี โดย และเปิดกว้างในการรับฟังผู้อื่น มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เนื่องจากเติบโตมาในวัยเด็กยังไม่มียุคเทคโนโลยีการสื่อสารหรืออินเทอร์เน็ตในช่วงต้นๆ, Gen X จึงอยู่ในสถานะแวดล้อมที่ต้องทำงานร่วมกับคนอื่นโดยไม่ใช้

เทคโนโลยีสื่อสาร จึงได้เรียนรู้ถึงความสำคัญของทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills) ด้วยเหตุนี้ Gen X จึงทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและทำงานเป็นทีม

แนวทางทำงานร่วมกันคน Gen X

ควรให้อิสระในการทำงานโดยไม่ไปก้าวก่ายควบคุม เนื่องจาก Gen X ต้องการความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบฟังใคร แต่ก็มีความคิดที่เปิดกว้างที่จะรับฟังคำแนะนำเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเอง ให้ความสำคัญกับเวลา Gen X ให้ความสำคัญมากกับการใช้เวลา เมื่อมีการประชุมควรบริหารเวลาให้เป็นไปตามที่กำหนด Gen X ชอบความตรงไปตรงมา สื่อสารด้วยข้อมูลที่ชัดเจน กระชับ ไม่เยิ่นเย้อ ไม่สูญเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ ฟังระลึกว่า Gen X ต้องการ work life balance ไม่ควรสั่งงานนอกเวลาเพราะคนกลุ่มนี้ต้องการความสมดุลในเรื่องงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว จึงต้องให้ความสำคัญกับเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวของ Gen X หากมีงานที่ต้องทำล่วงเวลา ควรเสนอผลตอบแทนในสำหรับงานล่วงเวลาและมีข้อกำหนดในเรื่องเวลาทำงานให้ชัดเจนอย่าบริหารงานแบบจู้จุกจิก คอยจับผิดและตรวจสอบรายละเอียดทุกขั้นตอน Gen X คือคนที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการอิสระในการทำงาน จึงไม่ชอบวิธีบริหารงานแบบจู้จุกจิก คอยจับผิดทุกขั้นตอนจะทำให้เกิดความอึดใจ เกิดความรู้สึกว่าถูกลดอิสระในการทำงานลง ทำให้พวกเขาไม่มีความสุข จนอยากลาออกได้เลย โดยแนวทางที่ควรทำคือ ไม่ควรเข้าไปควบคุมหรือจัดการรายละเอียดต่างๆในการทำงาน ปล่อยให้เขาจัดการด้วยตัวเอง ปล่อยให้วางเลิกสนใจในรายละเอียดจุดที่เล็กๆเกินไป การที่เป็นผู้บริหารที่ดีสำหรับ Gen x นั้นคือมอบหมายให้ทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้และให้คำแนะนำเมื่อเขาต้องการคำปรึกษา มากกว่าเข้าไปชี้แจงสั่งทุกอย่าง ให้เป็นผู้สนับสนุนมากกว่าเป็นผู้ควบคุมสั่งการ และบอกเป้าหมายว่าต้องการจะได้อะไร มากกว่าที่จะบอกว่าทำอย่างไร

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

Hanna and Wozniak (2001), Shiffman and Kanuk (2003) ได้ให้ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้คล้ายคลึงกัน พวกเขาถือว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้และเชื้อชาติ ซึ่งอาจมีผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งโดยทั่วไปแล้วใช้เป็นลักษณะเบื้องต้นที่นักการตลาดมักจะใช้พิจารณาสำหรับการแบ่งส่วนแบ่งทางการตลาด (Market Segmentation) โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ

ความชอบ และอัตราการใช้สินค้าของผู้บริโภค สอดคล้องกับ ภาวิณี กาญจนภา (2559) ที่ได้ให้แนวคิดถึงลักษณะส่วนบุคคลไว้ดังนี้

เพศ มีบทบาทที่แตกต่างกันในความต้องการผลิตภัณฑ์ที่ไม่เหมือนกัน กล่าวคือ เนื่องจากเพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันในด้านการเลือกรับข้อมูลข่าวสารและความชอบ

การศึกษา การศึกษามีหน้าที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดในการเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เมื่อมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน การรับรู้ การวิเคราะห์ก็ย่อมแตกต่างกันออกไปด้วยเช่นกัน

อายุ คนที่มีอายุแตกต่างกัน ทักษะคิด แนวคิดและพื้นฐานของคนที่ไม่เหมือนกัน

รายได้ รายได้ของคนเป็นส่วนประกอบสำคัญ ที่มีผลต่อการซื้อ

อาชีพ อาชีพนับเป็นสถานะภาพที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะทำให้เกิดค่านิยมหรือความต้องการเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ เช่นเดียวกันกับ วชิรวัชร งามละม่อน (2558) ที่กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งความแตกต่างและหลากหลายของบุคคลนี้สามารถบ่งชี้ถึงลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน การตัดสินใจที่แตกต่างกันที่มีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือความเป็นมาของบุคคลนั่นเอง

ทั้งนี้ นนทพร ปิ่นวิเศษ (2561) ก็กล่าวถึงความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ไว้ว่าเพศที่ต่างกันมีพฤติกรรมการใช้ซื้อสินค้าแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่สอดคล้องกัน เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมซื้อหรือใช้บริการในเรื่อง ความถี่ในการใช้ จำนวนเงินที่ใช้ จุดประสงค์ในการซื้อสินค้าและบริการ ความฟุ่มเฟือยที่ต่างกัน ในด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันมีพฤติกรรมการใช้ซื้อสินค้าแตกต่างกัน ส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกัน ทั้งด้านความถี่ในการซื้อ ด้านค่าใช้จ่ายที่ใช้ชำระเฉลี่ยต่อเดือนและด้านรูปแบบการชำระเงิน

อาชีพที่ต่างกันมีพฤติกรรมการใช้ซื้อสินค้าแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่สอดคล้องกัน เนื่องจาก อาชีพการทำงานหรือการหารายได้ อาจส่งผลต่อกำลังการซื้อของผู้คนได้ และเกี่ยวข้องกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรมการใช้ซื้อสินค้าแตกต่างกัน มีผลทำให้ผู้ซื้อที่กำลังการซื้อที่มากน้อย

นอกจากนี้ลักษณะทางประชากร (Demographic Characteristics) ซึ่งผู้รับข่าวสารที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกันจะมีพฤติกรรม ความสนใจในการรับข่าวสารแตกต่างกัน สอดคล้องกับ กาญจนภา แก้วเทพ (2541) ที่ว่าในสังคมทั่ว ๆ ไปมักจะกำหนดให้บุคคลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนี้

อายุ ทำให้คนมีความต่างกันในเรื่องการคิดและพฤติกรรม โดยปกติแล้วคนที่มีอายุน้อย ส่วนใหญ่จะแสวงหาข่าวสารเบาๆ เพื่อความบันเทิง ทำให้ทัศนคติความรู้สึก นึกคิด และมีพฤติกรรม ต่างกันตามไปด้วย คนที่มีอายุมากกว่า จะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

เพศ จะพบว่ามีความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดย ปรมะ สตะเวทิน (2546) กล่าวว่า เพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกันทางความคิด ค่านิยม และ ทัศนคติ รวมถึง พฤติกรรม ไปจนถึงการตัดสินใจยอมรับสิ่งต่างๆ ได้

การศึกษา ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมต่างกัน คนที่มีการศึกษา สูงจะผู้รับสารได้ดีกว่าผู้อื่น เพราะเป็นผู้มีความรู้และเข้าใจสารได้ดีกว่า โดยปกติแล้วคนที่มี การศึกษาสูงมักจะซื้อสินค้าที่มีประโยชน์ และมีคุณภาพดี ในขณะที่คนที่มีการศึกษาน้อยกว่าอาจมี ความรู้ในการเลือกซื้อสินค้าได้น้อยกว่า

สถานทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของ ครอบครัว ทำให้คนมีประสบการณ์แตกต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยม เป้าหมายและพฤติกรรมที่ต่างกัน ผู้ที่มีรายได้สูงมักจะซื้อสินค้าที่มีราคาสูงขึ้นไป

อาชีพ จะบ่งบอกลักษณะเฉพาะของบุคคล ช่วงเวลาที่เปิดรับข่าวสาร เรื่องที่กลุ่มผู้ฟัง สนใจเช่น กลุ่มชานาก็จะสนใจเกี่ยวกับเรื่องราคาข้าว ทุย เป็นต้น ในบางกรณีคนที่มีอาชีพอย่าง หนึ่งแต่อาจจะไป รวมกลุ่มกับคนที่มีอาชีพหนึ่งก็ได้ ซึ่งก็จะทำให้ความสนใจขยายวงกว้างออกไป และจิราพร รุจิวัฒนากร(2556) ได้เพิ่มเติมข้อมูลไว้ว่า สถานภาพสมรส หมายถึง การครองเรือนซึ่ง อาจแบ่งออกได้เป็น โสด สมรส หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ลักษณะความแตกต่างนั้น ย่อมมีอิทธิพล ต่อสถานภาพการสมรส ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการซื้อสินค้า สถานภาพสมรสของบุคคล จะบ่งบอกถึง ความมีอิสระในการตัดสินใจและมีผลต่อกระบวนการคิดการตัดสินใจ สตรีที่สมรสแล้วและสตรีที่ ยังไม่สมรส ย่อมมีกระบวนการตัดสินใจที่แตกต่างกันอันเนื่องจากสภาพ ครอบครัว และจำนวน บุคคลรอบข้างก็มีผลเช่นกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะ ด้านประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยที่นักการตลาดนิยมนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งส่วนตลาด เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ เป็นต้น บุคคลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันย่อมมี ความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงพร บุญเม้งและพิพัฒน์ ไทยอารี (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิภาพการดำเนินงานแบบ Work from home และเพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยที่มีต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการ Work from home ในอนาคต โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในภาครัฐ จำนวน 269 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและวิเคราะห์ผลด้วย โปรแกรมทางสถิติ SPSS ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Chi – square) และผลกระทบ (F – test Anova) ผลการศึกษาจากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี ซึ่งจากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการ Work from home ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อเตรียมความพร้อมแตกต่างกัน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตและการเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน

อิศราภรณ์ สว่างวัลและวุฒิชัย จริยา (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานกรรมกรก่อสร้างของแรงงานพม่าในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ก่อสร้างของแรงงานพม่าในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคคลที่เป็นแรงงานพม่าที่ ประกอบอาชีพกรรมกรก่อสร้างในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีใบอนุญาตทำงานถูกกฎหมาย 224 คน ระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2562 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence, IOC) 1.00 และได้นำแบบสอบถามทำการทดลองในกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียง กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษา 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) ซึ่งได้ 0.748-0.880 จากนั้นนำมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่าระดับคะแนนความเครียดของแรงงานพม่าร้อยละ 74.10 มีระดับความเครียดสูง โดยมีระดับ ความเครียดสูงสุด 82.00 และระดับความเครียดต่ำสุด 20.00 (\bar{X} = 47.63, S.D. = 9.35) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ สามารถร่วมกันทำนายความเครียดในการทำงานกรรมกรก่อสร้างของแรงงานพม่า ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ กับเพื่อนร่วมงานคนไทย สัมพันธภาพกับหัวหน้างานคนไทย สภาพแวดล้อมและความ

ปลอดภัยในการทำงาน และ โอกาสก้าวหน้าในงาน ได้ร้อยละ 45.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไป แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของแรงงานพม่าเพื่อช่วยให้ แรงงานพม่าเกิดความเครียดน้อยที่สุดและก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล

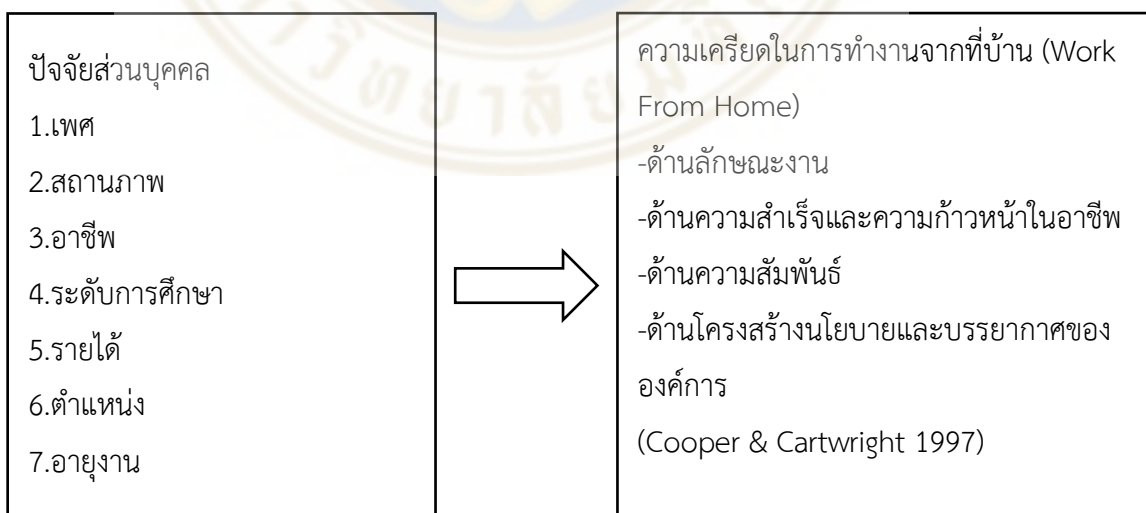
พินิจญา แก้วสระแสนและไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์(2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างคือ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติที่ใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์คือ สถิตีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 29 – 39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีตำแหน่งงานระดับ Staff รายได้อยู่ในช่วง 25,001 – 35,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ปัจจัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านการวางแผนและพัฒนาอาชีพ ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับต่ำ ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านบทบาทภายในองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ปัจจัยด้านการวางแผนและพัฒนาอาชีพ ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางและ ต่ำ ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับต่ำ

นวนันท์ คำมา (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 322 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ใช้สถิติทดสอบ T-test, สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุไม่เกิน 30 ปีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับชำนาญการประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี เงินเดือนและค่าตอบแทนต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ปัจจัยด้านการทำงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$) ความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) เมื่อพิจารณาลักษณะความรู้สึกพบว่าความรู้สึกที่มากที่สุดคือ รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ ($\bar{X} = 2.97$) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างกัน ทำให้ความเครียดในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัฒนา ศรีวิสัย และ กล้าหาญ ฌ น่าน (2564) ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เม็ททัล เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเครียดและความเหนื่อยหน่ายต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฟน์ เม็ททัล เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานบริษัท ไฟน์ เม็ททัล เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 231 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบเป็นเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ และผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.92 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional sampling) ตามส่วนงาน หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบ Enter ถูกนำมาใช้ทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่า 1) ความเครียด ได้แก่ ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเครียดด้านร่างกายไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงานหรือความมั่นคงในงาน รวมทั้ง การแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การมาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง แสดงว่า บุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะความเครียด ดังนั้น องค์กรจะต้องหาวิธีแก้ปัญหาและลดภาวะความเครียดที่เกิดขึ้น 2) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ได้แก่ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นและด้านความรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่หรือไม่ได้ตามมาตรฐานของงานแล้ว จึงส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ

2.7 กรอบแนวคิดการศึกษา



แนวทางในการศึกษา: การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online

Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ทั้งหมด 385 คน โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yaman, 1973)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ที่มีผลต่อเรื่องความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นงานวิจัยที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มเป้าหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ลักษณะของประชากร การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทที่ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home)

3.1.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มพนักงานบริษัทที่ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยมีช่วงอายุ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อายุตั้งแต่ 41-57 ปี ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งได้มาโดยการสุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yaman, 1973) ดังนี้

n แทน	ขนาดตัวอย่าง
P แทน	สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม 0.5
Z แทน	ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z ปี มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95
e แทน	ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น 0.05

$$\text{แทน} \quad n = \frac{0.5(1-0.5)(0.05)^2}{(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \approx 385 \text{ คน}$$

การวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 385 คน โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นมาเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ (ปรับปรุงจากงานวิจัยของฐาปณี ว่างานนท์, 2556)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความเครียดในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลโดยการเลือกวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย คือการแจกแบบสอบถาม พนักงานบริษัทที่ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยมีช่วงอายุ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อายุตั้งแต่ 41-57 ปี ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 ชุด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาทั้งหมด คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. นำแบบประเมินตรวจให้คะแนนโดยมีการให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

2. การอภิปรายผลแบบสอบถามเป็นแบบอันตรรกภาพ (Interval Scale) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2549: 129)

ใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรรกภาพชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรรกภาพชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

หลังจากการคำนวณช่วงระดับคะแนนดังกล่าวแล้วนำค่าที่ได้จากการคำนวณมาแบ่งเป็นระดับความเห็น 5 ระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เมื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ลงรหัส นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัสเพื่อให้เกิดความเข้าใจง่าย

3. การลงข้อมูล นำรหัสในแบบสอบถามมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การตรวจสอบข้อมูล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมดที่บันทึกไว้และแก้ไขหากมีข้อผิดพลาดระหว่างการลงข้อมูล

5. วิเคราะห์และประมวลผล วิเคราะห์และประมวลข้อมูลที่มีทั้งหมดในแบบสอบถาม

3.5 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แนวทางการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แล้วนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเรื่องที่จะศึกษา แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity) ตามเนื้อหาและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ของพนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ(Quantitative Data Analysis) สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างรวมถึงกับความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งจะให้เห็นถึงความแตกต่างของกลุ่มประชากรที่เชื่อว่ามี ความแตกต่างกันอย่างไร โดยสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Means) ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระอธิบายได้ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติค่าที (Independent t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม โดยใช้สถิติ ANOVA F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ที่มีผลต่อเรื่องความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) โดยผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ได้แก่ กลุ่มพนักงานบริษัทที่ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยมีช่วงอายุ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อายุตั้งแต่ 41-57 ปี ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 คน และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ผลและสามารถนำเสนอออกเป็นส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้ \bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
N	หมายถึง	จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

เพศ	จำนวน (n=385)	ร้อยละ
ชาย	112	29.1
หญิง	273	70.9
รวม	385	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (n=385)	ร้อยละ
โสด	150	39.0
สมรส	217	56.3
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	18	4.7
รวม	385	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 39 และหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (n=385)	ร้อยละ
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ	127	33.0
พนักงานบริษัทเอกชน	209	54.3
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย/ประกอบอาชีพอิสระ	46	11.9
อื่นๆ	3	0.8
รวม	385	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาเป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย/ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และอื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n=385)	ร้อยละ
ระดับมัธยมปลาย / ปวช.	16	4.2
ระดับปริญญาตรี / ปวส.	270	70.1
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	99	25.7
รวม	385	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี / ปวส. จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และระดับมัธยมปลาย / ปวช. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (n=385)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	7	1.8
15,001 – 30,000 บาท	112	29.1
30,001 – 45,000 บาท	131	34.0
45,001 - 60,000 บาท	77	20.0
60,000 บาทขึ้นไป	58	15.1
รวม	385	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมามี 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ

29.1 รายได้ 45,001 - 60,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20 มีรายได้ 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (n=385)	ร้อยละ
ปฏิบัติการ	271	70.4
ชำนาญการ	85	22.1
ผู้อำนวยการ	22	5.7
พนักงานชั่วคราว	7	1.8
รวม	385	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมา มีระดับชำนาญการ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ระดับผู้อำนวยการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับอายุ

อายุงาน	จำนวน (n=385)	ร้อยละ
1-5 ปี	12	3.1
6-10 ปี	107	27.8
11-15 ปี	108	28.1
16 ปีขึ้นไป	158	41.0
รวม	385	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมาคืออายุงาน 11-15 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และ 1-5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

4.3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของความสำเร็จในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวม

ภาพรวม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านลักษณะการทำงาน	4.01	0.81	มาก
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.85	0.89	มาก
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.72	0.93	มาก
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร	3.67	0.97	มาก
รวมเฉลี่ย	3.81	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าข้อมูลโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, SD.=0.90) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะการทำงาน ($\bar{x} = 4.01$, SD.=0.81) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 3.85$, SD.=0.89) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.72$, SD.=0.93) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร ($\bar{x} = 3.67$, SD.=0.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน

ด้านลักษณะการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมีความเหมาะสม	3.74	0.91	มาก
งานที่ทำมีความเร่งด่วน	3.91	0.82	มาก
ท่านมีทักษะในการทำงานเพียงพอ	4.16	0.77	มาก
ท่านทำงานตรงกับความสามารถของตนเอง	4.22	0.78	มากที่สุด
ท่านมีความรับผิดชอบต่องานสูง	4.36	0.74	มากที่สุด
องค์กรมีขั้นตอนในการทำงานที่เหมาะสม	3.84	0.90	มาก
เนื้องานไม่ยากจนเกินไป	3.89	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	4.01	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้อมูลโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD.=0.81$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรับผิดชอบต่องานสูง ($\bar{X} = 4.36$, $SD.=0.74$) รองลงมาคือ ท่านทำงานตรงกับความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.22$, $SD.=0.78$) ท่านมีทักษะในการทำงานเพียงพอ ($\bar{X} = 4.16$, $SD.=0.77$) งานที่ทำมีความเร่งด่วน ($\bar{X} = 3.91$, $SD.=0.82$) เนื้องานไม่ยากจนเกินไป ($\bar{X} = 3.89$, $SD.=0.81$) องค์กรมีขั้นตอนในการทำงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.84$, $SD.=0.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.74$, $SD.=0.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน	3.52	1.04	มาก
สามารถทำงานได้เสร็จตรงตามเวลา	4.16	0.75	มาก
งานของท่านส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.90	0.84	มาก
งานที่ทำมีความท้าทาย ไม่ซ้ำซากจำเจ	3.78	0.91	มาก
ได้รับการสนับสนุนมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	3.98	0.88	มาก
ได้รับโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติมทักษะ	3.90	0.89	มาก
ได้รับโอกาสในการอบรมทักษะในการทำงานที่เป็นประโยชน์	3.77	0.96	มาก
รวมเฉลี่ย	3.85	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าข้อมูลโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, $SD.=0.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถทำงานได้เสร็จตรงตามเวลา ($\bar{X} = 4.16$, $SD.=0.75$) รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ($\bar{X} = 3.98$, $SD.=0.88$) ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ เพิ่มเติมทักษะ ($\bar{X} = 3.90$, $SD.=0.89$) งานของท่านส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.90$, $SD.=0.84$) งานที่ท่านมีความท้าทาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ($\bar{X} = 3.78$, $SD.=0.91$) ได้รับโอกาสในการอบรมทักษะในการทำงานที่เป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 3.77$, $SD.=0.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน ($\bar{X} = 3.52$, $SD.=1.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เครียดจากแนวความคิดในการทำงาน	3.43	1.05	มาก
เครียดเพราะความคิดการทำงานไม่ตรงกับองค์กร	3.36	1.10	ปานกลาง
ในองค์กรมีปัญหาความขัดแย้งแก่งแย่งระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.29	1.21	ปานกลาง
ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.81	มาก
สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นขณะทำงานที่บ้านได้เป็นอย่างดี	3.94	0.86	มาก
สามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีช่วงอายุต่างจากท่านได้ดี	4.05	0.74	มาก
สามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีเพศตรงข้ามกับท่านได้ดี	4.06	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	3.72	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าข้อมูลโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD.=0.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีเพศตรงข้ามกับท่านได้ดี ($\bar{X} = 4.06$, $SD.=0.74$) รองลงมาคือ สามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีช่วงอายุต่างจากท่านได้ดี ($\bar{X} = 4.05$, $SD.=0.74$) ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.97$, $SD.=0.81$) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นขณะทำงานที่บ้านได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.94$, $SD.=0.86$) เครียดจากแนวความคิดในการทำงาน ($\bar{X} = 3.43$, $SD.=1.05$) เครียดเพราะความคิดการทำงานไม่ตรงกับองค์กร ($\bar{X} = 3.36$,

SD.=1.10) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในองค์กรมีปัญหาความขัดแย้งแก่งแย่งระหว่างเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} =3.29, SD.=1.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร

ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานที่บ้านจากผู้บังคับบัญชา	3.39	1.16	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมของบ้านเหมาะสำหรับการทำงาน	3.55	1.03	มาก
การสั่งงานจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.73	0.92	มาก
การสื่อสารเพียงพอในขณะที่ทำงานที่บ้าน	3.80	0.79	มาก
มีอุปกรณ์สำหรับการทำงานที่บ้านอย่างพอเพียง	3.89	0.95	มาก
โครงสร้างขององค์กรเหมาะสำหรับการทำงานที่บ้าน	3.68	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย	3.67	0.97	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้อมูลโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.67, SD.=0.97) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีอุปกรณ์สำหรับการทำงานที่บ้านอย่างพอเพียง (\bar{X} = 3.89, SD.=0.95) รองลงมาคือ การสื่อสารเพียงพอในขณะที่ทำงานที่บ้าน (\bar{X} =3.80, SD.=0.79) การสั่งงานจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน (\bar{X} =3.73, SD.=0.92) โครงสร้างขององค์กรเหมาะสำหรับการทำงานที่บ้าน (\bar{X} =3.68, SD.=1.00) สภาพแวดล้อมของบ้านเหมาะสำหรับการทำงาน (\bar{X} =3.55, SD.=1.03) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานที่บ้านจากผู้บังคับบัญชา (\bar{X} =3.39, SD.=1.16) ตามลำดับ

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศของพนักงาน Generation X ที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent t-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home จำแนกตามเพศ

	เพศ	Mean	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ความเครียดในการทำงาน	ชาย	3.67	0.380	-0.243	0.803
แบบ Work From Home	หญิง	3.68	0.404		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เพศของพนักงาน Generation X ที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2-6 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานของพนักงาน Generation X ที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One Way Anova (F-test) ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน

ความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.191	2	.095	.602	.548
	ภายในกลุ่ม	60.502	382	.158		
	รวม	60.693	384			
อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.127	3	1.042	6.899	.000*
	ภายในกลุ่ม	57.566	381	.151		
	รวม	60.693	384			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.742	2	.371	2.365	.095

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน

ความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	59.951	382	.157		
	รวม	60.693	384			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.524	4	.131	.827	.508
	ภายในกลุ่ม	60.169	380	.158		
	รวม	60.693	384			
ระดับตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.257	3	.419	2.686	.046*
	ภายในกลุ่ม	59.436	381	.156		
	รวม	60.693	384			
อายุการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.002	3	.334	2.132	.096
	ภายในกลุ่ม	59.691	381	.157		
	รวม	60.693	384			

จากตารางที่ 4.14 พบว่า อาชีพ และระดับตำแหน่งของพนักงาน Generation X ที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน ในส่วนของสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ที่มีผลต่อเรื่องความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ได้แก่ กลุ่มพนักงานบริษัทที่ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยมีช่วงอายุ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อายุตั้งแต่ 41-57 ปี ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 คน และทำการประมวลผลและวิเคราะห์ค่าสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปัจจัยทางประชากรศาสตร์)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 39 และหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาเป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย/ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และอื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี / ปวส. จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1. และระดับมัธยมปลาย / ปวช. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมา มี 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 รายได้ 45,001 – 60,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20 มีรายได้ 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมา มีระดับชำนาญการ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ระดับผู้อำนวยการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมา มีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และ 1-5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

5.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวม พบว่า ข้อมูลโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร ตามลำดับ โดยสามารถสรุปเป็นรายด้านดังนี้

1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน

ข้อมูลโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรับผิดชอบต่องานสูง รองลงมาคือ ท่านทำงานตรงกับความสามารถของตนเอง ท่านมีทักษะในการทำงานเพียงพอ งานที่ทำมีความเร่งด่วน เนื้อหางานไม่ยากจนเกินไป องค์กรมีขั้นตอนในการทำงานที่เหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานที่ท่านในแต่ละวันมีความเหมาะสม ตามลำดับ

2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อมูลโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สามารถทำงานได้เสร็จตรงตามเวลา รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ได้รับ

โอกาสในการเรียนรู้ เพิ่มเติมทักษะงานของท่านส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำมีความท้าทาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ได้รับโอกาสในการอบรมทักษะในการทำงานที่เป็นประโยชน์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานตามลำดับ

3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ข้อมูลโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีเพศตรงข้ามกับท่านได้ดี รองลงมาคือ สามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีช่วงอายุต่างจากท่านได้ดี ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นขณะทำงานที่บ้านได้เป็นอย่างดี เปรียบจากแนวความคิดในการทำงาน เปรียบเพราะความคิดการทำงานไม่ตรงกับองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในองค์กรมีปัญหาความขัดแย้งแก่งแย่งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

4) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร

ข้อมูลโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีอุปกรณ์สำหรับการทำงานที่บ้านอย่างพอเพียง รองลงมาคือ การสื่อสารเพียงพอในขณะที่ทำงานที่บ้าน การสั่งงานจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน โครงสร้างขององค์กรเหมาะสำหรับการทำงานที่บ้าน สภาพแวดล้อมของบ้านเหมาะสำหรับการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานที่บ้านจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

อาชีพ และระดับตำแหน่งของพนักงาน Generation X ที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน ในส่วนของเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) พบว่า

จากวัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากการศึกษาพบว่า มีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ของพนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าคุณเองมีความรับผิดชอบต่องานสูง รองลงมาคือ ทำงานตรงกับความสามารถของตนเอง มีทักษะในการทำงานเพียงพอ งานที่ทำมีความเร่งด่วน เนื้อหางานไม่ยากจนเกินไป องค์กรมีขั้นตอนในการทำงานที่เหมาะสม และปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมีความเหมาะสม สามารถทำงานได้เสร็จตรงตามเวลา ได้รับการสนับสนุนมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ เพิ่มเติมทักษะงานของท่านส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำมีความท้าทาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ได้รับโอกาสในการอบรมทักษะในการทำงานที่เป็นประโยชน์ และได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีเพศตรงข้ามกับท่านได้ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีช่วงอายุต่างจากท่านได้ดี ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นขณะทำงานที่บ้านได้เป็นอย่างดี เครียดจากแนวความคิดในการทำงาน เครียดเพราะความคิดการทำงานไม่ตรงกับองค์กร และในองค์กรมีปัญหาความขัดแย้งแก่งแย่งระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ยังเห็นว่าตนเองมีอุปกรณ์สำหรับการทำงานที่บ้านอย่างพอเพียง การสื่อสารเพียงพอในขณะที่ทำงานที่บ้านดีมากพอ การสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน โครงสร้างขององค์กรเหมาะสำหรับการทำงานที่บ้าน สภาพแวดล้อมของบ้านเหมาะสำหรับการทำงาน และ ได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานที่บ้านจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร บุญมั่งและพิพัฒน์ ไทยอารี (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน from home ของบุคลากรในภาครัฐ” ผลการศึกษาจากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน from home ของบุคลากรในภาครัฐ ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี ซึ่งจากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการ Work from home อีก ทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศราภรณ์ สว่างวัลและวุฒิชัย จริยา (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานกรรมกรก่อสร้างของแรงงานพม่าในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่สามารถร่วมกันการทำนายความเครียดในการทำงานกรรมกรก่อสร้างของแรงงานพม่า ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ กับเพื่อนร่วมงานคนไทย สัมพันธภาพกับหัวหน้างานคนไทย สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และ โอกาสก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญา แก้วสระแสนและไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านการวางแผนและพัฒนาอาชีพ ปัจจัยด้าน โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ นวนันท์ คำมา (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านลักษณะการทำงาน การมอบหมายงานควรมีปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันอย่างเหมาะสม
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรควรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน องค์กรควรสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งแก่งแย่งระหว่างเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานที่บ้านให้กับพนักงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีความเครียดจากการทำงานที่บ้านลดลง

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1 ผู้วิจัยควรสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานจากการทำงานจากที่บ้าน อย่างละเอียดและนำผลมาปรับใช้ได้ตรงจุด
- 2 ผู้วิจัยควรเจาะจงขอบเขตการศึกษาประชากรให้แคบลง กล่าวคือ ควรศึกษาความเครียดจากการทำงานที่บ้านของพนักงานในระดับใดระดับหนึ่งเพื่อให้ทราบข้อมูลชัดเจนมากขึ้น
- 3 ผู้วิจัยควรเก็บข้อมูลภาคสนาม เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลให้น้อยที่สุด เนื่องจากการเก็บข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์นั้นอาจมีความคลาดเคลื่อนมากกว่า



บรรณานุกรม

- กาญจนา สุนทรสิทธิพงษ์.(2544).“ความเครียดในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท คิมเบอร์ลีย์- คล้าคประเทศไทยจำกัด โรงงานปทุมธานี”.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จำลอง ดิษยวณิช.(2545). ความเครียด ความวิตกกังวล และสุขภาพ.โครงการตำรา.คณะแพทยศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาลินี ฐิติโชติพัฒนชัย. (2559).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล(Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปานิก เวียงชัย. (2558). การตอบสนองทางสรีรวิทยาต่อ ความเครียด. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2560. จาก [http:// biology.ipst.ac.th/?p=2767](http://biology.ipst.ac.th/?p=2767)
- ดร.กานต์ บุญศิริ.(2563).การทำงานที่บ้าน Work from Home.สืบค้นเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.stou.ac.th/SchoolsWeb/commarts/UploadedFile/413311>
- ดวงพร บุญเม็งและพิพัฒน์ ไทยอารี.(2563).“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน from home ของบุคลากรในภาครัฐ”.สารนิพนธ์.หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ฐาปนี ว่างานนท์.(2556).ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน :กรณีศึกษา บริษัท แอม พาส อินดัสตรี จำกัด.การค้นคว้าอิสระ.หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป.คณะ บริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นวนันท์ คำมา.(2561).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินใน เขตกรุงเทพมหานคร.สาขาวิชาการบัญชี.คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชญา แก้วสระแสนและไพบุลย์ อารุ่งโรจน์.(2559).ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ ในกรุงเทพมหานคร.Vol. 10 No. 1 (2017): ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ (มกราคม - เมษายน 2560).
- มนัสนันท์ ศรีนาคาร, และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2553). การทำงานทางไกลและที่บ้าน Telework and Work at Home. วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม, 6(1), 109 – 118.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2549). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- มยุรี ตานินทร์. (2552). ความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของญาติผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเภท โรงพยาบาลศรีธัญญา. วิทยาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วนรัตน์ สิงใส. (2555). การจัดการความเครียดของผู้ดูแลผู้ป่วยโรคสมองเสื่อม โรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ = Stress management of Dementia's caregiver, Maharaj Nakorn Chiang Mai hospital .บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัฒนา ศรีวิไล และ กล้าหาญ ณ น่าน. (2564). ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เมททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการ วิทยาลัยสันตพล ; ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2564.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญพัฒน์.
- สิริอร วิชชาวุธ .(2553).จิตวิทยาการเรียนรู้.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์.(2563). Work from Home Guide วิธีของ HR และองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- บุรชัย อัสวทวิบูลย์. (2564). ความเครียดเป็นภัยคุกคามที่ต้องรับมือจนลามเป็นBURNOUT สืบค้นจาก <https://tu.ac.th/thammasat-270764-arts-expert-talk-work-from-home-burnout>
- อิสราภรณ์ สว่างวัลและวุฒิชัย จริยา.(2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานกรรมกรก่อสร้างของ แรงงานพม่าใน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. Thai Science and Technology Journal (TSTJ) Vol. 29 No. 4 July-August 2021.
- องค์การ เรื่องรัตนอัมพร. (2555). ชีวิตและงาน. นนทบุรี:อัมรินทร์ บুকเซ็นเตอร์Klipfel, M. (2020). How The Pandemic Further Erodes A Stressed Gen X's Financial Well Being [Online]. Available from: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2020/10/27/how-the-pandemic-further-erodes-a-stressed-gen-xs-financial-well-being/?sh=38ecdf011029> [accessed 14 October 2021].
- Cogin, J. Are. (2012). generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *Int. J. Human Resource Management*.
- Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and the coping process. New York : McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Palagrit.(2562).เจาะลึก Gen X เคล็ดลับทำงานกับคน Gen X ยังไงให้เวิร์ค.สืบค้นเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2564,จาก <https://www.palagrit.com/insight-gen-x/>
- McKenna, A. (2021). Generation X. *Encyclopedia Britannica*. [Online]. Available from: <https://www.britannica.com/topic/Generation-X> [accessed 14 October 2021].
- Cartwright, S and Cooper, C. (1997). *Managing workplace stress*. California: sage Publication Inc.
- Riehl, Joan.(1974).*Conceptual Models for Nursing Practice*. Michigan: Appleton-Century Crofts.
- Slingshot Group.(2564).ข้อเสียของการ Work from Home.สืบค้นเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2564,จาก <https://www.slingshot.co.th/blog/work-form-home>
- Selye. Hans. (1976). *The Stress of Life*. New York : McGraw-Hill Book
- Cooper, Carry L. and Marshall, Judi. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental health. *Journal of Occupational Psychology*.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques*. New York: Wiley.
- Weiman, Clinton G. (1977). A Study of Occupational stress and the incidence of disease/risk. *Journal of Occupational Medicine*.
- Robbins, S. P.(1996). *Prentice Hall Organization Behavior: Concept, Controversies, and Applications*. (7 th ed.) Englewood Cliffs; NJ : Prentice Hall.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ที่มีผลต่อเรื่องความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ (ปรับปรุงจากงานวิจัยของฐาปณี ว่างานนท์, 2556)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความเครียดในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และกรอกข้อมูลตามความเป็นจริง ของท่าน และกรุณากรอกให้ครบทุกข้อ

1. เพศ

- เพศชาย
 เพศหญิง

2. สถานภาพ

- โสด
 สมรส
 หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่

3. อาชีพ

- ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ
 พนักงานบริษัทเอกชน
 ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย/ประกอบอาชีพอิสระ
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4.ระดับการศึกษา

- ระดับมัธยมต้น
 ระดับมัธยมปลาย / ปวช.
 ระดับปริญญาตรี / ปวส.

สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

15,001 – 30,000 บาท

30,0001 – 45,000 บาท

45,001 - 60,000 บาท

60,000 บาทขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่ง

พนักงานชั่วคราว

ปฏิบัติการ

ชำนาญการ

ผู้อำนวยการ

7. อายุการทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี

1-5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

16 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : ความความเครียดในการทำงานแบบ Work From Home ของ พนักงาน Generation X ใน
เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมายถูกลงใน ลงในช่อง ที่ตรงกับความเห็นของท่าน โดย 5 = มาก
ที่สุด , 4 = มาก , 3 = ปานกลาง , 2 = น้อย , 1 = น้อยที่สุด

ข้อ ที่	ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอกซ์ (Generation X) ที่มีผลต่อเรื่องความเครียดในการทำงานจากที่ บ้าน (Work from Home)	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านลักษณะการทำงาน						
1)	ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมีความเหมาะสม					
2)	งานที่ทำมีความเร่งด่วน					
3)	ท่านมีทักษะในการทำงานเพียงพอ					
4)	ท่านทำงานตรงกับความสามารถของตนเอง					
5)	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานสูง					
6)	องค์กรมีขั้นตอนในการทำงานที่เหมาะสม					
7)	เนื้อหางานไม่ยากจนเกินไป					
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ						
1)	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน					
2)	ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตรงตามเวลา					
3)	งานของท่านส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
4)	งานที่ทำมีความท้าทาย ไม่ซ้ำซากจำเจ					
5)	ท่านได้รับการสนับสนุนมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
6)	ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติมทักษะ					
7)	ท่านได้รับโอกาสในการอบรมทักษะในการทำงานที่เป็น ประโยชน์					
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน						
1)	ท่านไม่รู้สึกว่าท่านถูกทอดทิ้งเมื่อต้องทำงานที่บ้าน					
2)	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานอื่น					
3)	ท่านเห็นว่าในองค์กรของท่านมีปัญหาความขัดแย้งและการ แก่งแย่งความดีความชอบระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
4)	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
5)	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานขณะทำงานที่บ้านได้ เป็นอย่างดี					

ข้อ ที่	ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานเจนเนอรัชันเอ็กซ์ (Generation X) ที่มีผลต่อเรื่องความเครียดในการทำงานจากที่ บ้าน (Work from Home)	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
6)	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีช่วงอายุต่างจากท่านได้ดี					
7)	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีเพศตรงข้ามกับท่านได้ดี					
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร						
1)	แนวความคิดในการทำงานของท่านไปในทางเดียวกันกับแนวทาง ขององค์กร					
2)	ท่านได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานที่บ้านจาก ผู้บังคับบัญชา					
3)	สภาพแวดล้อมของบ้านเหมาะสำหรับการทำงาน เช่น ไม่มีโต๊ะ ทำงาน ไม่มีพื้นที่ที่เพียงพอ เป็นต้น					
4)	การสั่งงานจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน					
5)	การสื่อสารเพียงพอในขณะที่ทำงานที่บ้าน					
6)	ท่านมีอุปกรณ์สำหรับการทำงานที่บ้านอย่างพอเพียง					
7)	โครงสร้างขององค์กรเหมาะสำหรับการทำงานที่บ้าน					

ส่วนที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำงานที่บ้าน หรือไม่ อธิบายพอสังเขป

.....

.....

.....

.....