

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและปริมาณงานในการทำงานจากที่บ้าน  
ของพนักงานในธุรกิจประกันภัยและประกันชีวิตระหว่างการระบาดของโควิด-19



นัสนัน งามดวงสัจย์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและปริมาณงานในการทำงานจากที่บ้าน  
ของพนักงานในธุรกิจประกันภัยและประกันชีวิตระหว่างการระบาดของโควิด-19

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

ไนสริน จงผดุงสัตย์

นางสาวไนสริน จงผดุงสัตย์

ผู้วิจัย

Siril E.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริสุข รักถิ่น,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

อภิเดช อภิเดช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดุล ชนานุสศักดิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Kornla Rachnamy

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักรธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ทัศนีย์ สติมานนท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติมานนท์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ ดร.ศิริสุข รักถิ่น ที่สละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย และช่วยตรวจสอบความถูกต้องเพื่อทำให้งานวิจัยนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อีกทั้งขอขอบพระคุณ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหิดลการจัดการทุกท่านที่ได้มอบความรู้ คำแนะนำต่างๆเพื่อนำมาใช้ประกอบในการทำวิจัย รวมถึงการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือต่างๆจากเจ้าหน้าที่ในภาควิชา พี่ๆเพื่อนๆที่เรียน ที่ทำงาน ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูล

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ไม่มากนักน้อยต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากมี ข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

นัสริน จงผดุงสัตย์

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและปริมาณงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน  
ในธุรกิจประกันภัยและประกันชีวิตระหว่างการระบาดของโควิด-19

A STUDY OF FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND VOLUME  
OF WORK IN INSURANCE COMPANIES WHILE WORKING FROM HOME DURING COVID-  
19 PANDEMIC

นัตรีณ จงผดุงสัตย์ 6450292

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริสุข รักถิ่น, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์คุณ  
ธนาณุกส์, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติมานนท์, Ph.D.

### บทคัดย่อ

โควิด-19 ทำให้บริษัทในธุรกิจประกันได้นำมาตรการการทำงานจากบ้านมาใช้ การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการศึกษา  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและปริมาณงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในธุรกิจประกันระหว่างการระบาดของ  
โควิด-19 โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 369 คน และใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันจะมี  
ความพึงพอใจต่องานแตกต่างกัน และพบว่า 1.การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมี  
ผลต่อความพึงพอใจต่องาน 2.การรับรู้ถึงประโยชน์ บรรทัดฐานที่บ้านมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน 3.การรับรู้ถึง  
ประโยชน์ เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่บ้านมีผลต่อความอยู่ดีมีสุข 4.การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากร  
ที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่บ้านมีผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน 5.การรับรู้ถึงความง่าย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัด  
ฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีผลต่อปริมาณงาน และพบว่าการรับรู้ต่อโรคโควิด-19 ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง 1.การรับรู้ถึง  
ความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงานกับความพึงพอใจต่องาน 2.เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน  
บรรทัดฐานที่บ้านกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน 3.การรับรู้ถึงประโยชน์ ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย  
บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านกับความอยู่ดีมีสุข 4.การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย  
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน 5.การรับรู้ถึงประโยชน์  
บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านกับปริมาณงาน และพบว่าความยากลำบากในการเดินทางส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง 1.  
การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านกับ  
ความพึงพอใจต่องาน 2.การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านกับความสมดุลระหว่าง  
ชีวิตและงาน 3.การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านกับความ  
อยู่ดีมีสุข 4) การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยกับความสอดคล้องระหว่าง  
บุคคลกับงาน 5) การรับรู้ถึงความง่าย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยกับปริมาณงาน

คำสำคัญ : การทำงานจากบ้าน/ ความพึงพอใจ/ ธุรกิจประกัน

## สารบัญ

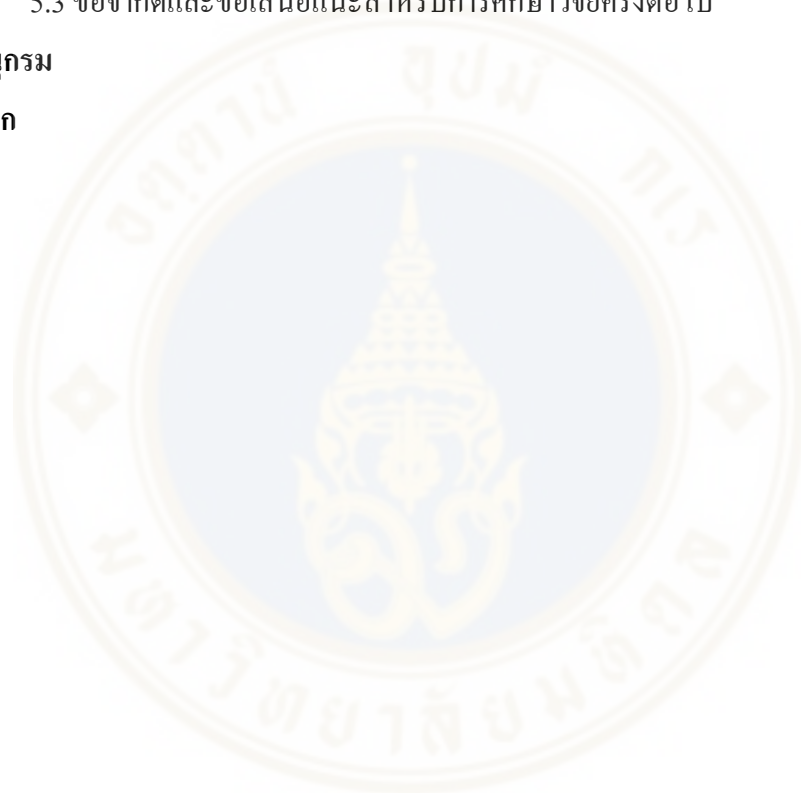
	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง (ถ้ามี)	ช
สารบัญรูปภาพ (ถ้ามี)	ณ
<b>บทที่ 1</b> บทนำ	<b>1</b>
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	4
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
<b>บทที่ 2</b> เอกสารและความวิจัยที่เกี่ยวข้อง	<b>6</b>
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน (Work from home)	6
2.2 แนวคิดทฤษฎี	6
2.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ	6
2.2.2 แนวคิดเรื่องสำนักงานเสมือนจริง	7
2.2.3 แนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีสุข (The theory of well-being)	8
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.4 กรอบแนวคิด	11
2.5 สมมติฐานการวิจัย	11
<b>บทที่ 3</b> วิธีการดำเนินวิจัย	<b>13</b>
3.1 รูปแบบการวิจัย	13
3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	14
3.3 ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	14
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	14
3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	15

## สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	3.6 การตรวจวัดและการให้คะแนน	19
	3.7 การวิเคราะห์และการสรุปข้อมูล	20
	3.7.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	20
	3.7.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)	20
<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการวิจัย</b>	<b>21</b>
	ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	21
	ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	24
	ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน	29
	ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และปริมาณงาน	32
	ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผ่านผลกระทบต่อการทำงานจากบ้าน ได้แก่ การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง	36
	ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	38
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>97</b>
	5.1 สรุปและอภิปรายผลผลการวิจัย	97
	5.1.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานและที่อยู่อาศัย	97
	5.1.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน	98
	5.1.3 ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน	98
	5.1.4 ข้อมูลด้านตัวแปรตาม	99
	5.1.5 ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานจากบ้าน	99
	5.1.6 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	99
	5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร	106
	5.2.1 กลยุทธ์ด้านการสร้างบรรทัดฐานที่ทำงานที่ดี	106

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2.2 กลยุทธ์ด้านการสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์	107
5.2.3 กลยุทธ์ด้านการสร้างทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	107
5.2.4 กลยุทธ์ด้านการสร้างเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	108
5.3 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	108
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>110</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>113</b>



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 แสดงรายการตัววัดและที่มาของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย	16
3.2 ตารางแสดงเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน	19
3.3 ตารางแสดงการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็นช่วง	20
4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	21
4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน	25
4.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากบ้าน	26
4.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานจากบ้าน	27
4.5 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน	29
4.6 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจากการทำงานจากบ้าน	30
4.7 ข้อมูลปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน	30
4.8 ข้อมูลปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน	31
4.9 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	31
4.10 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน	32
4.11 ข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องาน	33
4.12 ข้อมูลปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	33
4.13 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านความอยู่ดีมีสุข	34
4.14 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	35
4.15 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านปริมาณของงาน	35
4.16 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	36
4.17 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทาง	37
4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงานของเพศชายและเพศหญิง	38



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงาน แต่ละช่วงอายุ	39
4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงาน แต่ละช่วงระดับการศึกษา	41
4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงาน แต่ละช่วงระดับรายได้	42
4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และปริมาณงาน แต่ละสถานภาพ	46
4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและ ปริมาณงาน แต่ละตำแหน่งงาน	48
4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงาน แต่ละลักษณะงาน	51
4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงานของแต่ละที่พักอาศัย	55
4.26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความพึงพอใจต่องาน	56

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความ สมดุลระหว่างชีวิตและงาน	57
4.28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความ อยู่ดีมีสุข	58
4.29 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความ สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	59
4.30 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ปริมาณงาน	60
4.31 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความ พึงพอใจต่องาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาด COVID-19 เป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์	61
4.32 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความ สมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปร กำกับความสัมพันธ์	64
4.33 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความ อยู่ดีมีสุข โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	67
4.34 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความ	

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	71
4.35 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อปริมาณงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	76
4.36 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความพึงพอใจต่องาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	79
4.37 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	83
4.38 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความอยู่ดีมีสุข โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	87
4.39 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	91
4.40 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อปริมาณงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	94

## สารบัญรูปภาพ

รูปภาพ	หน้า
1.1 แนวโน้มการระบาดตามผลการคาดการณ์ 3 ภาคที่สนั พ.ศ. 2563 – 2564	1
4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	62
4.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	63
4.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	63
4.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	65
4.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน ที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	66
4.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	66
4.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	68
4.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	61
4.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	69
4.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงานที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	69

## สารบัญรูปรูปภาพ (ต่อ)

รูปรูปภาพ	หน้า
4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	70
4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	70
4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	73
4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	73
4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	74
4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	74
4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	75
4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	77
4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	78
4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	78



## สารบัญรูปลภาพ (ต่อ)

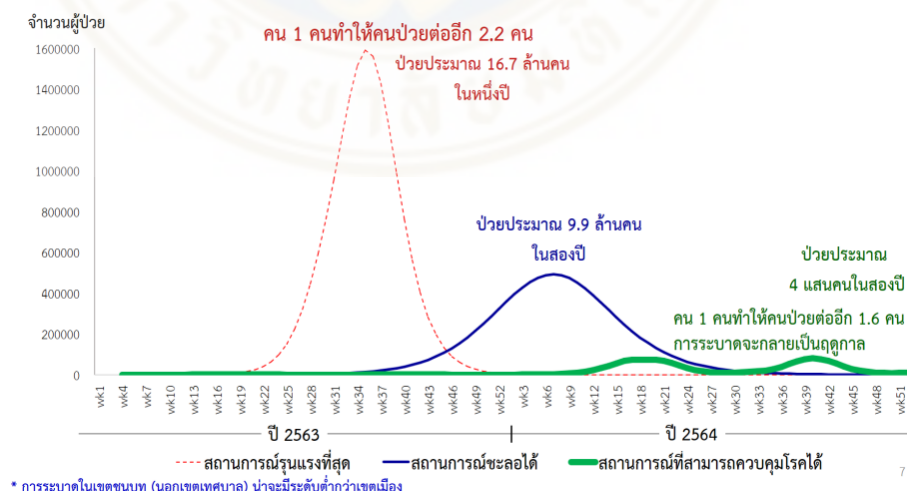
รูปลภาพ	หน้า
4.34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	90
4.35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	90
4.36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	92
4.37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	93
4.38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	93
4.39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	94
4.40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ที่ทำให้เกิดปริมาณงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	96
4.41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ที่เกิดปริมาณงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	96

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2562 ทั้งโลกได้เผชิญหน้ากับโรคติดต่ออุบัติใหม่ซึ่งเกิดจากเชื้อไวรัส โคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (Severe Acute Respiratory Syndrome-Coronavirus-2 ; SARS-CoV-2) ซึ่งสามารถเรียกสั้นๆว่า โรคโควิด-19 โดยครั้งแรกมีรายงานว่าพบเชื้อนี้ที่ตลาดหนึ่งในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน และผ่านไปได้ไม่นานก็ค่อยๆแพร่กระจายออกสู่วงกว้างขึ้นเรื่อยๆและไม่นานเชื้อนี้ก็ได้พบทั่วโลก โดยโรคนี้หลักๆแล้วเกิดจากการได้รับเชื้อจากละอองที่มีเชื้อจากระบบทางเดินหายใจของผู้ที่ป่วยเป็นโรคโควิด-19 เช่น การเข้าไปใกล้บุคคลที่ป่วยและมีอาการ ไอ จาม ทำให้ได้รับละอองเชื้อโรค หรือไม่ว่าจะเป็นการสัมผัสเชื้อจากน้ำมูก เสมหะ หรือแม้แต่ น้ำลายของผู้ป่วย อีกทั้งการสัมผัสบนสิ่งของ เครื่องใช้ต่างๆของผู้ป่วยซึ่งอาจจะมีเชื้อแฝงอยู่ รวมถึงการได้รับเชื้อที่ลอยอยู่ในอากาศ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาสามารถทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นผู้ป่วยที่อาจจะมีอาการหรือไม่มีอาการขึ้นกับแต่ละบุคคล โดยความรุนแรงของอาการจะมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล เช่นเดียวกัน ผู้ป่วยที่มีโรคประจำตัวจะมีแนวโน้มที่จะแสดงอาการและรุนแรงมากกว่าบุคคลที่ไม่มีโรคประจำตัว โดยอาการสำหรับผู้ติดเชื้อ มักจะพบว่ามีอาการเจ็บคอ ไอ ไม่ได้กลิ่น ไม่รับรส มีไข้ ปวดศีรษะและร่างกายอ่อนแรง



ภาพที่ 1.1 แนวโน้มการระบาดตามผลการคาดการณ์ 3 ภาคี่สน์ พ.ศ. 2563 – 2564

ที่มา: ศูนย์ปฏิบัติการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข



ตลอด 3 ปีที่ไทยได้เผชิญหน้ากับสถานการณ์ COVID-19 ทำให้ทุกภาคส่วนร่วมกันระดมความรู้ความสามารถ ทรัพยากร และทรัพยากรต่างๆในการใช้เพื่อจัดการกับวิกฤตการณ์นี้ และสามารถผ่านวิกฤตการณ์มาได้ทุกรอบที่มีการระบาดสายพันธุ์ใหม่ๆ และในที่สุดสามารถเปลี่ยนจากโรคระบาดใหม่สู่โรคประจำถิ่น โดยกระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศแผนและมาตรการสำหรับใช้ในการบริหารโรคประจำถิ่นนี้ ทั้งหมด 4 ข้อ ดังนี้ 1. มาตรการด้านสาธารณสุข เร่งการฉีดวัคซีนเข็มกระตุ้นให้ได้มากกว่า 60% ปรับระบบเฝ้าระวังเน้นการระบาดเป็นกลุ่มก้อนและผู้ป่วยปอดอักเสบผ่อนคลายมาตรการสำหรับผู้เดินทางจากต่างประเทศ ปรับแนวทางการแยกกักผู้ป่วยและกักกันผู้สัมผัส 2. มาตรการด้านการแพทย์ ปรับแนวทางการดูแลแบบผู้ป่วยนอก เน้นดูแลผู้ป่วยที่เสี่ยงอาการรุนแรง และมีอาการรุนแรง ผู้ป่วยภาวะ Long COVID อีกทั้งเตรียมระบบการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมกับอาการ และระดับความรุนแรงของโรค เตี้ย บุคลากร สํารองยาและเวชภัณฑ์ อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลไว้อย่างเพียงพอ หากเกิดการระบาดซ้ำ 3. มาตรการด้านกฎหมาย สังคม และองค์กร บริหารจัดการด้านกฎหมายเพิ่มประสิทธิภาพระบบสาธารณสุขและเพื่อลดความสูญเสีย อีกทั้งมีการผ่อนคลายมาตรการทางสังคม ลดการจำกัดการเดินทาง และการรวมตัวของคนหมู่มาก 4. มาตรการด้านการสื่อสาร เพิ่มความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมให้ประชาชน ดำเนินชีวิตร่วมกับสถานการณ์ COVID-19 ได้ (Living with COVID) และ สื่อสารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความร่วมมือของประชาชนในแต่ละช่วงเวลา

หลังจากสถานการณ์ COVID-19 ได้แพร่กระจายสู่สังคมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ส่งผลกระทบต่อหลายภาคธุรกิจ หลายๆบริษัท ต้องหาวิธีการในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างกระทันหันนี้ บริษัทส่วนใหญ่ได้ทำการออกมาตรการต่างๆเพื่อปรับตัวให้ทันตามสถานการณ์ และเตรียมพร้อมกับการแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่มาอย่างต่อเนื่องแบบที่ไม่สามารถคาดเดาได้ว่าจะจบเมื่อใด และหนึ่งในมาตรการหลักที่บริษัทส่วนมากเลือกใช้และเล็งเห็นว่าจะสามารถใช้ในการแก้ไขสถานการณ์ได้ คือ มาตรการ Work from home หรือการทำงานที่บ้าน ซึ่งการทำงานที่บ้านเองก็ได้เปลี่ยนวิธีการทำงาน เครื่องมือสำหรับใช้ในการทำงานและวิธีการในการติดต่อสื่อสารของพนักงานภายในองค์กรเป็นอย่างมาก แม้แต่ระยะเวลาในการทำงานและสถานที่ทำงานที่เราไม่จำเป็นต้องเข้าไปในสถานที่เสี่ยง ทำให้พนักงานสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ โดยรูปแบบการทำงานแบบ Work from home นี้ได้เกิดขึ้นมาสักระยะและเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆในทุกๆปี บริษัทจึงควรคำนึงถึงผลที่ตามมาจากการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป สิ่งสำคัญคือการคำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพราะมีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจและความเป็นไปได้ในการดำเนินธุรกิจในอนาคต ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ เช่น การจัดการทีมงาน การเตรียมพร้อมของระบบเทคโนโลยี การสื่อสาร และการจัดการเวลาของ

พนักงาน เพื่อให้การทำงานจากที่บ้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการทำงานในสถานที่ปกติอย่างที่เราคาดหวังได้ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนในการดูแลและจัดการตนเองในช่วง Work from home ด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดความสำเร็จอย่างมากที่สุดในช่วงนี้ รวมถึงผลลัพธ์ที่ออกมาสามารถตอบสนองความต้องการและความเป็นไปได้ตามที่ลูกค้าต้องการได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย

ผลกระทบของสถานการณ์ COVID-19 มีผลต่อธุรกิจประกันทั่วโลก เนื่องจากการให้บริการและการดำเนินธุรกิจในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเรียกร้องสินไหมของลูก้า การพิจารณารับประกัน จะได้รับผลกระทบ และอาจจะต้องมีการปรับปรุงขั้นตอนต่างๆให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ดังนั้นธุรกิจประกันจึงควรหาแนวทางเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าในสถานการณ์นี้ โดยสามารถประเมินผลกระทบโดยรวมได้จากเหตุการณ์ต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น 1. การเตรียมความพร้อมรับมือกับความจำเป็นในการใช้บริการประกันเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 ทำให้มีผู้ป่วยเพิ่มจำนวนสูงขึ้น ผู้ป่วยที่ถือประกันสุขภาพย่อมมีความต้องการที่จะใช้สิทธิ์ที่ตนเองมี ทำให้บริษัทประกันจำเป็นต้องแบกรับค่าใช้จ่ายที่จะเกิดในอนาคต 2. เรื่องการจัดการความเสี่ยง ธุรกิจประกันมีหน้าที่จัดการกับความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการระบาดของโรคโควิด19 ด้วยการปรับปรุงกระบวนการดำเนินธุรกิจ เช่น การทำงานจากที่บ้าน (work from home) หรือการติดตั้งระบบการทำงานระยะไกลเพื่อลดการสัมผัสและแพร่เชื้อโรค อีกทั้งยังทำให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างไม่ติดขัดอีกด้วย 3. การตอบสนองความต้องการของลูกค้า ธุรกิจประกันต้องมีการปรับปรุงการให้บริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยต้องเน้นการให้บริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามธุรกิจประกันถือเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญต่อสังคม เนื่องจากทุกคนสามารถเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันขึ้นได้ในเวลาที่ไม่พร้อมและไม่มีประกัน ความยากลำบากที่เกิดขึ้นอาจจะส่งผลแยบแบบทวีคูณ การทำประกันทั้งด้านประกันชีวิตและประกันภัย ไม่ว่าจะเป็นประกันบ้าน, ประกันรถ, ประกันชีวิต หรือประกันสุขภาพเอง ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถบรรเทาความเดือนร้อนจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน ลดโอกาสในการเกิดหนี้สินลงได้อย่างมาก เมื่อเกิดสถานการณ์ COVID-19 บริษัทประกันเองก็ได้รับผลกระทบ แต่ในด้านของธุรกิจก็ยังคงต้องดำเนินต่อไป เพื่อช่วยเหลือและบริการลูกค้าที่ต้องการได้รับความช่วยเหลือ บริษัทหลายแห่งจึงออกนโยบายการทำงานจากบ้าน (Work from home) รวมถึงบริษัทในธุรกิจประกันด้วย ด้วยเหตุนี้เองการปรับกระบวนการการทำงานต่างๆภายในองค์กรย่อมเป็นสิ่งที่ควรทำเร่งด่วน และสิ่งที่จะมาเป็นหนึ่งในตัวช่วยให้กับองค์กรได้คือ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเสริมการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแอปพลิเคชันสำหรับให้ลูกค้าใช้ในการเคลมสินไหมได้ด้วยตัวเอง ซึ่งจะได้ประโยชน์ทั้งตัว

ลูกค้าและพนักงานเคลมที่ไม่ต้องเดินทางมายังสำนักงาน อีกทั้งยังสามารถเพิ่มความรวดเร็วในการรับเรื่องได้อีกด้วย หรือไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือให้กับตัวแทนใช้ในการขายประกันสำหรับใช้ในการเพิ่มยอดขายให้กับบริษัทถึงแม้จะไม่สามารถออกจากบ้านได้ และการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เป็นไปอย่างเรียบร้อยโดยใช้เทคโนโลยีต่างๆเข้ามาเป็นตัวช่วยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการประชุมผ่านช่องทางออนไลน์ หรือการเข้าถึงข้อมูลภายในบริษัทจากที่บ้านได้อย่างปลอดภัยและไม่มีเหตุการณ์ข้อมูลรั่วไหลเกิดขึ้น ถึงแม้ในช่วงแรกของการทำงานด้วยรูปแบบใหม่อาจจะมีติดขัด แต่พนักงานก็ยังพร้อมที่จะปรับตัวและเรียนรู้ โดยมีหน่วยงาน IT ช่วยในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ พัฒนาระบบเพื่อนำมาปรับใช้กับกระบวนการ และให้ความช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหาในการใช้งาน

## 1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและปริมาณงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในธุรกิจประกันภัยและประกันชีวิตระหว่างการระบาดของโควิด-19

1.2.2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อวางกลยุทธ์ในการสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากบ้าน (Work from home)

## 1.3 ขอบเขตงานวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา คือ กลุ่มประชากรพนักงานบริษัทธุรกิจประกันภัยและประกันชีวิตในประเทศไทย

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในธุรกิจประกัน ของการทำงานจากบ้าน (Work from home)

1.4.2 ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณงานในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกัน ของการทำงานจากบ้าน (Work from home)

1.4.3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการทำงานจากบ้าน (Work from home) ให้มีประสิทธิภาพ

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การทำงานจากบ้าน (Work from home) หมายถึง การทำงานจริง โดยเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากในสำนักงานของหน่วยงานปกติมาเป็นที่บ้านหรือที่พัก ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม (ดร. กานต์ บุญศิริ, 2563)

ธุรกิจประกัน หมายถึง บริษัทที่รับประกันความสูญเสียและความเสียหาย โดยถูกแบ่งออกเป็น 2 ธุรกิจหลักๆ คือ บริษัทประกันชีวิต และ บริษัทประกันวินาศภัย

บริษัทประกันชีวิต หมายถึง บริษัทที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจประกันชีวิต สำหรับรับประกันต่อความสูญเสียหรือความเสียหายที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยทำสัญญาว่าจะจ่ายชดเชยให้แก่ผู้เอาประกันภัย หรือผู้รับผลประโยชน์กรณีผู้เอาประกันภัยมีการเสียชีวิต และอาจมีความคุ้มครองอื่น ๆ เช่น การประกันอุบัติเหตุและสูญเสียอวัยวะ การประกันกรณีทุพพลภาพ หรือการประกันภัยสุขภาพ เป็นต้น

บริษัทประกันวินาศภัย หมายถึง บริษัทที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย สำหรับรับประกันต่อความเสียหายต่าง ๆ เช่น อัคคีภัย ภัยรถยนต์ ภัยทางทะเลและขนส่ง

พนักงานในบริษัทประกันภาคธุรกิจเอกชน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทประกันทั้งในบริษัทประกันวินาศภัยและประกันชีวิตที่บริษัทนั้นๆ มีผู้ถือหุ้นเป็นบุคคลทั่วไป โดยเป็นบริษัทที่มีกลุ่มคนรวมตัวกันก่อตั้งบริษัทขึ้นมาตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป

พนักงานในบริษัทประกันที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทประกันทั้งในบริษัทประกันวินาศภัยและประกันชีวิตที่บริษัทนั้นๆ มีรัฐเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่และปฏิบัติงานตามเวลาราชการ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน (Work from home)

Abiddin (2022) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) ไว้ว่า เป็นรูปแบบการทำงานแบบพนักงานสามารถที่จะทำงานได้อย่างสะดวกสบายจากบ้านของตนเอง พนักงานกลุ่มนี้มักมีผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังมีข้อดีสำหรับบริษัทในแง่ของการลดต้นทุน เช่น ค่าของ เครื่องใช้ต่างๆ ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่นเดียวกับ MBA Skool Team (2022) ที่กล่าวว่าการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) เป็นแนวคิดที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้จากที่บ้าน โดยใช้สินทรัพย์ นโยบาย และเครื่องมือที่ได้รับอนุญาตหรือได้รับความยินยอมจากบริษัท เป็นวิธีการทำงานสมัยใหม่ที่เปิดใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต และมีรูปแบบการทำงานแบบเคลื่อนที่ ซึ่งสามารถทำได้โดยไม่จำเป็นต้องตรงถึงสถานที่จริง หรือเรียกอีกอย่างว่าการทำงานระยะไกลหรือการสื่อสารทางไกล ซึ่งหมายความว่าพนักงานทำงานจากสถานที่ห่างไกลได้ วิธีการทำงานในรูปแบบนี้จะให้เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นแก่พนักงานและมีข้อดีคือพนักงานสามารถแบ่งเวลาได้ดีมากยิ่งขึ้นหรือที่เรียกว่าการมี Work life balance ให้กับพนักงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพิ่มเติมของ Mokhtar (2020) ที่ได้กล่าวถึงประโยชน์ 6 ข้อที่ได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) 1. ประหยัดค่าใช้จ่ายและพลังงาน 2. มีเวลาครอบครัวเพิ่มมากขึ้น 3. มีความกดดันและความเครียดที่ลดน้อยลง 4. มีสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลายจากการเผชิญกับปัญหาในการเดินทาง และการประพุดิตินที่เหมาะสมในที่ทำงาน 5. มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น 6. มีอินเทอร์เน็ตที่ง่ายต่อการเชื่อมต่อและเร็ว

#### 2.2 แนวคิดทฤษฎี

##### 2.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ

###### 2.2.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของฟรอยด์

ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ผู้ที่เป็นหนึ่งในนักจิตวิทยาชาวออสเตรีย ได้ทำการศึกษาและพบว่าแรงจูงใจและบุคลิกภาพเป็นหนึ่งในอิทธิพลที่สามารถควบคุมและกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ได้ และสามารถถูกควบคุมด้วยความคิดพื้นฐาน 3 ระดับ ดังนี้

2.2.1.2 อิด (Id) เป็นพฤติกรรมตามความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่แสดงออกมาโดยไม่มีการปรุงแต่งให้เหมาะสมกับค่านิยมหรือสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นสามารถมีได้ทั้งดีและไม่ดี ยกตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจ ความก้าวร้าว เป็นต้น

2.2.1.3 อีตตา (Ego) ความต้องการได้รับการยอมรับ ได้รับเกียรติ และความเคารพ โดยสามารถควบคุมจากเหตุผลของบุคคลและแสดงออกมาด้วยเหตุผลที่เป็นจริงและสมเหตุสมผลตามกาลเทศะ

2.2.1.4 อธิอีตตา (Superego) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกตามค่านิยมทางสังคมและมาตรฐานของศีลธรรม โดยซูเปอร์อีโก้จะรับฟังและปฏิบัติตาม

กล่าวคือเมื่อบุคคลมีความเข้าใจในตนเอง สามารถเข้าใจในบุคลิกภาพของตนเอง ย่อมจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมที่ตนเองได้แสดงออกและเข้าใจทัศนคติต่าง ๆ ที่มีต่อเหตุการณ์นั้นๆ

### 2.2.1 แนวคิดเรื่องสำนักงานเสมือนจริง

อรรถวุฒิ ประทุมรัตน์ (2563) ได้พูดถึงแนวคิดของคำว่าสำนักงานเสมือนจริง หรือ Virtual Office เอาไว้ว่า การที่องค์กรไม่จำเป็นต้องมีพื้นที่สำนักงานเป็นของตนเอง พนักงานภายในสามารถทำงานจากที่ใดก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ร้านกาแฟ หรือ ห้องสมุด โดยใช้ระบบเทคโนโลยีต่างๆเป็นเหมือนเครื่องในการเชื่อมต่อทุกคนเข้าด้วยกัน ซึ่งทำให้พนักงานสามารถติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว ว่องไว และมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการทำงานโดยใช้สำนักงานเสมือนจริงนี้ยังเป็นอีกหนึ่งวิธีที่สามารถทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้ยังมีอีกหลายวิจัยที่ได้กล่าวถึงการทำงานผ่านสำนักงานเสมือนจริง ยกตัวอย่างเช่น บัณฑิตา เตชะสุกุลพาณิชย์ (2562) ได้สรุปเอาไว้ว่า การที่พนักงานได้ทำงานในสำนักงานที่มีรูปแบบเป็นสำนักงานเสมือนจริงสามารถทำให้การทำงานของพนักงานมีความราบรื่น การประชุมต่างๆสามารถผ่านไปได้อย่างดี ลูกคามีความชอบใจ อีกทั้งการทำงานในรูปแบบสำนักงานเสมือนจริงที่ต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวเชื่อมในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ทำให้พนักงานภายในองค์กรมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเกิดไอเดียใหม่ๆที่สามารถนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการลดขั้นตอน หรือการทำงานให้เสร็จโดยใช้เวลาที่สั้นลง เป็นต้น

### 2.2.2 แนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีสุข (The theory of well-being)

มาร์ติน เซลิกแมน (Martin Seligman) หนึ่งในนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้ศึกษาพร้อมทั้งนำเสนอแนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีสุข (The theory of well-being) เอาไว้ว่า มนุษย์ทุกคนสามารถมองหาความสุขได้ด้วยตัวเอง โดยก่อนที่จะมีความสุขได้นั้นทุกคนควรที่จะทำความเข้าใจ เรียนรู้ตนเอง มองหองค์ประกอบและทำความเข้าใจว่าความสุขคืออะไร แล้วจึงนำมาปรับใช้ เปลี่ยนมุมมอง เปลี่ยนความคิด ปรับความเป็นอยู่ต่างๆเพื่อที่จะได้รับรู้ถึงความสุขนั้นๆ โดยเซลิกแมนได้แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ และเรียกรวมกันว่า PERMA Model หรือ แบบจำลองที่ทำให้เกิดความสุขในชีวิต รายละเอียดดังนี้

#### P หรือ Positive Emotion รู้สึกดีมีอารมณ์บวก

ความสามารถในการบริหารความคิด ความรู้สึก คิดถึงแต่ในเรื่องเชิงบวก การมีสติ ความสงบ ความภาคภูมิใจในตนเอง และพยายามมองโลกในแง่ดี ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นสามารถมีความสุขทางจิตใจได้

#### E หรือ Engagement เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่ง

การมองหาสิ่งที่ตนเองชอบและถนัดที่จะทำ และลงมือทำกับกิจกรรมนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นการมองหางานที่ตนเองถนัด งานอดิเรกที่ชอบ กีฬาที่ให้ความสนใจ จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เรามีสมาธิและสามารถทำมันออกมาได้ดี ช่วยสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองได้ อีกทั้งการใช้เวลาร่วมกับบุคคลที่สามารถทำให้เรารู้สึกดี ก็ยังเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสุขให้กับตัวเองได้

#### R หรือ Relationship สานสัมพันธ์ภาพ

เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทุกรูปแบบ คนที่จะพบหรือหาความสุขในชีวิตได้ ควรที่จะเปิดใจ เรียนรู้คนที่ผ่านเข้ามา มอบแต่สิ่งดีๆให้กับคนรอบตัว สร้างมิตรภาพด้วยความจริงใจ ยิ่งจะทำให้พบเจอคนดีๆเข้ามา ช่วยเติมเต็ม และให้กำลังใจทำให้เมื่อพบเจอเรื่องแย่ๆ ก็สามารถก้าวผ่านไปได้อย่างง่ายดาย

#### M หรือ Meaning ชีวิตเปี่ยมความหมาย

คนที่มีความสุขในชีวิต ควรเป็นคนที่ไม่ได้ให้ความสำคัญแค่เพียงกับตนเอง แต่เป็นบุคคลที่ให้ความใส่ใจกับทุกอย่างรอบๆตัวเอง และมีหลักในการยึดเหนี่ยวจิตใจ ทั้งในเรื่องของความเชื่อ ศาสนา ความศรัทธา ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยให้ตนเองสามารถรู้สึกได้ว่าชีวิตของตนเองนั้นมีความหมาย

#### A หรือ Accomplishment พลังจากความสำเร็จ

ความภาคภูมิใจต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิต ทั้งเรื่องเล็กๆน้อยๆ เช่น การทำงานเสร็จได้ทันเวลา การสอบผ่านได้คะแนนสูง หรือจะเป็นเรื่องใหญ่ที่สามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายที่

ตนเองตั้งไว้ เช่น การได้เลื่อนขั้น การคิดถึงสิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นกำลังใจและสามารถสร้างความสุขให้กับตัวเองได้

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ และถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลลัพธ์ที่จะได้รับ สำหรับบุคคลที่มีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับมาก บุคคลนั้นจะมีความคิดบวกต่องานที่รับผิดชอบ สลับกันกับบุคคลที่มีความไม่พึงพอใจต่องานต่ำ บุคคลนั้นก็จะมีความคิดลบต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ (Jariyapanya, 2022) ในขณะที่ กาญจนา อรุณสุขรุจิ (2546) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจของบุคคลนั้นเป็นการแสดงออกทางท่าที หรือพฤติกรรมที่ออกมาเป็นนามธรรม โดยไม่สามารถที่จะจับต้องแบบเป็นรูปเป็นร่างได้ จะเป็นการแสดงออกที่ค่อนข้างที่จะซับซ้อนโดยมีสิ่งเร้าเข้ามาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการแสดงออก ดังนั้นสิ่งเร้าจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและแสดงออกมาว่าพึงพอใจหรือไม่

พิระพัฒน์ สมศรี (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ล้วนเป็นสิ่งที่กระตุ้นและขับเคลื่อนต่อผลงานที่จะออกมา ทั้งในเรื่องของคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา หรือกล่าวโดยรวมก็คือประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานนั่นเอง ซึ่งแน่นอนเมื่อบริษัทสร้างแรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นการได้รับโบนัสในจำนวนที่เหมาะสม การได้เลื่อนตำแหน่ง หรือการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีภายในทีมย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นจากความพึงพอใจและพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานเป็นอย่างที่แน่นอน

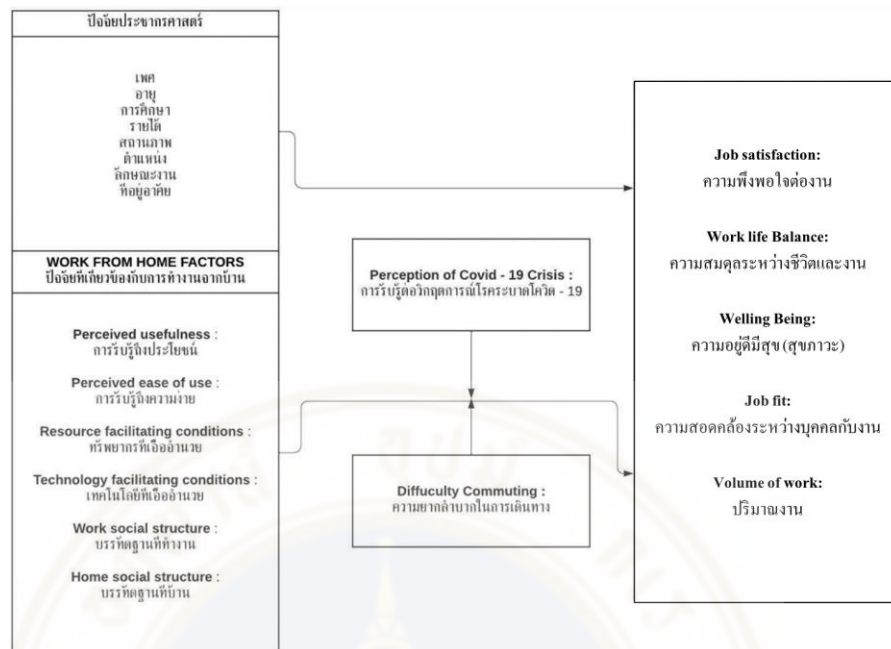
ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเมื่อพนักงานทำงานที่บ้าน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนด้านการทำงานเสมือน สิ่งต่างๆเหล่านี้มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของชีวิตการทำงานและครอบครัวหรือไม่ และผลการศึกษา จึงสามารถสรุปได้ว่า หากพนักงานทำงานที่บ้าน ความสัมพันธ์ของชีวิตการทำงานและครอบครัว ได้รับผลกระทบในเชิงลบ กล่าวคือ เมื่อพนักงานทำงานที่บ้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและครอบครัวถูกลดลง โดยได้วิเคราะห์เอาไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่ลดลงนั้นอาจเกิดจากการที่การทำงานที่บ้าน ช่วงเวลาในการ



ทำงานอาจไม่ถูกแบ่งอย่างชัดเจนเท่ากับการทำงานที่สำนักงาน โดยความไม่ชัดเจนนี้อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวนั้นลดลงได้ อีกหนึ่งอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของชีวิตการทำงานและครอบครัวในเชิงบวก คือ การสนับสนุนการทำงานเสมือนกล่าวคือ เมื่อพนักงานต้องทำงานที่บ้าน การได้รับการสนับสนุนการทำงานเสมือนจากองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานควรได้รับ เนื่องจากอุปสรรคในการทำงานที่ครบถ้วน หรือไม่ว่าจะเป็นนโยบายในการทำงานที่บ้านที่ออกมาอย่างชัดเจน ย่อมเป็นสิ่งที่สนับสนุนและส่งผลให้การทำงานของพนักงานสามารถทำได้อย่างคล่องตัวและย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานติดตามไปด้วย ซึ่งประสิทธิภาพที่ดีย่อมส่งผลต่อความสัมพันธ์ของชีวิตการทำงานและครอบครัว

ณัฐวัฒน์ วงษ์ชาติสกุล, อธิศ ทิวะสะศิริ และ วรญา โรจนาภภาพร (2566) ที่ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านผลตอบแทน 2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ 3. ด้านลักษณะงาน 4. ด้านผู้บังคับบัญชา 5. ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยผลที่ได้จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้แสดงความคิดเห็นว่า เมื่อพนักงานมีงานที่ต้องรับผิดชอบตรงตามความสามารถ และได้รับการสนับสนุน การเรียนรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่พนักงานสนใจ ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รองลงมาคือ ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และ ด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ กล่าวคือ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ มีความเป็นธรรม อีกทั้งการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่พนักงานมี การมีเส้นทางการทำงาน (Career Path) ที่ชัดเจน มีการเติบโตในอาชีพ และที่สำคัญคือการมีเพื่อนร่วมงานที่มีการทำงานแบบ Team Work บรรยากาศในการทำงานย่อมเป็นที่น่าพึงพอใจและสามารถสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กรได้

## 2.4 กรอบแนวคิด



## 2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: พนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ลักษณะงาน และที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและ ปริมาณงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อความพึงพอใจต่องาน

สมมติฐานที่ 3: การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

สมมติฐานที่ 4: การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อความอยู่ดีมีสุข

สมมติฐานที่ 5: การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

สมมติฐานที่ 6: การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อปริมาณงาน

สมมติฐานที่ 7: การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน

สมมติฐานที่ 8: การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

สมมติฐานที่ 9: การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความอยู่ดีมีสุข

สมมติฐานที่ 10: การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

สมมติฐานที่ 11: การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและปริมาณงาน

สมมติฐานที่ 12: ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน

สมมติฐานที่ 13: ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

สมมติฐานที่ 14: ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความอยู่ดีมีสุข

สมมติฐานที่ 15: ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

สมมติฐานที่ 16: ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและปริมาณงาน

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและปริมาณงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในธุรกิจประกันภัยและประกันชีวิตระหว่างการระบาดของโควิด-19” ในการศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลและนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) โดยสามารถแบ่งรายละเอียดเป็นหัวข้อ ดังนี้

- 1) รูปแบบการวิจัย
- 2) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- 3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
- 4) การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 6) การตรวจวัดและการให้คะแนน
- 7) การวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยจัดทำงานวิจัยนี้ในรูปแบบงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานในธุรกิจประกัน

#### 3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานบริษัททั้งรัฐวิสาหกิจและเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมประกันในประเทศไทย โดยเลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานที่ได้รับผลกระทบจาก

สถานการณ์วิกฤต COVID-19 และจำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากสำนักงานเป็นการทำงานจากบ้าน จำนวน 369 คน

### 3.3 ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานบริษัททั้งรัฐบาลและเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมประกันในประเทศไทย ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 และจำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากสำนักงานเป็นการทำงานจากบ้าน ตั้งแต่ช่วงเดือนมีนาคม 2563 เป็นต้นมา ซึ่งจำนวนของประชากรทั้งหมดมีขนาดใหญ่มาก จึงใช้วิธีการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

จากนั้นทำการแทนค่าในสูตร จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ดังนี้

$$n = \frac{65,124,716}{1 + 65,124,716 (0.05)^2}$$

$$n = 400$$

จากการคำนวณได้ผลขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้สะดวกแก่การเก็บข้อมูลจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 400 คน

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้เขียนแบบสอบถามจากการศึกษา การทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ และได้ปรึกษาขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้แบบสอบถามที่ออกมารอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทั้งหมด โดยแบ่งรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ลักษณะงาน และที่อยู่อาศัย โดยใช้เป็นคำถามปลายเปิด สามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการเดินทาง ความถี่ในการทำงานจากบ้าน ประโยชน์และผลกระทบจากการทำงานจากที่บ้าน และการรับรู้ถึงสถานการณ์ COVID-19 เป็นต้น

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านด้านการรับรู้ถึง ประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน

ส่วนที่ 4 คำถามเรื่องความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดี มีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และปริมาณงานที่ได้รับของพนักงานบริษัทในธุรกิจ ประกัน

### 3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบเครื่องมือก่อนนำไปใช้งาน ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและช่วยพิจารณาถึงความชัดเจน ความเหมาะสมของเนื้อหาและความครอบคลุมเพื่อให้แบบสอบถามนั้นมีคำถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์ในงานวิจัยมากที่สุด เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์เรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน (Pre-test) เพื่อนำข้อมูลตัวอย่างที่ได้รับมาทำการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ในการหาค่าครอนบาคแอลฟา Cronbach's Alpha (Taber, 2017) เพื่อใช้ในการตรวจสอบ หลังจากนั้นก็ทำการแก้ไขเครื่องมือและนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตารางที่ 3.1 แสดงรายการตัววัดและที่มาของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรต้น	คำถาม	แหล่งที่มา	Cronbach's Alpha
การรับรู้ถึงประโยชน์	การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า	ชาลิณี จุติโชติ พนิชย์ (2559)	0.839
	การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น		
	การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของ ท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น		
	การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ		
การรับรู้ถึงความง่าย	ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน	ชาลิณี จุติโชติ พนิชย์ (2559)	0.772
	ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์		
	ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อนสามารถเรียนรู้และใช้งาน ได้ไม่ยาก		
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	ชาลิณี จุติโชติ พนิชย์ (2559)	0.895
	อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน		
	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน		
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน	ชาลิณี จุติโชติ พนิชย์ (2559)	0.802

ตารางที่ 3.1 แสดงรายการตัววัดและที่มาของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย (ต่อ)

ตัวแปรต้น	คำถาม	แหล่งที่มา	Cronbach's Alpha
	เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมีช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกและรวดเร็ว		
	ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน		
บรรทัดฐานที่ทำงาน	องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน	ชาลิณี จุติโชติพนิชย์ (2559)	0.866
	องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน		
	หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน		
บรรทัดฐานที่บ้าน	การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆ ในครอบครัว	ชาลิณี จุติโชติพนิชย์ (2559)	0.807
	อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน		
	สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน		
ความพึงพอใจต่องาน	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	สุภาพร รัชพันธ์ (2550)	0.795
	ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน		
	งานของท่านเป็นงานที่ทำให้ได้อย่างสบายใจ		
	งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน		



ตารางที่ 3.1 แสดงรายการตัววัดและที่มาของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย (ต่อ)

ตัวแปรต้น	คำถาม	แหล่งที่มา	Cronbach's Alpha
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และ สังคมได้อย่างเหมาะสม	Haider, Jabeen, and Ahmad (2018) สกอล ลิจูติภูมิ (2545)	0.747
	ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ		
	การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม		
ความอยู่ดีมีสุข	สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี	คาริกา ปิตุรงค์พิทักษ์ (2557)	0.785
	ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ		
	ถ้าย่นเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง		
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน	ชนัญนันท์ ทาทะแจ่ม (2559)	0.833
	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่		
	ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ		
ด้านปริมาณของงาน	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)	0.814

ตารางที่ 3.1 แสดงรายการตัววัดและที่มาของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย (ต่อ)

ตัวแปรต้น	คำถาม	แหล่งที่มา	Cronbach's Alpha
	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสม		
	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		
	ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		
	ผลการปฏิบัติของท่านได้ครบตามจำนวน ตามที่ลูกค้าต้องการ		
การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรค ระบาดโควิด-19	วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและ กังวล	ดาริกา ปิติ รงค์พิทักษ์ (2557)	0.914
	ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อ ท่าน รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้		
	ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของ วิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น		
ความยากลำบาก ใน การเดินทาง	ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน เป็นเวลานาน	ดาริกา ปิติ รงค์พิทักษ์ (2557)	0.687
	การจราจรที่ติดขัด ส่งผลให้ท่านเกิดความ เหนื่อยล้า		
	ความแออัดของการเดินทางด้วยรถ สาธารณะ ทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวก ในการเดินทาง		

### 3.6 การตรวจวัดและการให้คะแนน

แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยจำแนกตามลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล

แบบสอบถามวัดทัศนคติและปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อรูปแบบการทำงานจากบ้าน มีการตรวจวัดแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) ซึ่งมีระดับการตอบ 5 ระดับ

ตารางที่ 3.2 ตารางแสดงเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน

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

นำคะแนนที่ได้มารวมกันในแต่ละด้าน หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ระดับคะแนนเฉลี่ยนำมาแปลความหมายของระดับคะแนน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าเฉลี่ย} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{ช่วงคะแนน} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้นความกว้างในแต่ละช่วงอันตรภาคชั้น คือ 0.80 จึงสามารถจัดระดับและแปลความหมายได้ ดังนี้

ตาราง 3.3 ตารางแสดงการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็นช่วง

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมายระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	ระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	ระดับสูง
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับต่ำ
1.00 – 1.80	ระดับต่ำมาก

### 3.7 การวิเคราะห์และการสรุปข้อมูล

งานวิจัยนี้ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์วิธีทางสถิติ โดยนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผ่านโปรแกรม โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเภท

#### 3.7.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นการใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปทางประชากรศาสตร์และใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 3.7.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) และตัวแปรกำกับ (Moderator Variables) โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test และ One-way ANOVA

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและปริมาณงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในธุรกิจประกันภัยและประกันชีวิตระหว่างการระบาดของโควิด-19 ในรูปแบบงานวิจัยสำรวจเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มีการเน้นข้อมูลตัวเลขเพื่อค้นหาความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และผลสรุป โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง 369 คน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากบ้าน
- ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และที่อยู่อาศัย โดยการวิเคราะห์ได้แจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังในตาราง 4.1

**ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง**

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	195	52.8
หญิง	174	47.2
<b>รวม</b>	<b>369</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	49	13.3
31 - 40 ปี	254	68.8
41 - 50 ปี	60	16.3
มากกว่า 50 ปี	6	1.6
<b>รวม</b>	<b>369</b>	<b>100</b>
<b>การศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี,ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	339	91.8
ปริญญาโทขึ้นไป	30	8.2
<b>รวม</b>	<b>369</b>	<b>100</b>
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3	0.8
20,000 – 30,000 บาท	79	21.4
30,001 – 40,000 บาท	219	59.3
40,001 – 50,000 บาท	24	6.5
50,001 – 60,000 บาท	14	3.8
60,001 ขึ้นไป	30	8.1
<b>รวม</b>	<b>369</b>	<b>100</b>
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	157	42.5
หย่าร้าง	2	0.5
สมรส (มีบุตร)	60	16.3
สมรส (ไม่มีบุตร)	150	40.7
<b>รวม</b>	<b>369</b>	<b>100</b>
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน	319	86.4
ระดับหัวหน้างาน	24	6.5
ระดับหัวหน้าแผนก	13	3.5

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ระดับผู้จัดการฝ่าย	6	1.6
ระดับผู้บริหาร	7	1.9
<b>รวม</b>	<b>369</b>	<b>100</b>
<b>ลักษณะงาน</b>		
งานด้านบัญชี / การเงิน	48	13
งานด้านทรัพยากรบุคคล	39	10.6
งานด้านการตลาด / ลูกค้า	58	15.7
งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	69	18.7
งานด้านการขายผลิตภัณฑ์	33	8.9
งานด้านการวางแผนกลยุทธ์ / บริหารทั่วไป	102	27.6
งานด้านศูนย์บริการลูกค้า (Call Center)	20	5.4
<b>รวม</b>	<b>369</b>	<b>100</b>
<b>ที่พักอาศัย</b>		
กรุงเทพมหานคร	257	69.6
ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร)	112	30.4
<b>รวม</b>	<b>369</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 และเพศหญิงจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 นอกจากนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 รองลงมาอันดับสองอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 อันดับสาม คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และอันดับสุดท้าย คือ อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ส่วนระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 91.80 และรองลงมาคือ ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20

สำหรับรายได้ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 รองลงมาคือระดับ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 อันดับสามอยู่ในระดับ 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 อันดับสี่อยู่ในระดับ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 อันดับห้าอยู่ในระดับ 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 และอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80

ส่วนสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ สถานภาพโสด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร) จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 อันดับสามคือ สถานภาพสมรส (มีบุตร) จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 และอันดับสุดท้ายคือ สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

ในส่วนของตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 86.40 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้างาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 อันดับสาม คือ ระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 อันดับสี่ คือ ระดับผู้บริหาร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 อันดับสุดท้าย คือ ระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 และพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 102 คน มีลักษณะงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ / บริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 27.60 รองลงมา คืองานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 อันดับสาม คือ งานด้านการตลาด / ลูกค้า จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 อันดับสี่ คือ งานด้านบัญชี/การเงิน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 อันดับห้า คือ งานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 อันดับหก คือ งานด้านการขายผลิตภัณฑ์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 และอันดับสุดท้าย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานงานด้านศูนย์บริการลูกค้า (Call Center)

สำหรับที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 รองลงมา คือ ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร) จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพฤติกรรมพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างได้ถูกนำมาวิเคราะห์และแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังในตาราง 4.2



ตารางที่ 4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน

ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 นาที	13	3.5
31 นาที – 1 ชั่วโมง	159	43.1
1 – 1.30 ชั่วโมง	170	46.1
1.30 – 2 ชั่วโมง	17	4.6
2 ชั่วโมงขึ้นไป	10	2.7
<b>รวม</b>	<b>369</b>	<b>100</b>
รูปแบบการเดินทางมาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ยานพาหนะสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ	86	23.3
เดินทางด้วยเท้า	14	3.8
เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซด์ / จักรยานส่วนตัวส่วนตัว	36	9.8
เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว	233	63.1
<b>รวม</b>	<b>369</b>	<b>100</b>
ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่อวัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 50 บาท	8	2.2
51 – 100 บาท	55	14.9
101 – 200 บาท	281	76.2
มากกว่า 200 บาท	25	6.8
<b>รวม</b>	<b>369</b>	<b>100</b>
ความถี่ในการทำงานจากบ้าน	จำนวน	ร้อยละ
ทำเป็นครั้งคราว (เฉลี่ย 1-2 วันต่อสัปดาห์)	320	86.7
ทำเป็นประจำ (เฉลี่ย 3 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์)	49	13.3
<b>รวม</b>	<b>369</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน 1 ชั่วโมง – 1 ชั่วโมง 30 นาที จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 รองลงมา คือ ใช้เวลา 31 นาที – 59 นาที จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 อันดับสาม คือ 1 ชั่วโมง 30 นาที – 2 ชั่วโมง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 อันดับสี่ คือ ต่ำกว่า 30 นาที จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และอันดับสุดท้าย

คือใช้เวลามากกว่า 2 ชั่วโมง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ในส่วนของรูปแบบการเดินทาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 รองลงมา คือ ขานพาหนะสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 อันดับสาม คือ เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซด์ / จักรยาน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และอันดับสุดท้าย คือ เดินทางด้วยเท้ามาทำงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

นอกจากนี้พบว่าค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่อวันของกลุ่มตัวอย่าง อันดับหนึ่งคือ 101 – 200 บาทต่อวัน มีจำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 76.20 อันดับสองคือ 51 – 100 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 อันดับสาม คือ มากกว่า 200 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 และสุดท้าย ใช้จ่ายน้อยกว่า 50 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 โดยความถี่ในการทำงาน จากบ้านของกลุ่มตัวอย่างมี 320 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 86.70 ทำเป็นครั้งคราว (เฉลี่ย 1-2 วันต่อสัปดาห์) และจำนวน 49 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.30 ทำเป็นประจำ (เฉลี่ย 3 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์)

#### ตารางที่ 4.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากบ้าน

ประโยชน์ที่ท่านได้รับจาก การทำงานจากบ้าน	ประโยชน์มากที่สุด - น้อยสุด					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
ระดับความเห็น	5	4	3	2	1			
1. ประหยัดค่าใช้จ่าย	118	222	23	5	1	4.22	0.642	มากที่สุด
2. ประหยัดเวลาในการ เดินทาง	124	167	75	2	1	4.11	0.758	มาก
3. ประสิทธิภาพการ ทำงานที่ดีขึ้น	119	174	69	6	1	4.09	0.769	มาก
4. ชั่วโมงการทำงานที่ ยืดหยุ่น	149	139	74	5	2	4.16	0.827	มาก
5. ได้รับผิดชอบภาระที่ บ้านอย่างเต็มที่	138	114	96	14	7	3.98	0.979	มาก

จากตาราง 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากบ้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานจากบ้านมีประโยชน์มากที่สุด ในด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาเห็นว่ามีประโยชน์มากในด้านชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านการประหยัดเวลาในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และในด้านการได้รับผิดชอบภาระที่บ้านอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

#### ตารางที่ 4.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานจากบ้าน

หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาใช้แทนการทำงานในรูปแบบปกติ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	283	76.7
ไม่เห็นด้วย เพราะ ขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน ในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	22	6.0
ไม่เห็นด้วย เพราะ ขาดการปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	26	7.0
ไม่เห็นด้วย เพราะ มีสิ่งรบกวนและเบี่ยงเบนจากการทำงาน	22	6.0
ไม่เห็นด้วย เพราะ ขาดการปฏิสัมพันธ์บุคคลภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิต	16	4.3
รวม	369	100
หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม ท่านเห็นด้วยกับรูปแบบใดมากที่สุด	จำนวน	ร้อยละ
ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น	91	24.7
ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50	130	35.2
ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60	97	26.3
ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40	51	13.8
รวม	369	100

**ตารางที่ 4.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานจากบ้าน (ต่อ)**

สิ่งที่ท่านต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์	จำนวน	ร้อยละ
<b>พจนานุกรมสำหรับการทำงานจากบ้าน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>		
อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์	224	60.7
ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต	135	36.6
การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา	76	20.6
<b>พบปัญหาจากการทำงานจากบ้านในช่วงที่ผ่านมาหรือไม่</b>	<b>จำนวน</b>	<b>ร้อยละ</b>
ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน	302	81.8
พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน	67	18.2
<b>รวม</b>	<b>369</b>	<b>100</b>
<b>ปัญหาที่พบจากการทำงานจากบ้าน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>	<b>จำนวน</b>	<b>ร้อยละ</b>
ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน	285	77.2
ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน	27	7.3
ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม	37	10.0
ปัญหาจากค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต	33	8.9
ปัญหาจากการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ	36	9.8

จากตาราง 4.4 พบว่าหากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาใช้แทนการทำงานในรูปแบบปกติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 76.70 รองลงมาไม่เห็นด้วยเพราะขาดการปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 อันดับสามคือ ไม่เห็นด้วย เพราะ ขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน ในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และไม่เห็นด้วย เพราะ มีสิ่งรบกวนและเบี่ยงเบนจากการทำงาน มีจำนวนที่เท่ากันคือ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และลำดับสุดท้ายคือ ไม่เห็นด้วย เพราะ ขาดการปฏิสัมพันธ์บุคคลภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ในส่วนของการผสมผสานรูปแบบการทำงาน อันดับหนึ่งที่มีผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นคือ อยากรให้ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50 จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 อันดับสองคือ ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60 จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 อันดับสามคือ ทำงานในรูปแบบ

ดั้งเดิมเท่านั้น จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และอันดับสุดท้ายคือ ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40 จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 นอกจากนี้ พบว่า สิ่งในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการมากที่สุด คือ ค่าใช้จ่ายด้านอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์ จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 และอันดับสาม คือ การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่พบปัญหาจากการทำงานที่บ้าน จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 81.80 ส่วนที่เหลือจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 นั้นพบปัญหา ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ที่พบ ได้แก่ ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 รองลงมาคือ ปัญหาจากการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 รองลงมาคือ ปัญหาจากค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 และสุดท้ายปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 เป็นต้น

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดกับปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย 4.32) และมีความเห็นอยู่ในระดับมากกับการรับรู้ถึงประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 3.97) การรับรู้ถึงความง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.91) บรรทัดฐานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (ค่าเฉลี่ย 3.66) และทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (ค่าเฉลี่ย 3.64)

#### ตารางที่ 4.5 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า	4.32	0.87	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	3.88	0.99	มาก
การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.86	1.00	มาก
การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	3.80	0.84	มาก
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	3.97	0.76	มาก

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจากการทำงานจากบ้าน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านการรับรู้ถึงความง่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยากไม่ซับซ้อน	4.07	0.84	มาก
ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์	3.76	1.05	มาก
ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อนสามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก	3.91	0.96	มาก
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย	3.91	0.80	มาก

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	3.61	1.137	มาก

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน	3.68	1.013	มาก
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน	3.63	1.158	มาก
<b>ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย</b>	<b>3.64</b>	<b>1.00</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน	3.76	0.99	มาก
เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก และ รวดเร็ว	3.74	0.92	มาก
ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน	3.49	1.28	มาก
<b>ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย</b>	<b>3.66</b>	<b>0.91</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน	3.72	1.11	มาก
องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน	3.79	1.03	มาก

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน	3.78	1.06	มาก
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	3.76	0.95	มาก

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านบรรทัดฐานที่บ้าน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆ ในครอบครัว	4.35	0.72	มากที่สุด
อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน	4.29	0.78	มากที่สุด
สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน	4.33	0.80	มากที่สุด
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน	4.32	0.65	มากที่สุด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และปริมาณงาน

#### ความพึงพอใจต่องาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องานที่มีต่อการทำงานจากบ้าน (ค่าเฉลี่ย 4.14) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดในประเด็นที่ว่า งานที่ทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีความเห็นในระดับมาก ในประเด็นที่ว่า เป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาระบุว่างานที่ทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพเท่ากับ 3.86



ตารางที่ 4.11 ข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องาน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านความพึงพอใจ ต่องาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	4.30	0.80	มากที่สุด
ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	4.24	0.73	มากที่สุด
งานของท่านเป็นที่ทำได้สบายใจ	4.17	0.76	มาก
งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน	3.86	1.07	มาก
<b>ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องาน</b>	<b>4.14</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

### ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่มีต่อการทำงานจากบ้าน (ค่าเฉลี่ย 4.14) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดในเรื่องที่ว่าการทำงานสามารถทำให้ได้อาศัยอยู่ที่เดิม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.42 และมีความคิดเห็นในระดับมากในเรื่องที่สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสมเท่ากับ 4.11 และประเด็นสุดท้ายพบว่าชีวิตมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพเท่ากับ 3.88

ตารางที่ 4.12 ข้อมูลปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตและงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลา ส่วนตัว และ สังคมได้อย่างเหมาะสม	4.11	0.83	มาก
ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่าง งานและสุขภาพ	3.88	0.99	มาก
การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม	4.42	0.77	มากที่สุด
<b>ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน</b>	<b>4.14</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

## ความอยู่ดีมีสุข

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขที่มีต่อการทำงานจากบ้าน (ค่าเฉลี่ย 3.94) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากในทุกประเด็น โดยระบุว่าสถานการณ์ในชีวิตเป็นไปในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ การได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอเท่ากับ 4.02 และสุดท้ายคือ ถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ต้องการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 3.67

### ตารางที่ 4.13 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านความอยู่ดีมีสุข

ความคิดเห็นของพนักงานด้านความอยู่ดีมีสุข	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี	4.13	0.83	มาก
ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ	4.02	0.78	มาก
ถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง	3.67	1.13	มาก
<b>ปัจจัยด้านความอยู่ดีมีสุข</b>	<b>3.94</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>

## ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่มีต่อการทำงานจากบ้าน (ค่าเฉลี่ย 4.33) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดในทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.39 คือ การทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน รองลงมาคือ การรู้สึกว่าคุณสมบัติและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่เท่ากับ 4.36 และการสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเท่ากับ 4.26

ตารางที่ 4.14 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน	4.39	0.64	มากที่สุด
ท่านรู้ดีกว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่	4.36	0.68	มากที่สุด
ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ	4.26	0.70	มากที่สุด
ปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	4.33	0.58	มากที่สุด

### ปริมาณของงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับปริมาณงานต่อการทำงานจากบ้าน (ค่าเฉลี่ย 4.18) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดในประเด็น มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 อันดับสองคือ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อันดับสามคือ สามารถปฏิบัติได้ครบตามจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อันดับสี่คือ สามารถปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 นอกจากนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในประเด็นที่ว่า ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านปริมาณของงาน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านปริมาณของงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.21	0.68	มากที่สุด

ตารางที่ 4.15 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านปริมาณของงาน (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานด้าน ปริมาณของงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ มี ความเหมาะสม	3.67	1.06	มาก
ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.36	0.75	มากที่สุด
ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.41	0.68	มากที่สุด
ผลการปฏิบัติของท่านได้ครบตามจำนวน ตามที่ลูกค้าต้องการ	4.28	0.70	มากที่สุด
<b>ปัจจัยด้านปริมาณของงาน</b>	<b>4.18</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผ่านผลกระทบต่อการทำงานจากบ้าน ได้แก่ การ  
รับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง

ตารางที่ 4.16 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19

ความคิดเห็นของพนักงานด้านการรับรู้ต่อ สถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล	3.43	1.08	มาก
ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่าน รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้	3.50	1.03	มาก
ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของ วิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น	3.32	1.18	ปานกลาง
<b>ปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาด ของไวรัส COVID-19</b>	<b>3.42</b>	<b>1.01</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 ที่มีต่อการทำงานจากบ้าน (ค่าเฉลี่ย 3.42) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.50 คือ ความหวาดกลัวมีมากขึ้นเมื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้ รองลงมาคือ วิกฤตการณ์นี้ทำให้รู้สึกเครียดและกังวล เท่ากับ 3.43 อันดับสุดท้าย คือการได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นเท่ากับ 3.32 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

#### ตารางที่ 4.17 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทาง

ความคิดเห็นของพนักงานด้านความยากลำบากในการเดินทาง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน	3.60	1.34	มาก
การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า	4.11	1.13	มาก
ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง	3.82	1.40	มาก
<b>ปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทาง</b>	<b>3.84</b>	<b>1.01</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทางที่มีต่อการทำงานจากบ้าน (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากในทุกประเด็น โดยการจราจรที่ติดขัดส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง เท่ากับ 3.82 อันดับสุดท้ายคือ การต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน เท่ากับ 3.60

## ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานและที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงานที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.18** ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงานของเพศชายและเพศหญิง

เพศ		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p-value
ความพึงพอใจต่องาน	ชาย	4.22	0.64	2.489	0.013*
	หญิง	4.05	0.69		
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	ชาย	4.18	0.71	1.287	0.199
	หญิง	4.09	0.70		
ความอยู่ดีมีสุข	ชาย	3.94	0.79	0.060	0.952
	หญิง	3.94	0.77		
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	ชาย	4.38	0.56	1.704	0.089
	หญิง	4.28	0.60		
ปริมาณงาน	ชาย	4.21	0.59	0.976	0.330
	หญิง	4.15	0.60		

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

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่า

พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และปริมาณงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงาน แต่ละช่วงอายุ**

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50ปี
อายุ			0.665	0.574				
ต่ำกว่า 30 ปี	4.209	0.698			-	0.109	0.009	-0.124
31 – 40 ปี	4.110	0.669				-	-0.090	-0.223
41 – 50 ปี	4.200	0.678					-	-0.133
มากกว่า 50 ปี	4.333	0.408						-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50ปี
อายุ			0.379	0.768				
ต่ำกว่า 30 ปี	4.095	0.841			-	-0.028	-0.127	-0.071
31 – 40 ปี	4.123	0.707				-	-0.099	-0.043
41 – 50 ปี	4.222	0.619					-	0.056
มากกว่า 50 ปี	4.167	0.459						-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50ปี
อายุ			0.272	0.846				
ต่ำกว่า 30 ปี	4.014	0.779			-	0.087	0.086	-0.098

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงาน แต่ละช่วงอายุ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50ปี
31 – 40 ปี	3.927	0.783				-	-0.001	-0.185
41 – 50 ปี	3.928	0.796					-	-0.183
มากกว่า 50 ปี	4.111	0.272						-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ งาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50ปี
อายุ			0.429	0.732				
ต่ำกว่า 30 ปี	4.320	0.670			-	-0.033	0.059	-0.069
31 – 40 ปี	4.353	0.573				-	0.092	-0.036
41 – 50 ปี	4.261	0.553					-	-0.128
มากกว่า 50 ปี	4.389	0.574						-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ปริมาณงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50ปี
อายุ			0.144	0.933				
ต่ำกว่า 30 ปี	4.233	0.674			-	0.053	0.066	0.993
31 – 40 ปี	4.180	0.594				-	-0.053	0.013
41 – 50 ปี	4.167	0.562					-	0.033
มากกว่า 50 ปี	4.133	0.350						-

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



ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีช่วงระดับอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.20** การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงาน แต่ละช่วงระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p-value
ความพึงพอใจต่องาน	ต่ำกว่าป.ตรีหรือเทียบเท่า	4.144	0.675	0.212	0.832
	ป.โทขึ้นไป	4.117	0.632		
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	ต่ำกว่าป.ตรีหรือเทียบเท่า	4.125	0.715	-1.051	0.294
	ป.โทขึ้นไป	4.267	0.621		
ความอยู่ดีมีสุข	ต่ำกว่าป.ตรีหรือเทียบเท่า	3.937	0.781	-0.349	0.727
	ป.โทขึ้นไป	3.989	0.755		
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	ต่ำกว่าป.ตรีหรือเทียบเท่า	4.332	0.586	-0.209	0.835
	ป.โทขึ้นไป	4.356	0.553		
ปริมาณงาน	ต่ำกว่าป.ตรีหรือเทียบเท่า	4.185	0.601	0.164	0.870
	ป.โทขึ้นไป	4.167	0.536		

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

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีช่วงระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงานและปริมาณงาน แต่ละช่วงระดับรายได้

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	40,001– 50,000 บาท	50,001– 60,000 บาท	60,001 บาท ขึ้นไป
รายได้			0.316	0.903						
ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.167	0.289			-	0.021	0.051	-0.114	-0.030	-0.017
20,000 – 30,000 บาท	4.146	0.694				-	0.030	-0.136	-0.051	-0.038
30,001 – 40,000 บาท	4.115	0.673					-	-0.166	-0.081	-0.068
40,001 – 50,000 บาท	4.281	0.689						-	0.084	0.098
50,001 – 60,000 บาท	4.200	0.564							-	0.013
60,001 บาท ขึ้นไป	4.183	0.673								-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างชีวิต และงาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	40,001– 50,000 บาท	50,001– 60,000 บาท	60,001 บาท ขึ้นไป
รายได้			1.506	0.187						
ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.333	0.577			-	0.274	0.227	-0.125	0.048	0.122
20,000 – 30,000 บาท	4.059	0.773				-	-0.047	-0.399	-0.227	-0.152
30,001 – 40,000 บาท	4.107	0.702					-	-0.352	-0.179	-0.105



ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับงานและปริมาณงาน แต่ละช่วงระดับรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	40,001– 50,000 บาท	50,001– 60,000 บาท	60,001 บาท ขึ้นไป
รายได้			1.341	0.246						
ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.111	0.192			-	-0.201	-0.195	-0.486	-0.198	-0.311
20,000 – 30,000 บาท	4.312	0.614				-	0.006	-0.285*	0.003	-0.110
30,001 – 40,000 บาท	4.306	0.597					-	-0.291*	-0.004	-0.116
40,001 – 50,000 บาท	4.597	0.471						-	0.288	0.175
50,001 – 60,000 บาท	4.310	0.423							-	-0.113
60,001 บาท ขึ้นไป	4.422	0.525								-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ปริมาณงาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	40,001– 50,000 บาท	50,001– 60,000 บาท	60,001 บาท ขึ้นไป
รายได้			0.691	0.631						
ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.067	0.116			-	-0.113	-0.088	-0.267	-0.291	-0.153
20,000 – 30,000 บาท	4.180	0.651				-	0.025	-0.154	-0.177	-0.040
30,001 – 40,000 บาท	4.154	0.593					-	-0.179	-0.203	-0.066
40,001 – 50,000 บาท	4.333	0.643						-	-0.024	0.113

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงาน แต่ละช่วงระดับรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ปริมาณงาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	40,001– 50,000 บาท	50,001– 60,000 บาท	60,001 บาท ขึ้นไป
50,001 – 60,000 บาท	4.357	0.438							-	0.137
60,001 บาท ขึ้นไป	4.220	0.508								-

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

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อ งาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และ ปริมาณงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า พนักงานกลุ่มรายได้ 20,000 – 30,000 บาท มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากกลุ่มรายได้ 40,001 – 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.285 และกลุ่ม รายได้ 30,001 – 40,000 บาท มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากกลุ่มรายได้ 40,001 – 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.291

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และปริมาณงาน แต่ละสถานภาพ

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	โสด	หย่า ร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มี บุตร)
สถานภาพ			1.778	0.151				
โสด	4.156	0.648			-	-0.844	0.131	-0.006
หย่าร้าง	5.000	0.000				-	0.975*	0.838
สมรส (มีบุตร)	4.025	0.705					-	-0.137
สมรส (ไม่มี บุตร)	4.162	0.676						-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	โสด	หย่า ร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มี บุตร)
สถานภาพ			1.118	0.342				
โสด	4.106	0.725			-	-0.894	-0.049	-0.043
หย่าร้าง	5.000	0.000				-	0.844	0.851
สมรส (มีบุตร)	4.156	0.690					-	0.007
สมรส (ไม่มี บุตร)	4.149	0.699						-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	โสด	หย่า ร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มี บุตร)
สถานภาพ			0.385	0.764				

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และปริมาณงาน แต่ละสถานภาพ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	โสด	หย่า ร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มี บุตร)
โสด	3.964	0.777			-	0.297	0.108	0.008
หย่าร้าง	3.667	0.471				-	-0.189	-0.289
สมรส (มีบุตร)	3.856	0.636					-	-0.10
สมรส (ไม่มี บุตร)	3.956	0.832						-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ งาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	โสด	หย่า ร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มี บุตร)
สถานภาพ			0.560	0.642				
โสด	4.335	0.607			-	0.335	0.063	-0.027
หย่าร้าง	4.000	0.000				-	-0.272	-0.362
สมรส (มีบุตร)	4.272	0.540					-	-0.090
สมรส (ไม่มี บุตร)	4.362	0.577						-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ปริมาณงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	โสด	หย่า ร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มี บุตร)
สถานภาพ			0.261	0.854				
โสด	4.187	0.624			-	0.287	0.041	-0.011

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และปริมาณงาน แต่ละสถานภาพ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ปริมาณงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	โสด	หย่า ร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มี บุตร)
หย่าร้าง	3.900	0.141				-	-0.247	-0.299
สมรส (มีบุตร)	4.147	0.454					-	-0.052
สมรส (ไม่มี บุตร)	4.199	0.620						-

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

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า พนักงานกลุ่มสถานภาพหย่าร้าง มีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากกลุ่มสถานภาพสมรส (มีบุตร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.975

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและ ปริมาณงาน แต่ละตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่	หัวหน้า งาน	หัวหน้า แผนก	ผู้จัดการ ฝ่าย	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			1.206	0.308					
เจ้าหน้าที่	4.151	0.651			-	-0.120	0.247	0.401	0.116
หัวหน้างาน	4.271	0.707				-	0.367	0.521	0.235



ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและ ปริมาณงาน แต่ละตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	เจ้าหน้าที่	หัวหน้างาน	หัวหน้าแผนก	ผู้จัดการฝ่าย	ผู้บริหาร
หัวหน้าแผนก	3.903	0.845					-	0.154	0.132
ผู้จัดการฝ่าย	3.750	0.671						-	0.286
ผู้บริหาร	4.036	1.024							-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	เจ้าหน้าที่	หัวหน้างาน	หัวหน้าแผนก	ผู้จัดการฝ่าย	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			1.297	0.271					
เจ้าหน้าที่	4.131	0.708			-	-0.272	0.182	0.242	0.083
หัวหน้างาน	4.403	0.471				-	0.454	0.514	0.355
หัวหน้าแผนก	3.949	0.970					-	0.060	-0.099
ผู้จัดการฝ่าย	3.889	0.750						-	-0.159
ผู้บริหาร	4.048	0.731							-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	เจ้าหน้าที่	หัวหน้างาน	หัวหน้าแผนก	ผู้จัดการฝ่าย	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			2.132	0.076					
เจ้าหน้าที่	3.955	0.772			-	-0.156	0.545*	0.344	-0.045
หัวหน้างาน	4.111	0.740				-	0.701*	0.500	0.111
หัวหน้าแผนก	3.410	0.964					-	-0.201	-0.590
ผู้จัดการฝ่าย	3.611	0.534						-	-0.389
ผู้บริหาร	4.000	0.667							-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	เจ้าหน้าที่	หัวหน้างาน	หัวหน้าแผนก	ผู้จัดการฝ่าย	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			1.405	0.232					
เจ้าหน้าที่	4.346	0.572			-	-0.569	0.218	0.457	0.013

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและ ปริมาณงาน แต่ละตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	เจ้าหน้าที่	หัวหน้างาน	หัวหน้าแผนก	ผู้จัดการฝ่าย	ผู้บริหาร
หัวหน้างาน	4.403	0.491				-	0.275	0.514	0.069
หัวหน้าแผนก	4.128	0.845					-	0.239	-0.205
ผู้จัดการฝ่าย	3.889	0.455						-	-0.444
ผู้บริหาร	4.333	0.793							-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ปริมาณงาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	เจ้าหน้าที่	หัวหน้างาน	หัวหน้าแผนก	ผู้จัดการฝ่าย	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			0.945	0.438					
เจ้าหน้าที่	4.196	0.597			-	-0.045	0.196	0.330	0.168
หัวหน้างาน	4.242	0.514				-	0.242	0.375	0.213
หัวหน้าแผนก	4.000	0.717					-	0.133	-0.029
ผู้จัดการฝ่าย	3.867	0.484						-	0.162
ผู้บริหาร	4.029	0.626							-

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

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อ งาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและ ปริมาณงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า พนักงานกลุ่มเจ้าหน้าที่ มีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างจากกลุ่มหัวหน้าแผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.545 และพนักงานกลุ่มหัวหน้างานมีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างจากกลุ่มหัวหน้าแผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.701

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงานและปริมาณงาน แต่ละลักษณะงาน

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่							
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	บัญชี/ การเงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด/ ลูกค้า	การสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์	การขาย ผลิตภัณฑ์	วางแผน กลยุทธ์ / บริหาร ทั่วไป	ศูนย์บริการ ลูกค้า	
ลักษณะงาน			0.822	0.554								
บัญชี/การเงิน	4.167	0.641			-	0.141	0.102	0.080	0.015	-0.078	-0.008	
ทรัพยากรบุคคล	4.026	0.646				-	-0.141	-0.039	-0.061	-0.126	-0.219	
การตลาด/ลูกค้า	4.065	0.732					-	-0.022	-0.087	-0.180	-0.110	
การสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์	4.087	0.717						-	-0.065	-0.158	-0.088	
การขาย ผลิตภัณฑ์	4.152	0.684							-	-0.093	-0.023	
วางแผนกลยุทธ์ / บริหารทั่วไป	4.245	0.633								-	0.070	
ศูนย์บริการ ลูกค้า	4.175	0.608									-	
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่							
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	บัญชี/ การเงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด/ ลูกค้า	การสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์	การขาย ผลิตภัณฑ์	วางแผน กลยุทธ์ / บริหาร ทั่วไป	ศูนย์บริการ ลูกค้า	
ลักษณะงาน			1.718	0.116								
บัญชี/การเงิน	3.972	0.774			-	-0.190	-0.005	-0.202	-0.109	-0.273*	-0.378*	
ทรัพยากรบุคคล	4.162	0.713				-	0.185	-0.012	0.082	-0.083	-0.188	
การตลาด/ลูกค้า	3.977	0.767					-	-0.197	-0.104	-0.268*	-0.373*	
การสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์	4.174	0.690						-	0.093	-0.071	-0.176	
การขาย ผลิตภัณฑ์	4.081	0.707							-	-0.164	-0.269	



ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ  
ต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงาน แต่  
ละลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ งาน				การเปรียบเทียบรายคู่						
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	บัญชี/ การเงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด/ ลูกค้า	การสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์	การขาย ผลิตภัณฑ์	วางแผน กลยุทธ์ / บริหาร ทั่วไป	ศูนย์บริการ ลูกค้า
ลักษณะงาน			1.976	0.068							
บัญชี/การเงิน	4.292	0.494			-	-0.119	0.119	0.021	0.009	-0.1556	-0.192
ทรัพยากรบุคคล	4.410	0.651				-	0.237*	0.140	0.127	-0.037	-0.07
การตลาด/ลูกค้า	4.172	0.688					-	-0.098	-0.110	-	-0.311*
การสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์	4.271	0.572						-	-0.012	-0.177	-0.213
การขาย ผลิตภัณฑ์	4.283	0.508							-	-0.165	-0.201
วางแผนกลยุทธ์ / บริหารทั่วไป	4.448	0.570								-	-0.036
ศูนย์บริการ ลูกค้า	4.483	0.397									-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ปริมาณงาน				การเปรียบเทียบรายคู่						
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	บัญชี/ การเงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด/ ลูกค้า	การสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์	การขาย ผลิตภัณฑ์	วางแผน กลยุทธ์ / บริหาร ทั่วไป	ศูนย์บริการ ลูกค้า
ลักษณะงาน			1.079	0.375							
บัญชี/การเงิน	4.129	0.590			-	-0.107	0.077	-0.036	-0.107	-0.092	-0.251
ทรัพยากรบุคคล	4.236	0.578				-	0.184	0.071	-0.001	0.143	-0.144
การตลาด/ลูกค้า	4.052	0.647					-	-0.114	-0.186	-0.170	-0.328*
การสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์	4.165	0.597						-	-0.071	-0.056	-0.215
การขาย ผลิตภัณฑ์	4.236	0.595							-	0.015	-0.144

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงาน แต่ ละลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ปริมาณงาน				การเปรียบเทียบรายคู่						
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	บัญชี/ การเงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด/ ลูกค้า	การสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์	การขาย ผลิตภัณฑ์	วางแผน กลยุทธ์ / บริหาร ทั่วไป	ศูนย์บริการ ลูกค้า
วางแผนกลยุทธ์ / บริหารทั่วไป	4.222	0.588								-	-0.158
ศูนย์บริการ ลูกค้า	4.380	0.498									-

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

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า พนักงานกลุ่มงานด้านบัญชี / การเงิน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างจากกลุ่มงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ / บริหารทั่วไป และกลุ่มงานด้านศูนย์บริการลูกค้า (Call Center) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.273 และ -0.378 ตามลำดับ รวมไปถึงพนักงานกลุ่มงานด้านการตลาด / ลูกค้ามีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างจากกลุ่มงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ / บริหารทั่วไป และกลุ่มงานด้านศูนย์บริการลูกค้า (Call Center) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.268 และ -0.373 ตามลำดับ

ในส่วนต่อมาพบว่าพนักงานด้านการตลาด / ลูกค้า มีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างจากกลุ่มงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ / บริหารทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.266 และพบอีกว่าพนักงานด้านการตลาด / ลูกค้ามีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากกลุ่มงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ / บริหารทั่วไป และกลุ่มงานด้านศูนย์บริการลูกค้า (Call Center) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.275 และ -0.311 ตามลำดับ รวมไปถึงพนักงานในกลุ่มงานด้านทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากกลุ่มงานด้านการตลาด / ลูกค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.237

ในส่วนสุดท้ายพบว่าพนักงานด้านการตลาด / ลูกค้ำมีปริมาณงานแตกต่างจากกลุ่มงานด้านศูนย์บริการลูกค้า (Call Center) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.328

**ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงานของแต่ละที่พักออาศัย**

ที่พักออาศัย		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p-value
ความพึงพอใจต่อ งาน	กรุงเทพฯ	4.133	0.668	-0.361	0.718
	ปริมณฑล	4.161	0.679		
ความสมดุล ระหว่างชีวิตและ งาน	กรุงเทพฯ	4.121	0.689	-0.648	0.517
	ปริมณฑล	4.173	0.753		
ความอยู่ดีมีสุข	กรุงเทพฯ	3.969	0.773	1.032	0.303
	ปริมณฑล	3.878	0.788		
ความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับ งาน	กรุงเทพฯ	4.316	0.581	-0.887	0.375
	ปริมณฑล	4.375	0.585		
ปริมาณงาน	กรุงเทพฯ	4.167	0.602	-0.840	0.401
	ปริมณฑล	4.223	0.580		

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

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีที่พักออาศัยแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีผลต่อความพึงพอใจต่องาน

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ห่ออิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย  
 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ  
 ความพึงพอใจต่องาน

ตัวแปรอิสระ	Y = ความพึงพอใจต่องาน			
	Beta	Std. Error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	-0.034	0.202	-0.657	0.512
การรับรู้ถึงความง่าย	0.250***	0.045	4.568	0.000
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.158*	0.046	2.365	0.019
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.013	0.045	0.186	0.852
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.233***	0.053	5.034	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.269***	0.033	5.287	0.000
Adjusted R Square 0.403				

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

จากตาราง 4.26 พบว่า การรับรู้ถึงความง่าย ( $\beta = 0.250, p < 0.001$ ) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ( $\beta = 0.158, p < 0.05$ ) บรรทัดฐานที่ทำงาน ( $\beta = 0.233, p < 0.001$ ) บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = 0.269, p < 0.001$ ) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่องานได้ร้อยละ 40.3 ( $R^2 = 0.403$ )

**สมมติฐานที่ 3** การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน



ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์หือทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย  
 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ  
 ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ตัวแปรอิสระ	Y = ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน			
	Beta	Std. Error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.337***	0.051	6.200	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย	0.065	0.051	1.124	0.262
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.074	0.050	1.052	0.293
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	-0.074	0.059	-0.979	0.328
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.018	0.036	0.373	0.709
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.328***	0.058	6.130	0.000
Adjusted R Square 0.339				

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

จากตาราง 4.27 พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ ( $\beta = 0.337$ ,  $p < 0.001$ ) และบรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = 0.328$ ,  $p < 0.001$ ) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานได้ร้อยละ 33.9 ( $R^2 = 0.339$ )

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อความอยู่ดีมีสุข

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ห่ออิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความอยู่ดีมีสุข

ตัวแปรอิสระ	Y = ความอยู่ดีมีสุข			
	Beta	Std. Error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.208***	0.054	3.963	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย	0.081	0.054	1.449	0.148
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.102	0.053	1.499	0.135
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.158*	0.062	2.172	0.030
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.079	0.039	1.683	0.093
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.242***	0.062	4.681	0.000
Adjusted R Square 0.382				

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

จากตาราง 4.28 พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ ( $\beta = 0.208$ ,  $p < 0.001$ ) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ( $\beta = 0.158$ ,  $p < 0.05$ ) บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = 0.242$ ,  $p < 0.001$ ) มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุขได้ร้อยละ 38.2 ( $R^2 = 0.382$ )

**สมมติฐานที่ 5** การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตัวแปรอิสระ	Y = ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน			
	Beta	Std. Error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.140**	0.039	2.748	0.006
การรับรู้ถึงความง่าย	0.259***	0.039	4.800	0.000
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.152*	0.038	-2.301	0.022
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.100	0.045	1.415	0.158
บรรทัดฐานที่ทำงาน	-0.015	0.028	-0.321	0.748
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.414***	0.045	8.257	0.000
Adjusted R Square 0.419				

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

จากตาราง 4.29 พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ ( $\beta = 0.140$ ,  $p < 0.01$ ) การรับรู้ถึงความง่าย ( $\beta = 0.259$ ,  $p < 0.001$ ) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ( $\beta = -0.152$ ,  $p < 0.05$ ) บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = 0.414$ ,  $p < 0.001$ ) มีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานได้ร้อยละ 41.9 ( $R^2 = 0.419$ )

**สมมติฐานที่ 6** การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อปริมาณงาน

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ห่ออิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย  
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ  
ปริมาณงาน

ตัวแปรอิสระ	Y = ปริมาณงาน			
	Beta	Std. Error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.067	0.038	1.386	0.167
การรับรู้ถึงความง่าย	0.250***	0.038	4.895	0.000
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.055	0.037	0.887	0.376
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.174**	0.044	2.606	0.010
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.160***	0.027	3.705	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.268***	0.043	5.648	0.000
Adjusted R Square 0.481				

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

จากตาราง 4.30 พบว่า การรับรู้ถึงความง่าย ( $\beta = 0.250, p < 0.001$ ) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ( $\beta = 0.174, p < 0.01$ ) บรรทัดฐานที่ทำงาน ( $\beta = 0.160, p < 0.001$ ) บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = 0.268, p < 0.001$ ) มีอิทธิพลต่อปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ปริมาณงานได้ร้อยละ 48.1 ( $R^2 = 0.481$ )

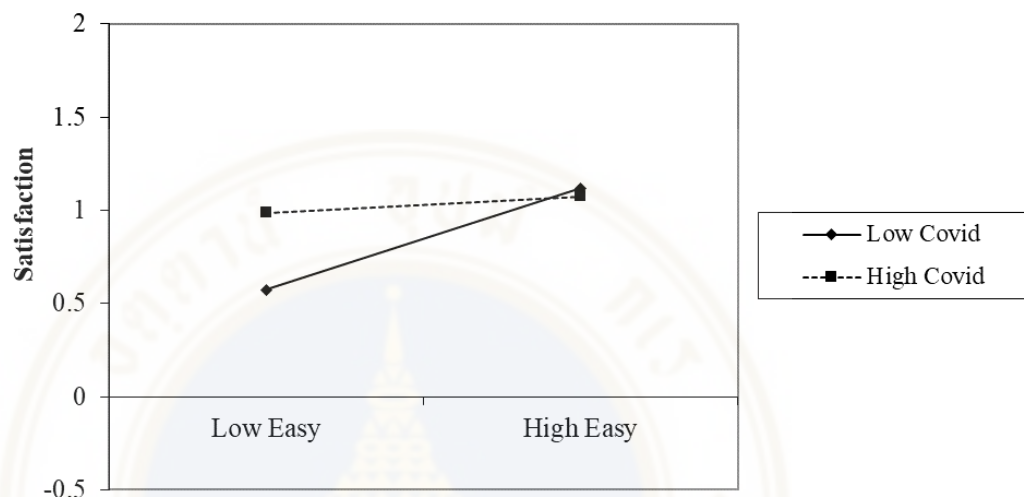
สมมติฐานที่ 7 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย  
 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ  
 ความพึงพอใจต่องานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาด COVID-19 เป็นตัวแปรกำกับ  
 ความสัมพันธ์

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p-value
Constant	0.938	0.206		4.549	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.015	0.044	0.017	0.334	0.739
การรับรู้ถึงความง่าย	0.158	0.045	0.188***	3.548	0.000
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.044	0.045	-0.066	-0.976	0.329
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.135	0.054	0.183*	2.488	0.013
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.231	0.037	0.327***	6.205	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.226	0.056	0.220***	4.004	0.000
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโค วิด-19	0.092	0.027	0.140***	3.363	0.001
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.092	0.057	0.099	1.610	0.108
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.114	0.057	-0.136*	-2.002	0.046
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.166	0.053	0.228**	3.107	0.002
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.032	0.064	0.041	0.497	0.619
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.223	0.033	-0.355***	-6.737	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.051	0.050	0.052	1.004	0.316
Adjusted R Square 0.53					

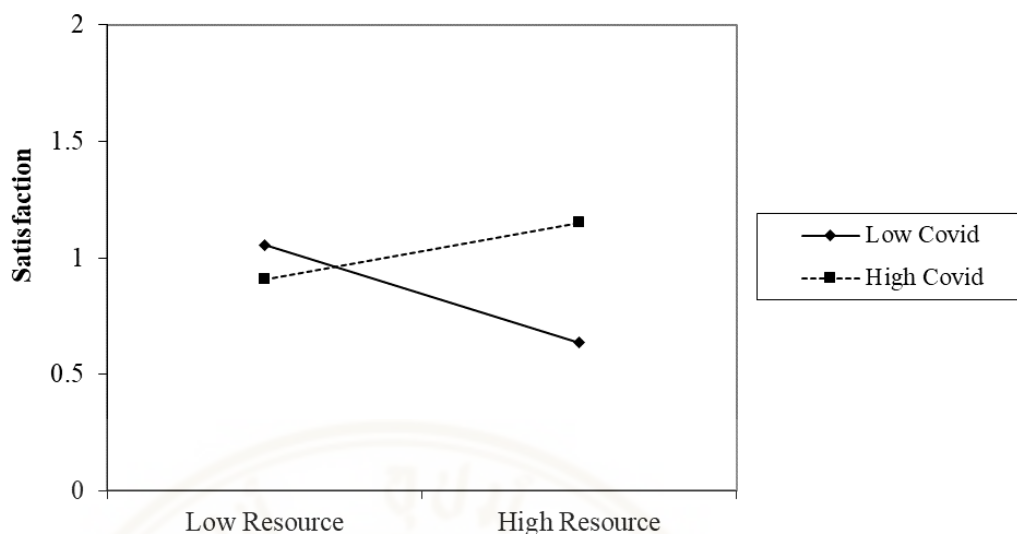
\*  $P \leq 0.05$ , \*\*  $P \leq 0.01$ , \*\*\*  $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.31 พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงความง่าย ( $\beta = -0.136, p < 0.05$ ) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ( $\beta = 0.228, p < 0.01$ ) บรรทัดฐานที่ทำงาน ( $\beta = -0.355, p < 0.001$ ) กับความพึงพอใจต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่องานได้ร้อยละ 53.00 ( $R^2 = 0.53$ )



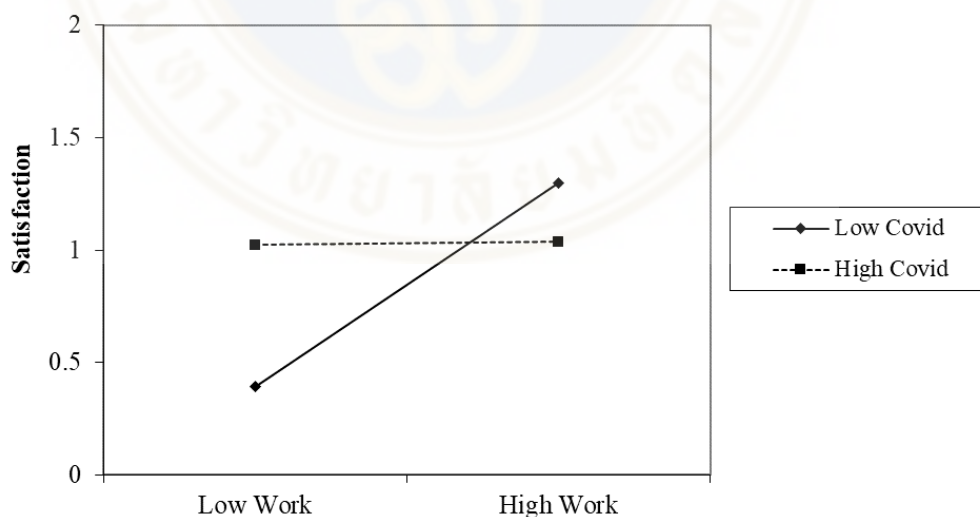
ภาพที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.1 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานที่ต่ำลง



ภาพที่ 4.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.2 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานที่สูงขึ้น



ภาพที่ 4.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.3 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานที่ต่ำลง

**สมมติฐานที่ 8** การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

**ตารางที่ 4.32** ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p- value
Constant	0.930	0.227		4.100	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.386	0.049	0.416***	7.917	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย	-0.038	0.049	-0.042	-0.766	0.444
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.161	0.049	-0.228***	-3.258	0.001
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.151	0.060	0.194*	2.534	0.012
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.063	0.041	0.085	1.543	0.124
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.334	0.062	0.307***	5.379	0.000
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.037	0.030	0.053	1.216	0.225
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.115	0.063	0.117	1.840	0.067
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.069	0.063	-0.078	-1.098	0.273
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.080	0.059	0.104	1.365	0.173
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.145	0.070	0.178*	2.074	0.039
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.310	0.036	-0.466***	-8.503	0.000

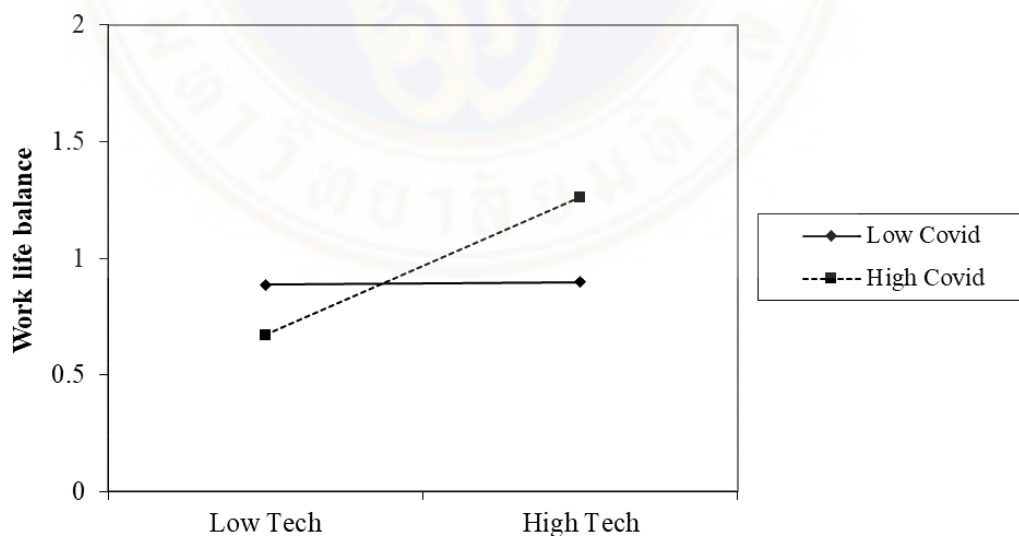


ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p- value
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.170	0.055	0.165**	3.060	0.002
Adjusted R Square 0.49					

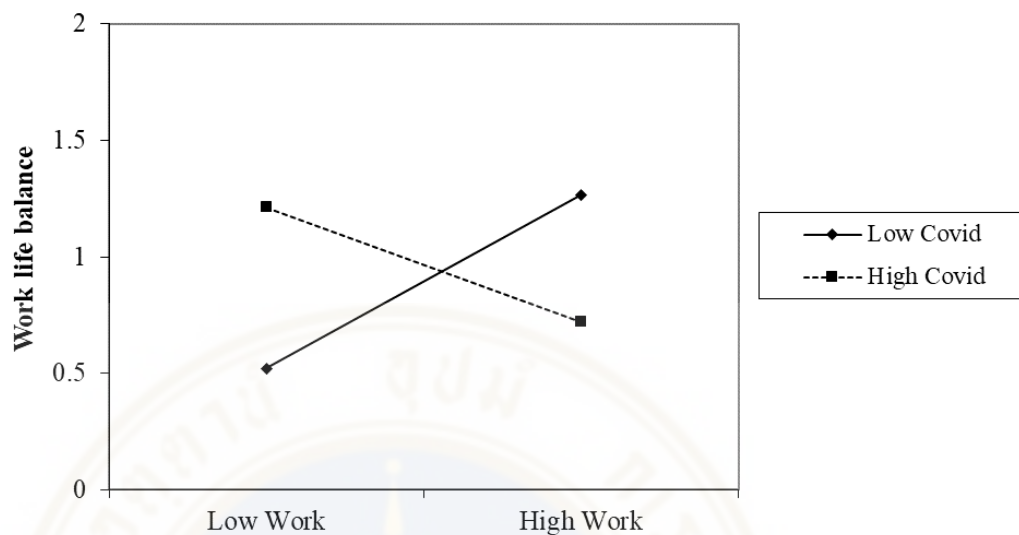
\*  $P \leq 0.05$ , \*\*  $P \leq 0.01$ , \*\*\*  $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.32 พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับ ระหว่างความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ( $\beta = 0.178$ ,  $p < 0.05$ ) บรรทัดฐานที่ทำงาน ( $\beta = -0.466$ ,  $p < 0.001$ ) บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = 0.165$ ,  $p < 0.01$ ) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานได้ร้อยละ 49.00 ( $R^2 = 0.49$ )



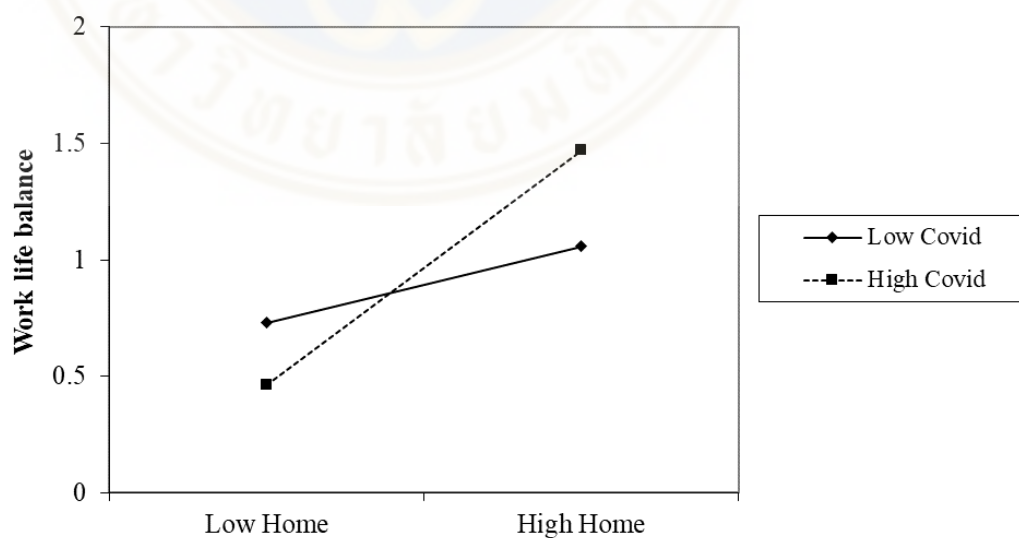
ภาพที่ 4.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.4 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่เพิ่มขึ้น



ภาพที่ 4.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน ที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.5 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่ลดลง



ภาพที่ 4.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.6 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่เพิ่มขึ้น

**สมมติฐานที่ 9** การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความอยู่ดีมีสุข

**ตารางที่ 4.33** ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

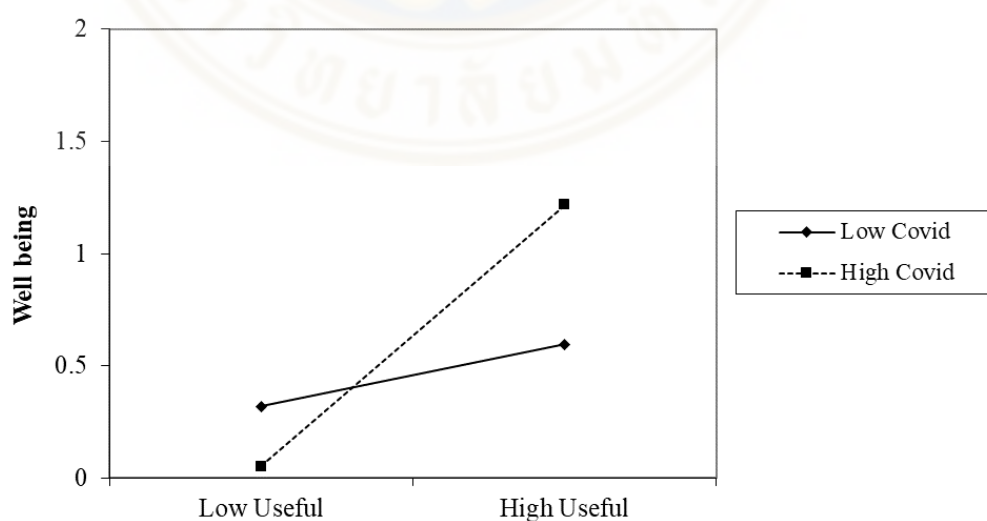
ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p- value
Constant	0.546	0.222		2.459	0.014
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.361	0.048	0.353***	7.534	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย	0.001	0.048	0.001	0.017	0.986
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.100	0.048	-0.129*	-2.059	0.040
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.321	0.059	0.375***	5.486	0.000
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.070	0.040	0.085	1.738	0.083
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.116	0.061	0.097	1.898	0.059
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.088	0.030	0.115**	2.974	0.003
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.222	0.062	0.205***	3.600	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.041	0.061	-0.043	-0.675	0.500
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.213	0.057	0.252***	3.701	0.000
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.226	0.069	0.252***	3.296	0.001

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย  
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ  
ความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์  
(ต่อ)

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p- value
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.313	0.036	-0.429***	-8.765	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.243	0.054	-0.215***	-4.470	0.000
Adjusted R Square 0.594					

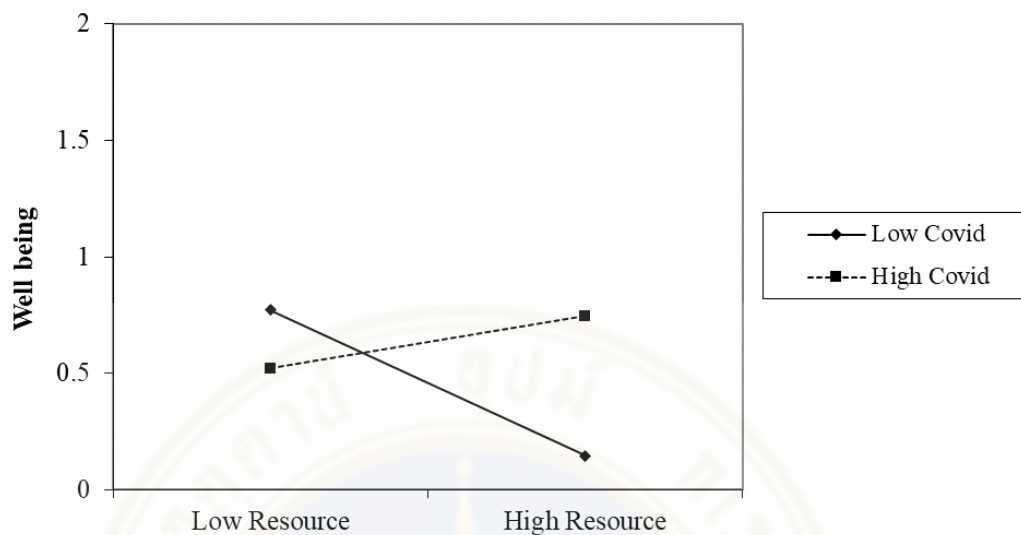
\*  $P \leq 0.05$ , \*\*  $P \leq 0.01$ , \*\*\*  $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.33 พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับ  
ระหว่างความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงประโยชน์ ( $\beta = 0.205$ ,  $p < 0.001$ ) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ( $\beta$   
 $= 0.252$ ,  $p < 0.001$ ) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ( $\beta = 0.252$ ,  $p < 0.001$ ) บรรทัดฐานที่ทำงาน ( $\beta = -$   
 $0.429$ ,  $p < 0.001$ ) บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = -0.215$ ,  $p < 0.01$ ) กับความอยู่ดีมีสุขอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุขได้ร้อยละ 59.40 ( $R^2 = 0.594$ )



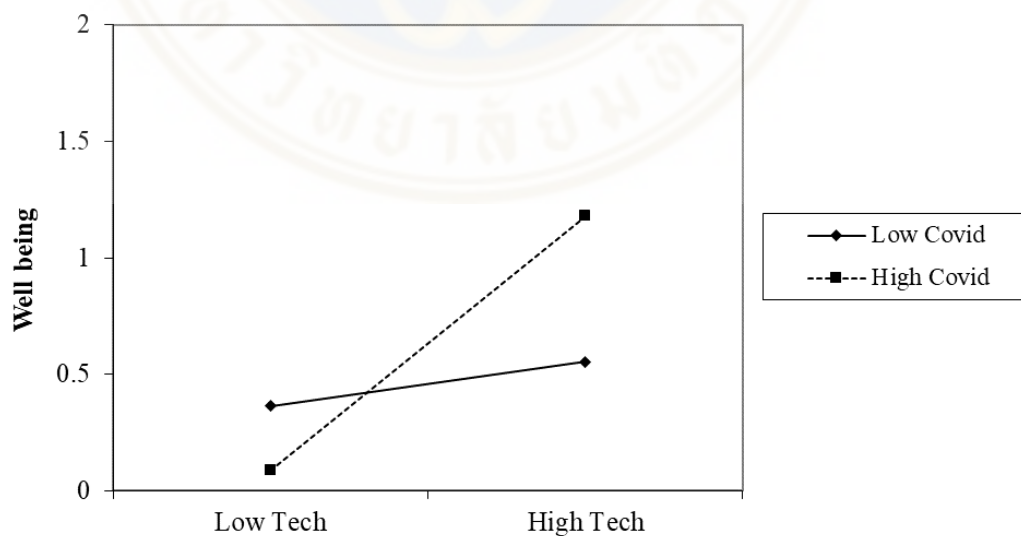
ภาพที่ 4.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมี  
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.7 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขที่เพิ่มขึ้น



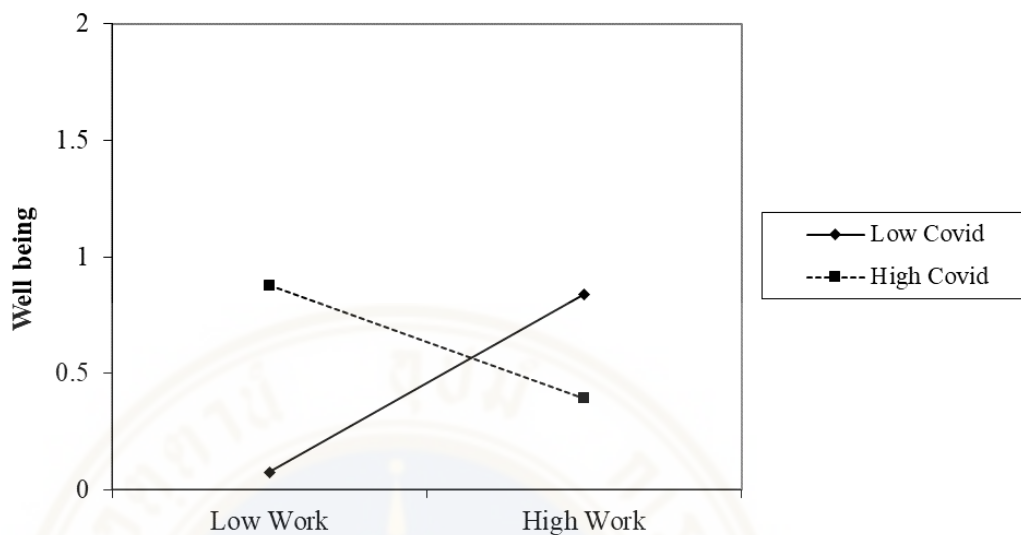
ภาพที่ 4.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.8 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขที่เพิ่มขึ้น



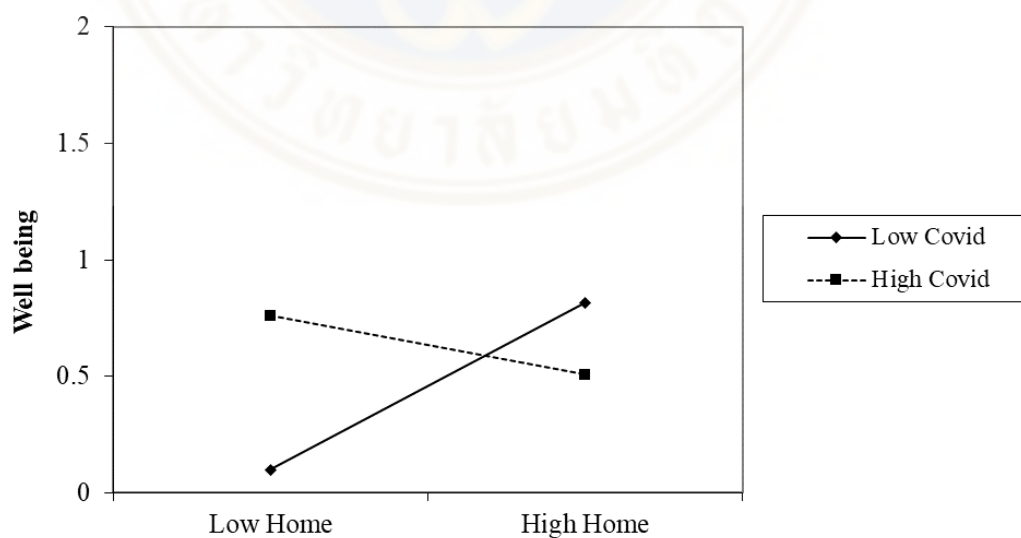
ภาพที่ 4.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.9 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขที่เพิ่มขึ้น



ภาพที่ 4.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงานที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.10 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขที่ลดลง



ภาพที่ 4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.11 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขที่ลดลง

**สมมติฐานที่ 10** การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

**ตารางที่ 4.34** ผลการวิเคราะห์ห่ออิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p- value
Constant	1.471	0.166		8.874	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.058	0.036	0.076	1.625	0.105
การรับรู้ถึงความง่าย	0.179	0.036	0.245***	4.993	0.000
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.242	0.036	-0.417***	-6.706	0.000
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.108	0.044	0.169*	2.483	0.013
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.179	0.030	0.291***	5.968	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.330	0.045	0.370***	7.280	0.000
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาด โควิด-19	0.096	0.022	0.167***	4.360	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.249	0.046	-0.308***	-5.423	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.103	0.046	0.141*	2.246	0.025
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.311	0.043	0.492***	7.254	0.000

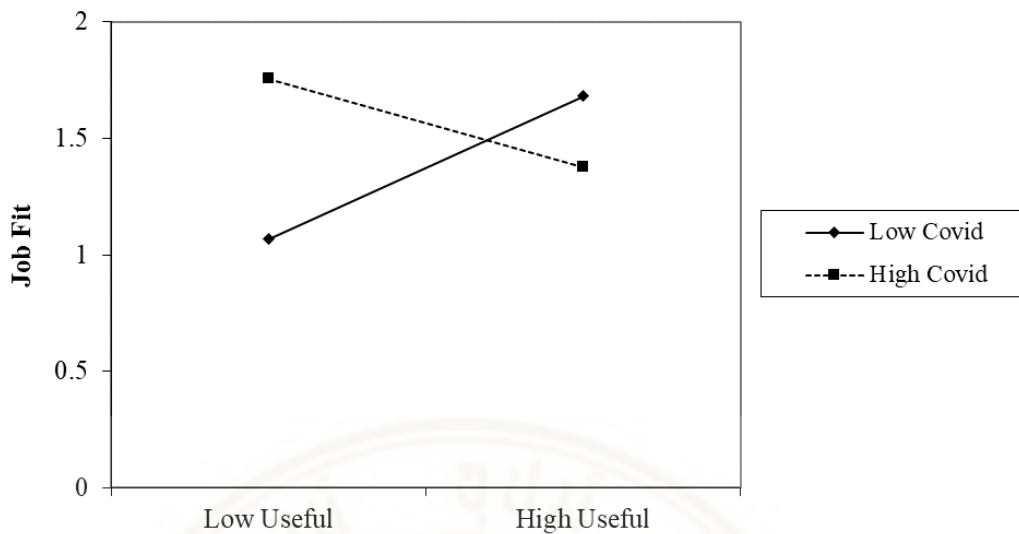
ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปร กำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p- value
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.201	0.051	-0.300***	-3.940	0.000
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.120	0.027	-0.219***	-4.498	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.097	0.040	0.114*	2.389	0.017
Adjusted R Square 0.597					

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

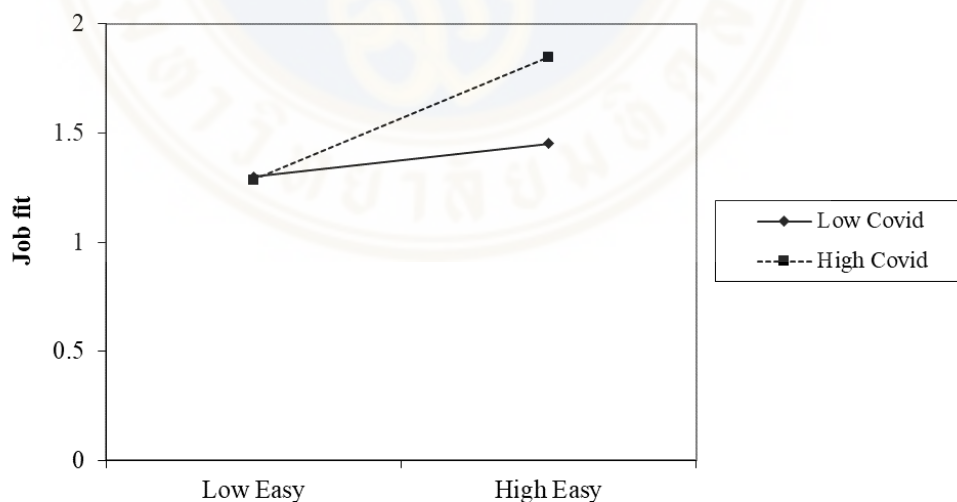
จากตาราง 4.34 พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงประโยชน์ ( $\beta = -0.308$ ,  $p < 0.001$ ) การรับรู้ถึงความง่าย ( $\beta = 0.141$ ,  $p < 0.05$ ) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ( $\beta = 0.492$ ,  $p < 0.001$ ) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ( $\beta = -0.300$ ,  $p < 0.001$ ) บรรทัดฐานที่ทำงาน ( $\beta = -0.219$ ,  $p < 0.001$ ) บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = 0.114$ ,  $p < 0.05$ ) กับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุขได้ร้อยละ 59.70 ( $R^2 = 0.597$ )





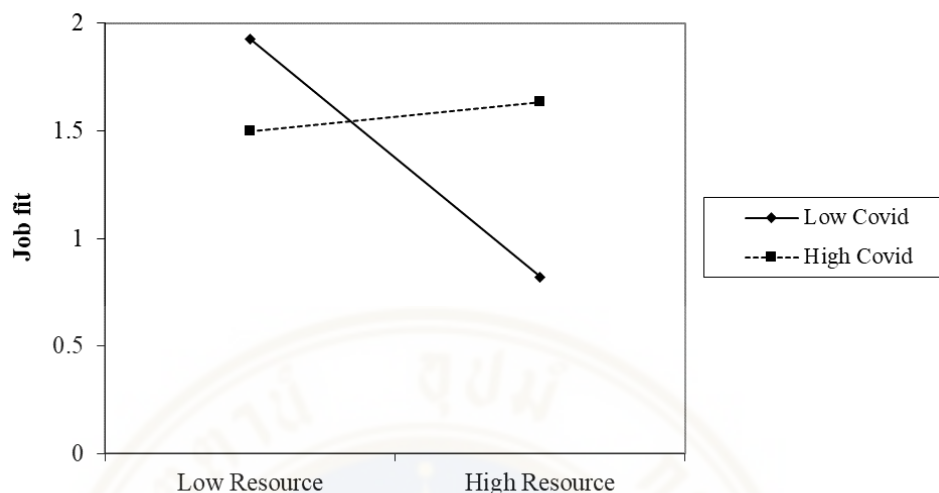
ภาพที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.12 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่น้อยลง



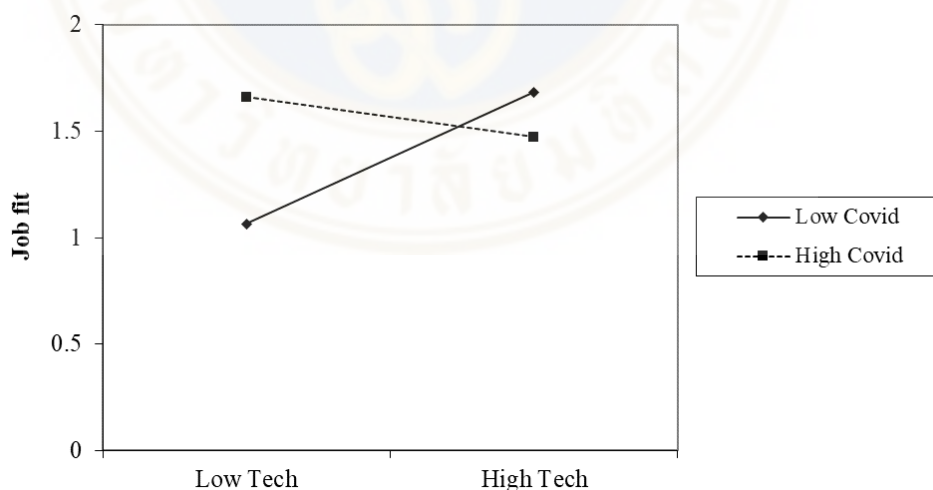
ภาพที่ 4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.13 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่สูงขึ้น



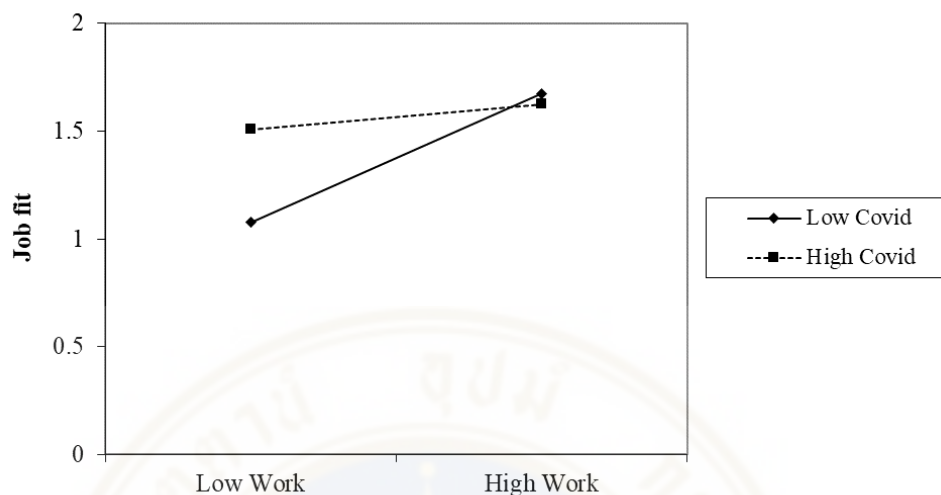
ภาพที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.14 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่สูงขึ้น



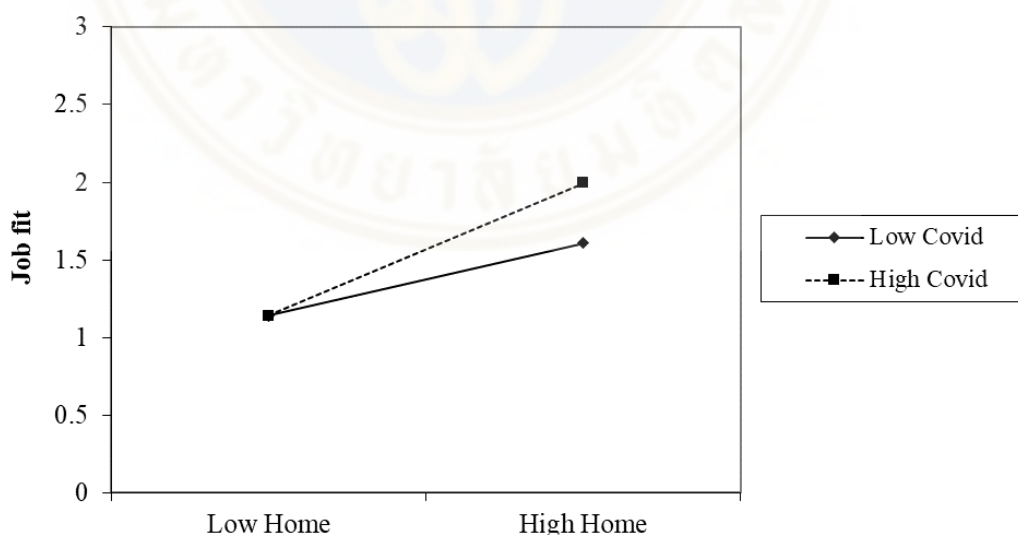
ภาพที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.15 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่น้อยลง



ภาพที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.16 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่สูงขึ้น



ภาพที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.17 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่น้อยลง

**สมมติฐานที่ 11** การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและปริมาณงาน

**ตารางที่ 4.35** ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อปริมาณงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

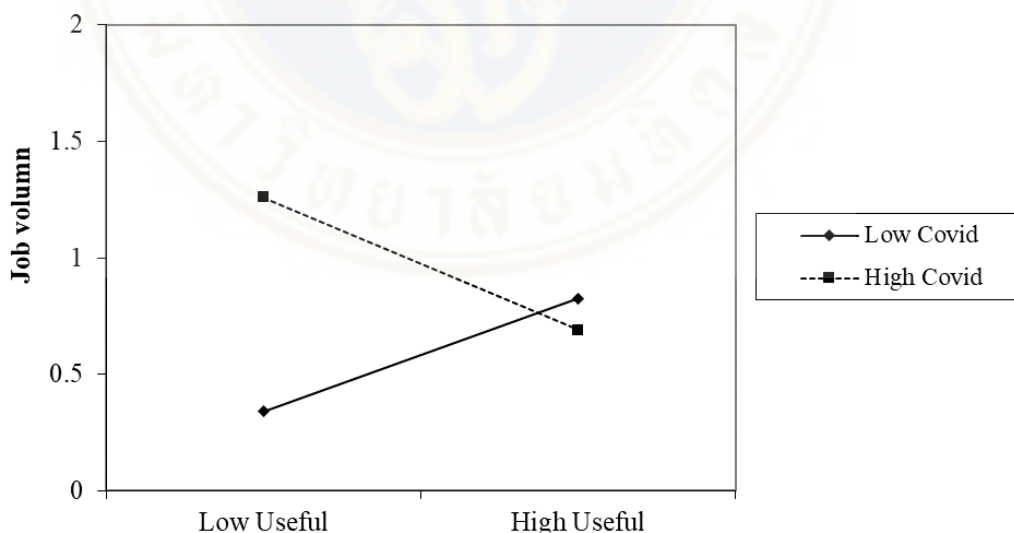
ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p- value
Constant	0.779	0.163		4.777	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	-0.021	0.035	-0.027	-0.603	0.547
การรับรู้ถึงความง่าย	0.175	0.035	0.235***	4.973	0.000
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.069	0.036	-0.116	-1.935	0.054
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.124	0.043	0.190**	2.896	0.004
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.193	0.029	0.307***	6.527	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.282	0.045	0.309***	6.328	0.000
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาด โควิด-19	0.195	0.022	0.331***	8.944	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.264	0.045	-0.320***	-5.854	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.088	0.045	0.119	1.957	0.051
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.013	0.042	0.021	0.319	0.750
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.017	0.050	0.024	0.332	0.740

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย  
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ  
ปริมาณงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p- value
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.074	0.026	-0.132**	-2.815	0.005
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.153	0.040	0.177***	3.846	0.000
Adjusted R Square 0.6270					

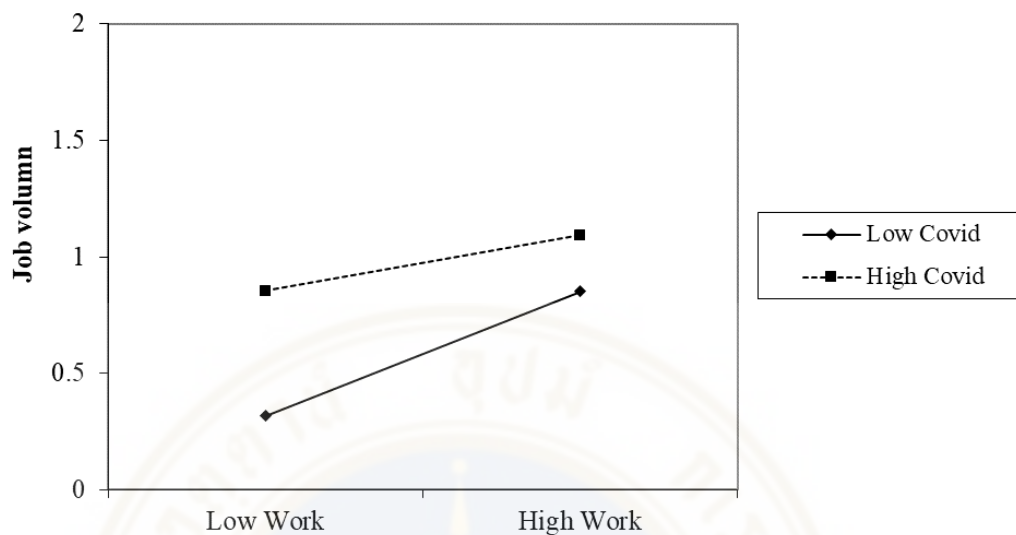
\*  $P \leq 0.05$ , \*\*  $P \leq 0.01$ , \*\*\*  $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.35 พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับ  
ระหว่างความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงประโยชน์ ( $\beta = -0.320$ ,  $p < 0.001$ ) บรรทัดฐานที่ทำงาน ( $\beta =$   
 $-0.132$ ,  $p < 0.01$ ) บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = 0.177$ ,  $p < 0.001$ ) กับปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุขได้ร้อยละ 62.70 ( $R^2 = 0.627$ )



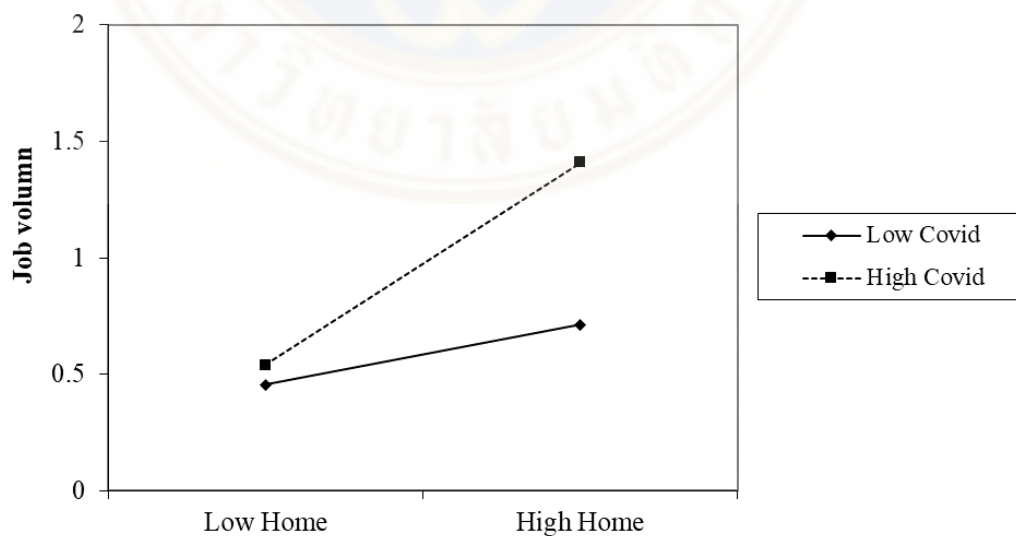
ภาพที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมี  
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.18 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขที่ลดลง



ภาพที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.19 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขที่ลดลง



ภาพที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.20 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขที่เพิ่มขึ้น

**สมมติฐานที่ 12** ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน

**ตารางที่ 4.36** ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความพึงพอใจต่องานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p-value
Constant	0.688	0.204		3.378	0.001
การรับรู้ถึงประโยชน์	-0.169	0.048	-0.192***	-3.548	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย	0.216	0.045	0.258***	4.808	0.000
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.083	0.042	0.124*	1.989	0.047
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.032	0.049	0.043	0.648	0.517
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.129	0.032	0.183***	4.011	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.442	0.053	0.430***	8.325	0.000
ความยากลำบากในการเดินทาง	0.122	0.032	0.185***	3.756	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.189	0.047	-0.219***	-4.046	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.229	0.061	0.234***	3.751	0.000
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.149	0.044	0.226***	3.351	0.001
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.193	0.058	-0.253***	-3.353	0.001

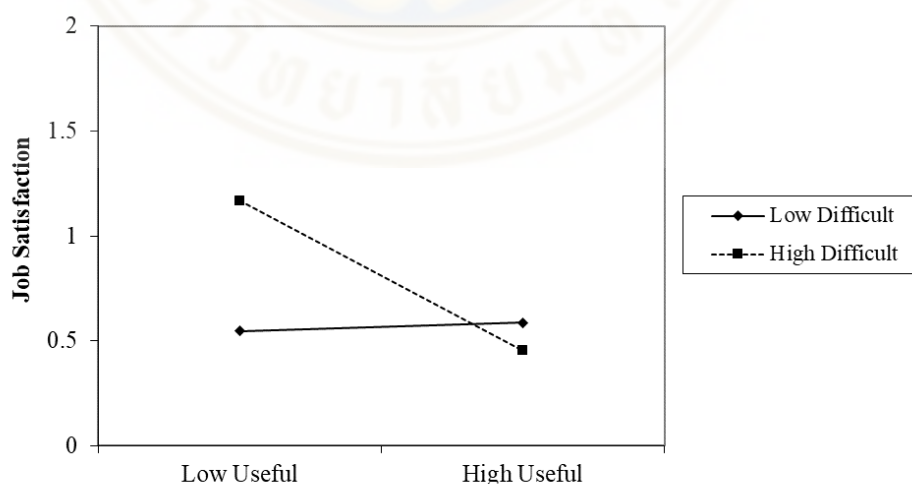
ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความพึงพอใจต่องานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p-value
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.250	0.034	0.425***	7.314	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความยากลำบาก ในการเดินทาง	-0.347	0.060	-0.319***	-5.757	0.000

Adjusted R Square 0.502

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

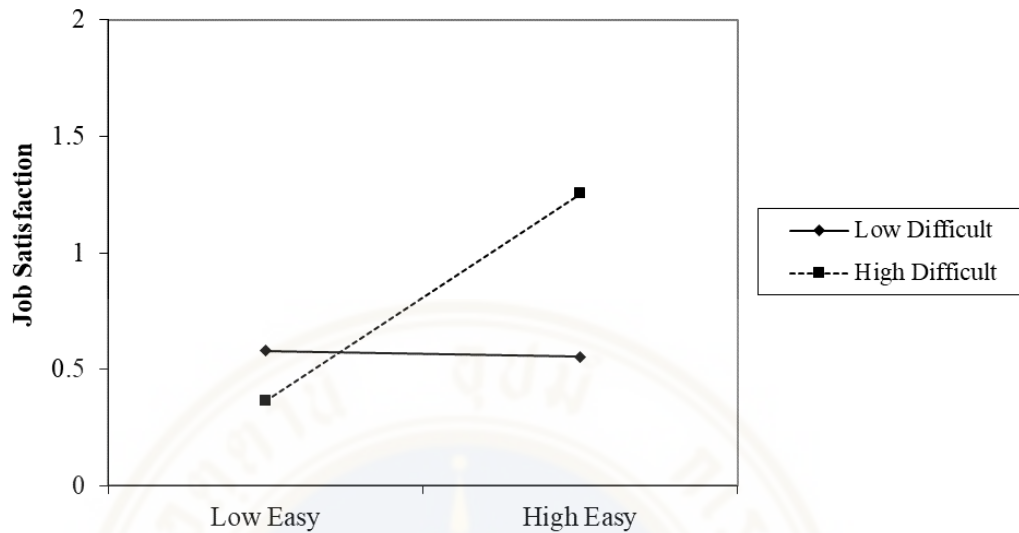
จากตาราง 4.36 พบว่า ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับระหว่าง ความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงประโยชน์ ( $\beta = -0.219$ ,  $p < 0.001$ ) การรับรู้ถึงความง่าย ( $\beta = 0.234$ ,  $p < 0.001$ ) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ( $\beta = 0.226$ ,  $p < 0.001$ ) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ( $\beta = -0.253$ ,  $p < 0.001$ ) บรรทัดฐานที่ทำงาน ( $\beta = 0.425$ ,  $p < 0.001$ ) บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = -0.319$ ,  $p < 0.001$ ) กับ ความพึงพอใจต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่อ งานได้ร้อยละ 50.20 ( $R^2 = 0.502$ )



ภาพที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อ งานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

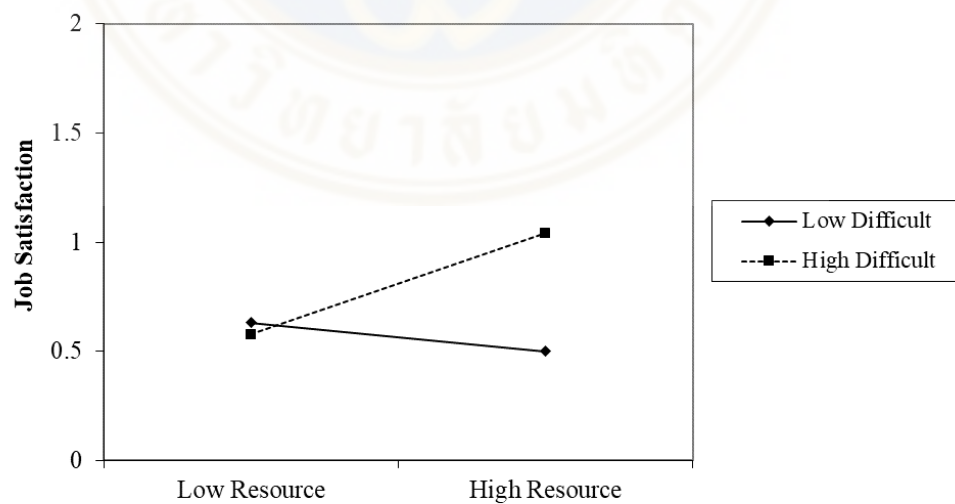


จากภาพที่ 4.21 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานที่ลดลง



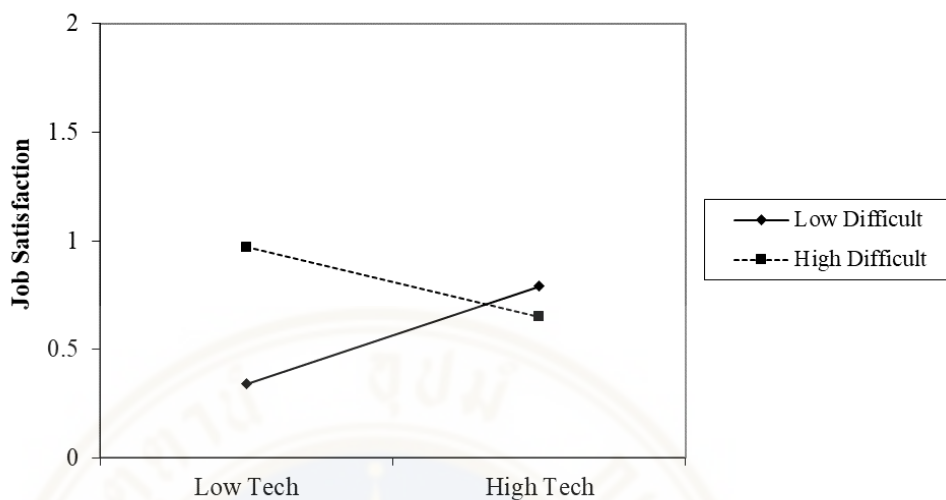
ภาพที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.22 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานที่เพิ่มขึ้น



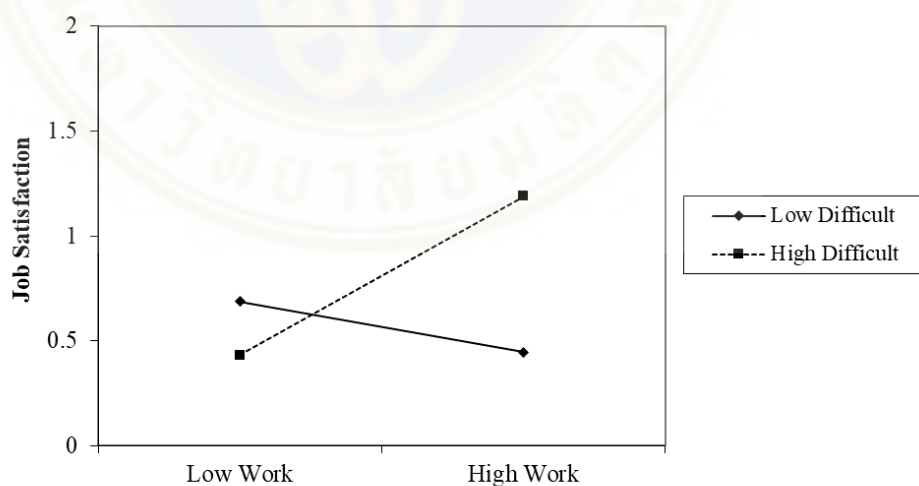
ภาพที่ 4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.23 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานที่เพิ่มขึ้น



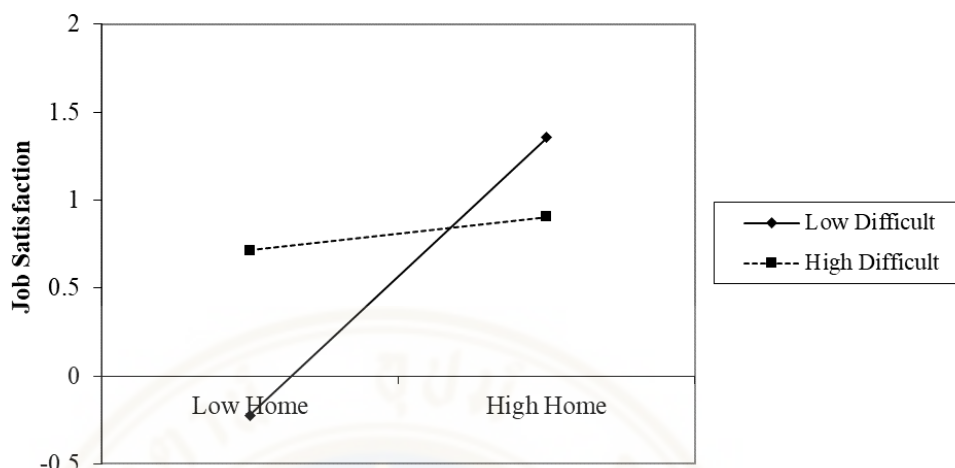
ภาพที่ 4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.24 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานที่ลดลง



ภาพที่ 4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.25 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานที่เพิ่มขึ้น



ภาพที่ 4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.26 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานที่ลดลง

สมมติฐานที่ 13 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p- value
Constant	0.625	0.229		2.725	0.007

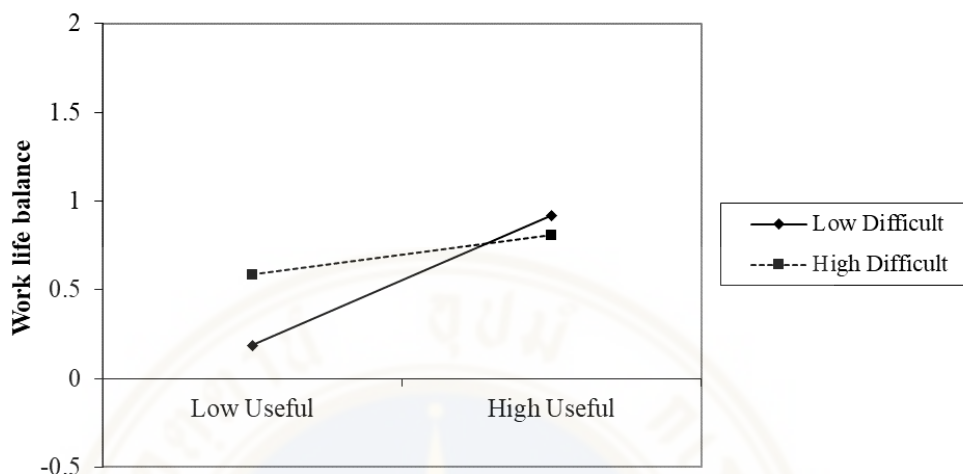
ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย  
 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ  
 ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับ  
 ความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p- value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.239	0.054	0.258***	4.462	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย	0.026	0.051	0.029	0.509	0.611
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.014	0.047	0.019	0.292	0.771
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	-0.046	0.056	-0.059	-0.820	0.413
บรรทัดฐานที่ทำงาน	-0.010	0.036	-0.014	-0.286	0.775
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.533	0.060	0.491***	8.917	0.000
ความยากลำบากในการเดินทาง	0.071	0.037	0.101	1.932	0.054
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.127	0.053	-0.139*	-2.412	0.016
การรับรู้ถึงความง่าย*ความยากลำบาก ในการเดินทาง	0.246	0.069	0.239***	3.585	0.000
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.088	0.050	0.127	1.768	0.078
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.066	0.065	-0.082	-1.018	0.310
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความยากลำบาก ในการเดินทาง	0.289	0.039	0.465***	7.509	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความยากลำบาก ในการเดินทาง	-0.399	0.068	-0.347***	-5.877	0.000
Adjusted R Square 0.434					

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

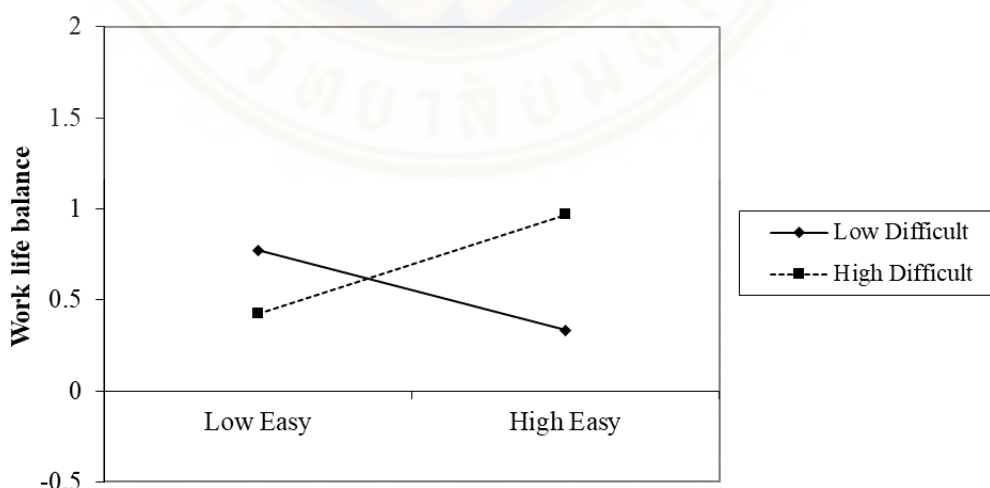
จากตาราง 4.37 พบว่า ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับระหว่าง  
 ความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงประโยชน์ ( $\beta = -0.139$ ,  $p < 0.05$ ) การรับรู้ถึงความง่าย ( $\beta = 0.239$ ,  $p$

< 0.001) บรรทัดฐานที่ทำงาน ( $\beta = 0.465, p < 0.001$ ) บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = -0.347, p < 0.001$ ) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานได้ร้อยละ 43.40 ( $R^2 = 0.434$ )



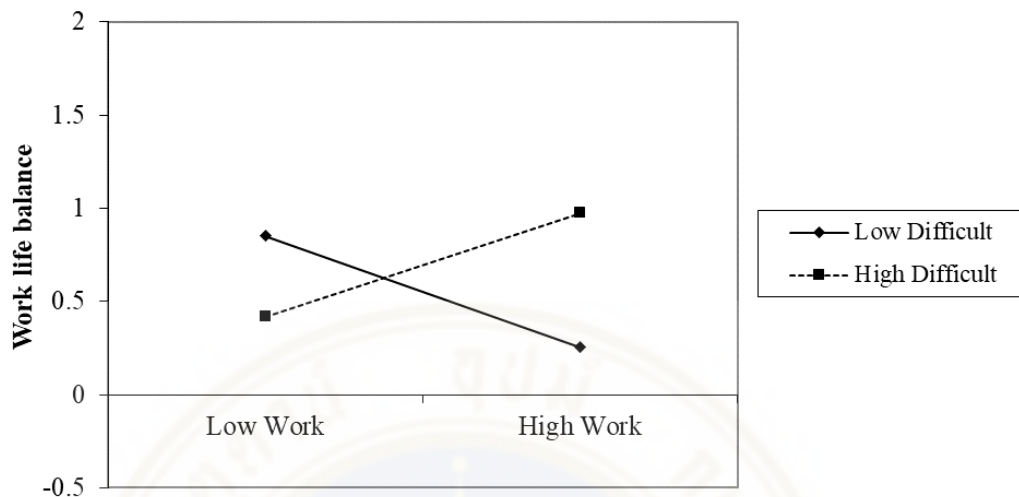
ภาพที่ 4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ ที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.27 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่ลดลง



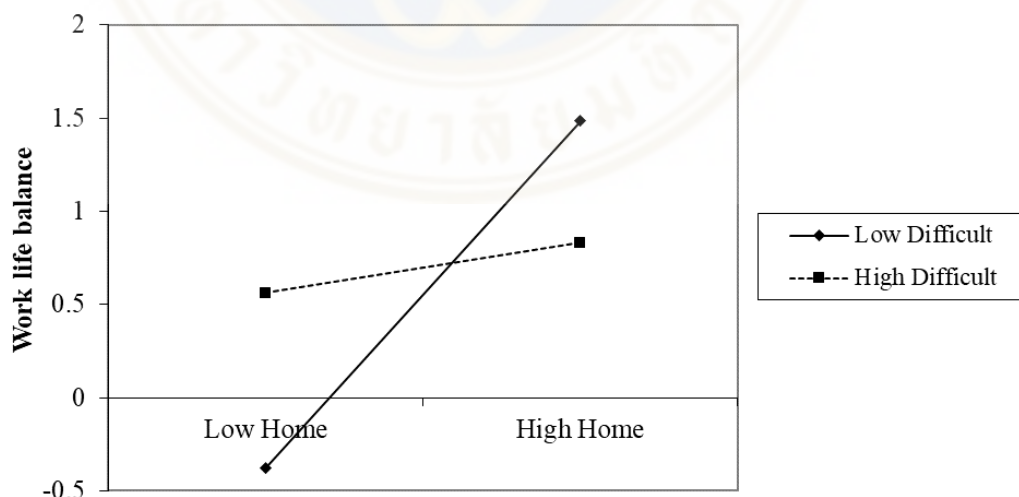
ภาพที่ 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.28 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่เพิ่มขึ้น



ภาพที่ 4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน ที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.29 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่เพิ่มขึ้น



ภาพที่ 4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.30 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่ลดลง

**สมมติฐานที่ 14** ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความอยู่ดีมีสุข

**ตารางที่ 4.38** ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความอยู่ดีมีสุขโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

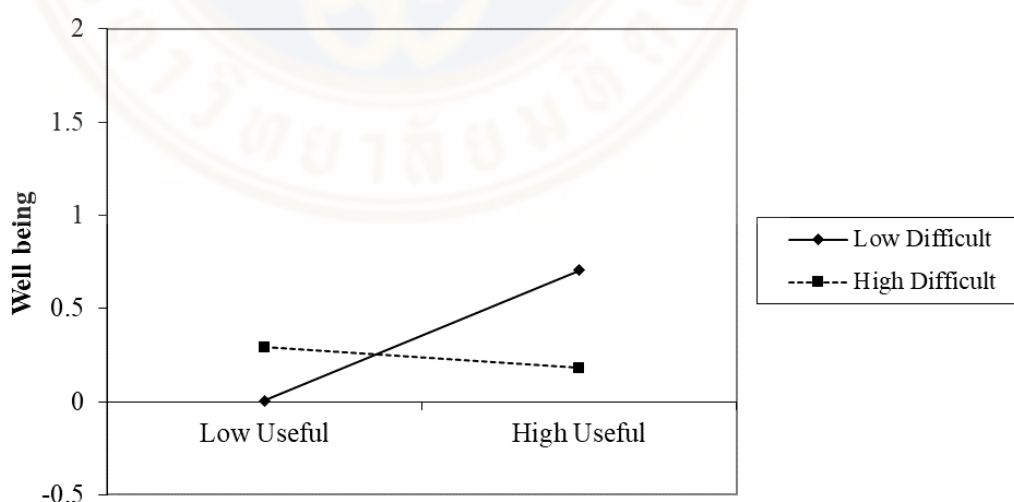
ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p-value
Constant	0.295	0.253		1.167	0.244
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.147	0.059	0.144*	2.485	0.013
การรับรู้ถึงความง่าย	0.113	0.056	0.116*	2.030	0.043
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.060	0.052	0.077	1.151	0.251
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.131	0.061	0.153*	2.137	0.033
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.078	0.040	0.095	1.961	0.051
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.429	0.066	0.359***	6.518	0.000
ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.059	0.040	-0.077	-1.464	0.144
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.203	0.058	-0.203***	-3.512	0.001
การรับรู้ถึงความง่าย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.395	0.076	0.348***	5.216	0.000
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.089	0.055	0.116	1.610	0.108
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.145	0.071	-0.164*	-2.033	0.043

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความอยู่ดีมีสุขโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p-value
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.233	0.042	0.340***	5.484	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.264	0.075	-0.209***	-3.530	0.000
Adjusted R Square 0.432					

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

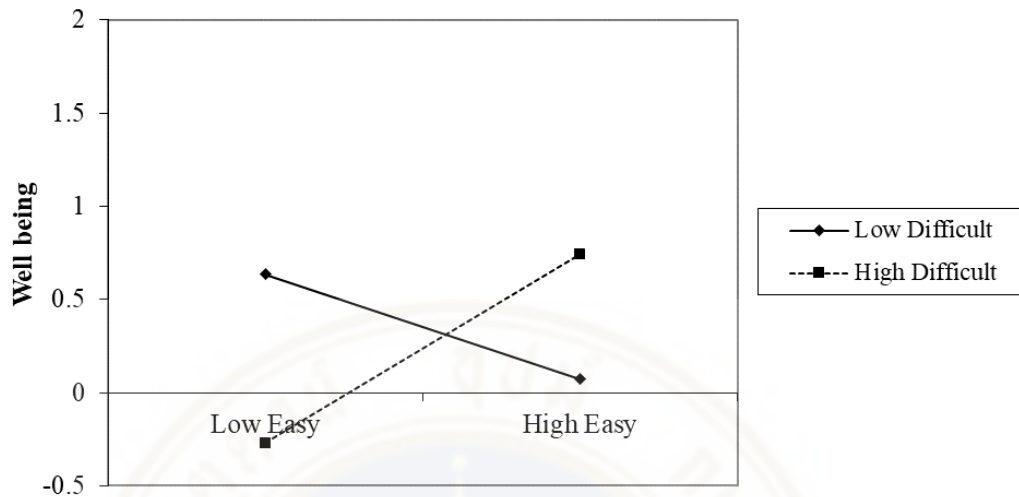
จากตาราง 4.38 พบว่า ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับระหว่าง ความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงประโยชน์ ( $\beta = -0.203$ ,  $p < 0.001$ ) การรับรู้ถึงความง่าย ( $\beta = 0.348$ ,  $p < 0.001$ ) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ( $\beta = -0.164$ ,  $p < 0.05$ ) บรรทัดฐานที่ทำงาน ( $\beta = 0.340$ ,  $p < 0.001$ ) บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = -0.209$ ,  $p < 0.001$ ) กับความอยู่ดีมีสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุขได้ร้อยละ 43.20 ( $R^2 = 0.432$ )



ภาพที่ 4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมี ความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

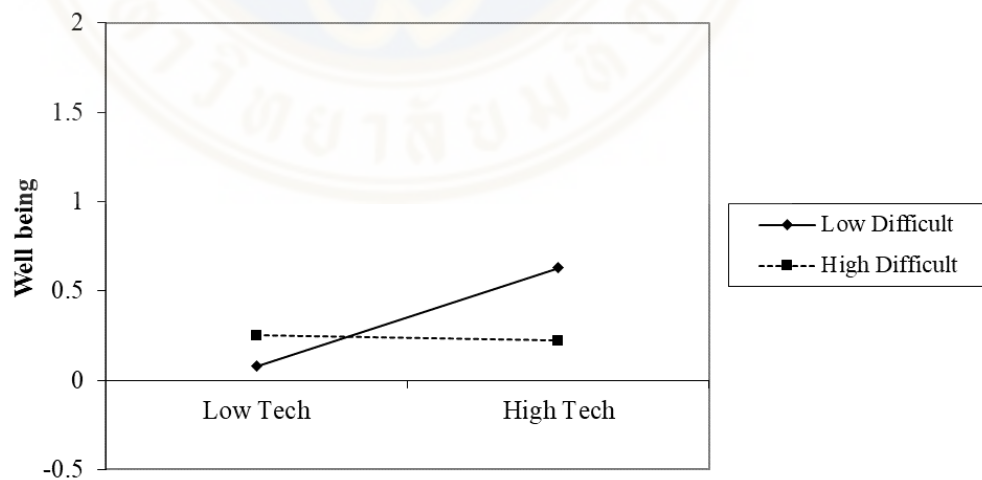


จากภาพที่ 4.31 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขที่ลดลง



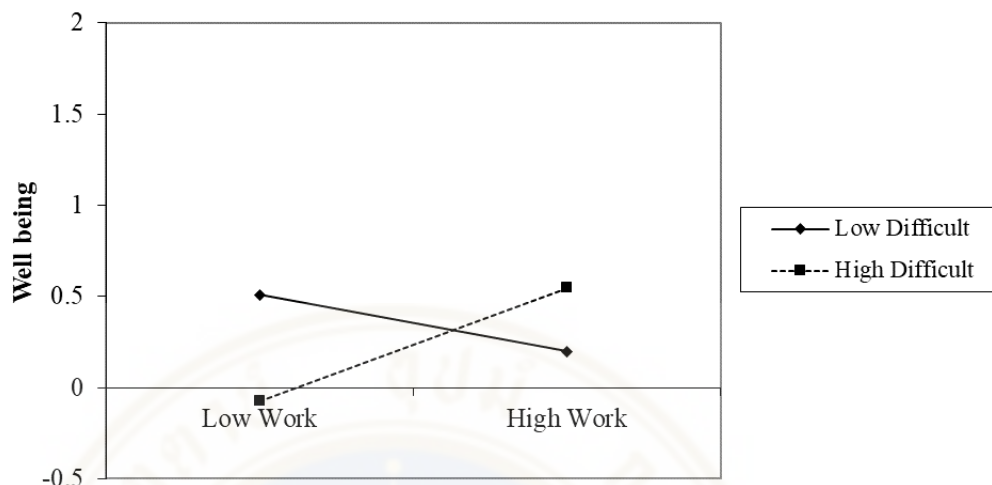
ภาพที่ 4.32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.32 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขที่สูงขึ้น



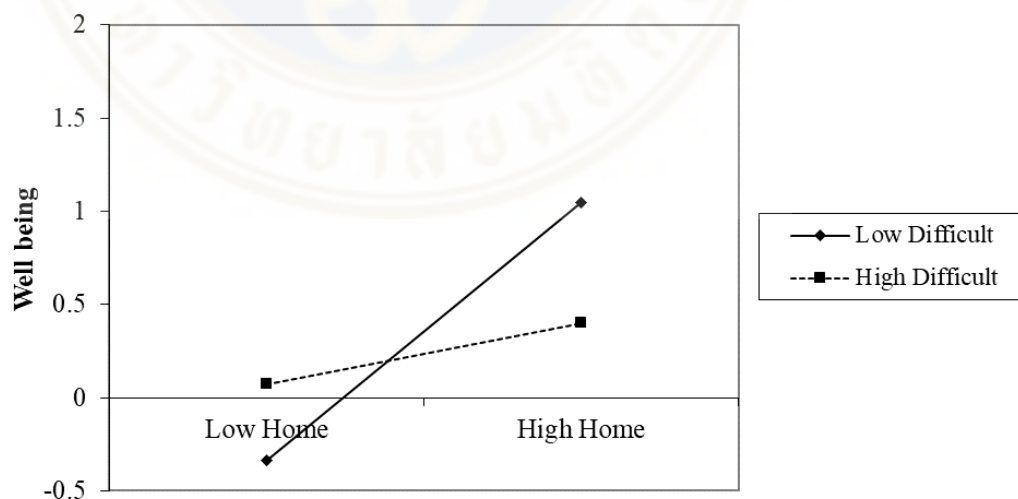
ภาพที่ 4.33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.33 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขที่ลดลง



ภาพที่ 4.34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.34 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขที่สูงขึ้น



ภาพที่ 4.35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.35 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขที่ลดลง

**สมมติฐานที่ 15** ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

**ตารางที่ 4.39** ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

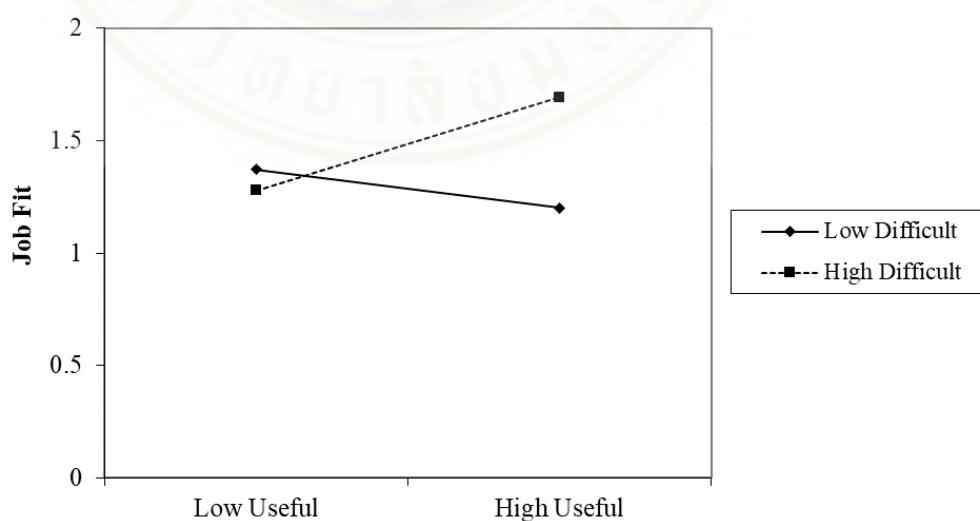
ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p-value
Constant	1.386	0.182		7.635	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.061	0.042	0.080	1.441	0.151
การรับรู้ถึงความง่าย	1.888	0.040	0.258***	4.686	0.000
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.070	0.037	-0.120	-1.874	0.062
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.075	0.044	0.118	1.718	0.087
บรรทัดฐานที่ทำงาน	-0.055	0.029	-0.090	-1.923	0.055
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.403	0.047	0.451***	8.508	0.000
ความยากลำบากในการเดินทาง	0.100	0.029	0.174***	3.449	0.001
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.147	0.042	0.196***	3.529	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.116	0.054	0.136*	2.127	0.034
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.125	0.040	0.219**	3.162	0.002
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.226	0.051	-0.341***	-4.407	0.000

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p-value
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.003	0.030	-0.007	-0.110	0.912
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.105	0.054	-0.111	-1.947	0.052
Adjusted R Square 0.476					

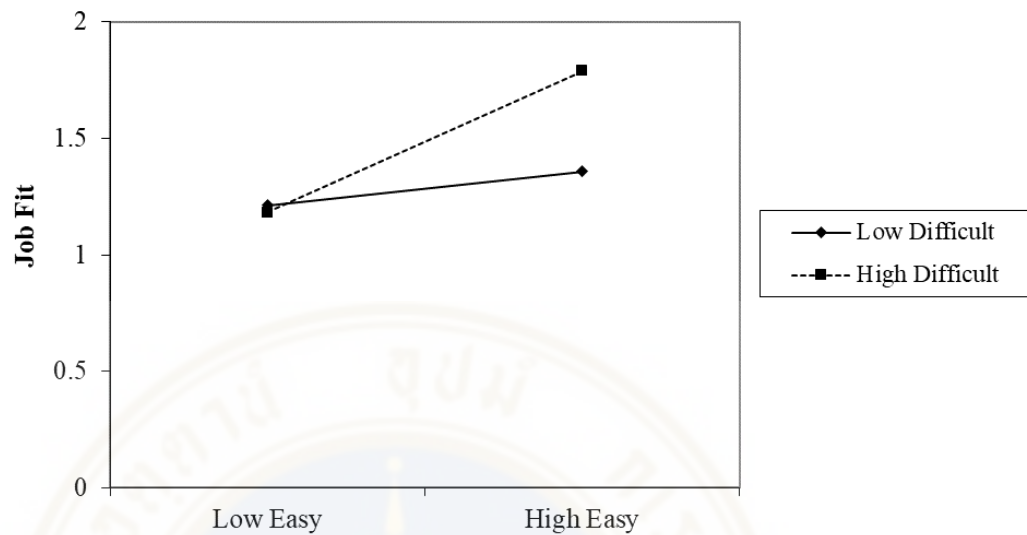
\*  $P \leq 0.05$ , \*\*  $P \leq 0.01$ , \*\*\*  $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.39 พบว่า ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับระหว่าง ความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงประโยชน์ ( $\beta = 0.196$ ,  $p < 0.001$ ) การรับรู้ถึงความง่าย ( $\beta = 0.136$ ,  $p < 0.001$ ) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ( $\beta = 0.219$ ,  $p < 0.05$ ) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ( $\beta = -0.341$ ,  $p < 0.05$ ) กับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถ พยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานได้ร้อยละ 47.60 ( $R^2 = 0.476$ )



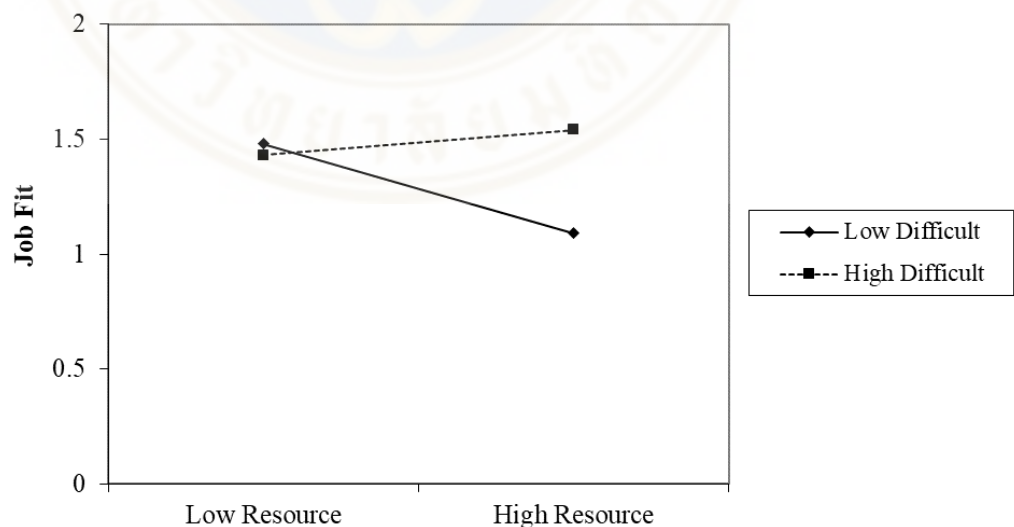
ภาพที่ 4.36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ ที่ทำให้เกิดความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.36 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่สูงขึ้น



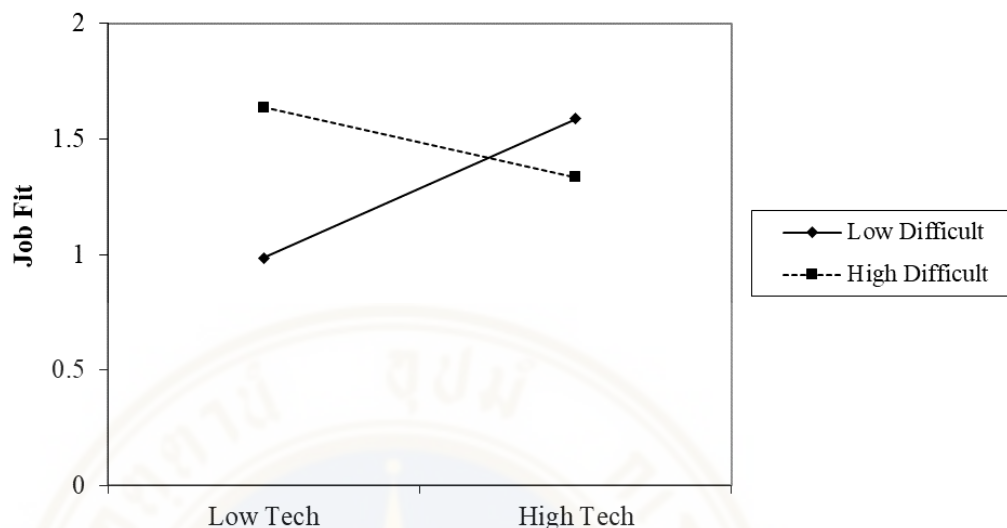
ภาพที่ 4.37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.37 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่สูงขึ้น



ภาพที่ 4.38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.38 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่สูงขึ้น



ภาพที่ 4.39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.39 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ลดลง

สมมติฐานที่ 16 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและปริมาณงาน

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อปริมาณงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

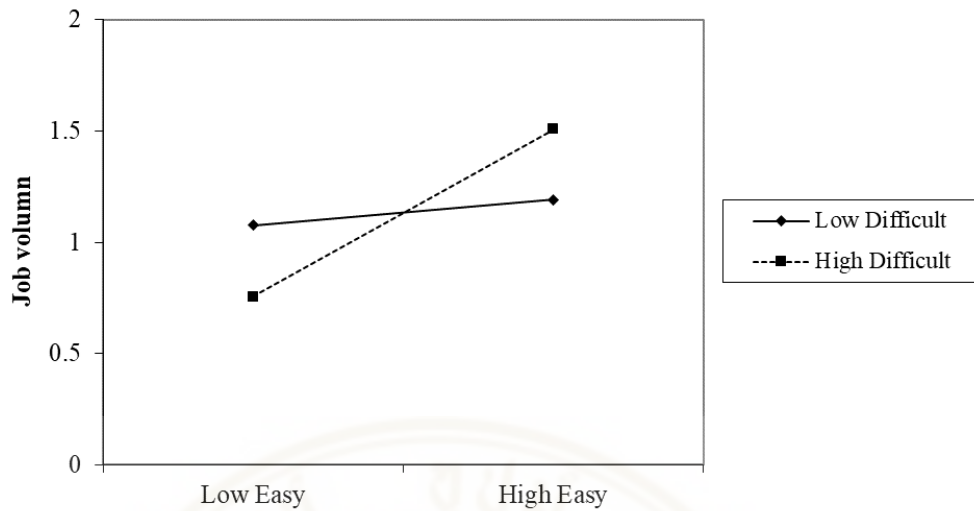
ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p-value
Constant	1.133	0.180		6.308	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.009	0.042	0.012	0.218	0.827
การรับรู้ถึงความง่าย	0.217	0.040	0.291***	5.465	0.000

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ปริมาณงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	$\beta$	t	p-value
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.023	0.037	0.039	0.622	0.534
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.136	0.043	0.207**	3.122	0.002
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.109	0.028	0.173***	3.830	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.271	0.047	0.296***	5.781	0.000
ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.001	0.029	-0.002	-0.032	0.975
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.023	0.041	0.030	0.551	0.582
การรับรู้ถึงความง่าย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.16	0.054	0.185**	2.979	0.003
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.031	0.039	0.053	0.793	0.428
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.184	0.051	-0.272***	-3.629	0.000
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.050	0.030	0.095	1.644	0.101
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.006	0.053	0.007	0.119	0.905
Adjusted R Square 0.509					

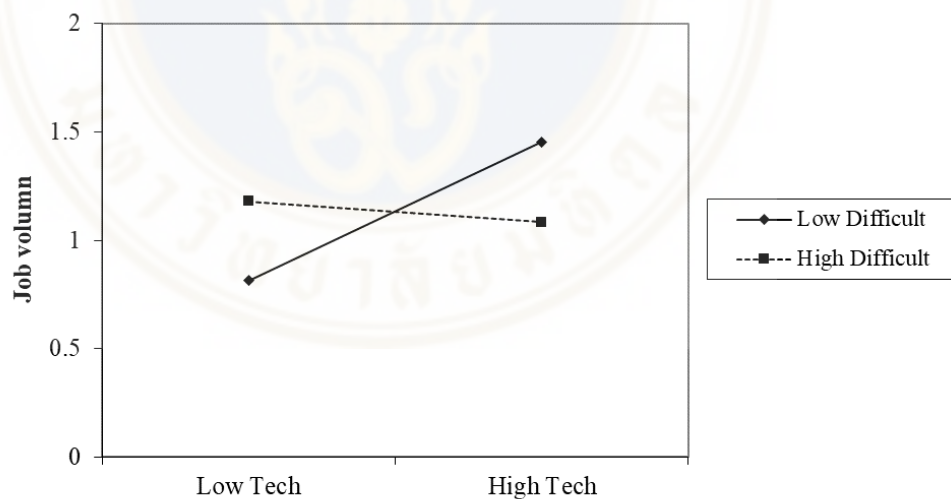
\*  $P \leq 0.05$ , \*\*  $P \leq 0.01$ , \*\*\*  $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.40 พบว่า ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับระหว่าง ความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงความง่าย ( $\beta = 0.185$ ,  $p < 0.01$ ) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ( $\beta = -0.272$ ,  $p < 0.001$ ) กับปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ปริมาณงานได้ ร้อยละ 50.9 ( $R^2 = 0.509$ )



ภาพที่ 4.40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ที่ทำให้เกิดปริมาณงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.40 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น



ภาพที่ 4.41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดปริมาณงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.41 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อปริมาณงานที่ลดลง



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงการระบาดของไวรัส COVID-19 ของพนักงานในธุรกิจประกันภัยและประกันชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและปริมาณงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในธุรกิจประกันภัยและประกันชีวิตระหว่างการระบาดของโควิด-19 โดยประกอบด้วยตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานและที่อยู่อาศัย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ประกอบด้วย การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน โดยมีตัวแปรกำกับ ได้แก่ การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง ส่วนของตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงาน โดยการศึกษาครั้งนี้มุ่งหวังที่จะนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาและวางกลยุทธ์ สำหรับองค์กรในธุรกิจประกันภัยและประกันชีวิต โดยผู้วิจัยขอเสนอการสรุปผล การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

#### 5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

##### 5.1.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานและที่อยู่อาศัย

จากการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง 369 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.80 ซึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.80 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 91.80 ในขณะที่รายได้ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 30,001-40,000 คิดเป็นร้อยละ 59.30 และมีสถานภาพโสด โดยคิดเป็นร้อยละ 42.50 อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 86.40 โดยที่ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ / บริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 27.60 และพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 69.60

### 5.1.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน 1 - 1.30 ชั่วโมง โดยใช้รูปแบบการเดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน 101 – 200 บาทต่อวัน

ส่วนของช่วงระยะเวลาที่ได้ทำงานจากบ้านตั้งแต่ที่มีมาตรการการทำงานที่บ้าน (Work from home) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการทำงานจากบ้านเป็นครั้งคราวเฉลี่ย 1-2 วันต่อสัปดาห์ และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 76.70 เห็นด้วยหากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม โดยมีความเห็นว่า ควรผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50

นอกจากนี้พบว่า ในด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากบ้านนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่าเป็นเรื่องของการประหยัดค่าใช้จ่าย โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.22 อย่างไรก็ตาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.80 ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน ในส่วนของสิ่งที่ต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากบ้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่า บริษัทควรสนับสนุนอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์ คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมา คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ 36.60 ส่วนความต้องการอื่นๆ เช่น การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา คิดเป็นร้อยละ 20.60

### 5.1.3 ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดกับปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน โดยมีความเห็นด้วยอย่างมากที่สุดว่าการทำงานจากบ้านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆ ในครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.35 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ โดยเห็นด้วยอย่างมากที่สุดว่าการทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 นอกจากนี้ในด้านการรับรู้ถึงความง่าย โดยเห็นด้วยอย่างมากว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.07 ส่วนในปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอย่างมากในการให้ความสำคัญว่าองค์กรควรมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 นอกจากนี้ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอย่างมากว่าองค์กรมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.76 และ

ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากว่าอุปกรณ์ที่ได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.68

#### 5.1.4 ข้อมูลด้านตัวแปรตาม

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ปริมาณงาน โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากที่สุดว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนความพึงพอใจต่องาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมองว่าการทำงานสามารถทำให้อาศัยอยู่ที่เดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และสุดท้ายในส่วนของความอยู่ดีมีสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยสถานการณ์ในชีวิตของกลุ่มตัวอย่างเป็นไปในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

#### 5.1.5 ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานจากบ้าน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ความหวาดกลัวมีมากขึ้นเมื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.50 ส่วนปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.11

#### 5.1.6 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

##### ทดสอบปัจจัยประชากรศาสตร์กับตัวแปรตาม

จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และปริมาณงาน ที่สูงกว่าเพศหญิง ในส่วนของพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ที่พักอาศัย ที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### ทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านกับตัวแปรตาม

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน สูงที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kamnerdwam and Rawangwong (2020) ที่พบว่าการจัดพื้นที่การทำงานให้เหมาะสมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายและปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน โดยตรงกับจักรกฤษณ์ หาญชัย (2566) ที่ได้กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานของตน แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจต่องานนั้น เกิดจากหลายองค์ประกอบควบคู่กัน หากพนักงานได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอจากบริษัท ไม่ว่าจะเป็น การสนับสนุนด้านอุปกรณ์สำนักงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนในด้านค่าใช้จ่ายที่เกิดเพิ่มขึ้นจากการทำงาน ก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น เช่นกัน

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน กล่าวคือ หากพนักงานสามารถตระหนักได้ถึงประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน และการทำงานจากบ้านไม่ได้เป็นการสร้างปัญหาให้กับครอบครัว พนักงานก็สามารถมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองได้

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความอยู่ดีมีสุข ได้พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อความอยู่ดีมีสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชญชิตา อรุณแข และ ณัฐพัชร อภิวัฒน์ไพศาล (2564) ที่พบว่า การที่คนในครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตที่ดี ที่อยู่อาศัยมีความมั่นคง เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข ในที่นี้อาจหมายถึงการที่ครอบครัวมีการสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือต่างๆ ในขณะที่พนักงานทำงานจากบ้าน จะทำให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุข รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์และปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย หากพนักงานรับรู้ถึงประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน และมีอุปกรณ์ การติดต่อสื่อสาร ผ่านการใช้เทคโนโลยีที่ดี จะส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายและปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ กล่าวคือ หากพนักงานรับรู้ว่าการทำงานที่บ้านนั้น ไม่ได้เป็นเรื่องยาก ขั้นตอนไม่ได้ซับซ้อน สามารถเรียนรู้ได้ไม่ยาก และมีประโยชน์ในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลาในการเดินทาง ย่อมทำให้พนักงานยอมรับและนำไปสู่

การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่เพิ่มขึ้น และอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย พบว่า หากพนักงานมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยในการทำงาน อุปกรณ์มีประสิทธิภาพ หรือได้รับการสนับสนุนในเรื่องของอุปกรณ์จากบริษัท จะส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ลดลง

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อปริมาณงาน พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ส่งผลต่อปริมาณงานมากที่สุด กล่าวได้ว่า หากมีบรรทัดฐานที่บ้านดี ไม่ว่าจะเป็นการที่มีครอบครัวสนับสนุนเข้าใจ หรือมีสภาพแวดล้อม สถานที่ในการทำงานที่เหมาะสม ก็จะทำให้พนักงานสามารถจัดการกับงานของตนได้เป็นอย่างดี ส่งผลต่อการจัดการปริมาณงานของพนักงานได้ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ซึ่งแน่นอนว่าหากพนักงานมีเทคโนโลยี อุปกรณ์การสำหรับทำงานที่พร้อม ย่อมทำให้พนักงานสามารถบริหารงานของตนได้เป็นอย่างดี ส่งผลต่อปริมาณงานของพนักงานเช่นกัน

### **ทดสอบตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านกับตัวแปรตาม**

สำหรับตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 และ ปัจจัยความยากลำบากในการเดินทาง ซึ่งพบว่า ทั้งปัจจัยการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 และ ปัจจัยความยากลำบากในการเดินทางมีผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงไป

โดยจากผลการวิจัยพบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ เมื่อพนักงานในธุรกิจประกันรับรู้ในวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เพิ่มสูงขึ้น จะทำให้มีความต้องการในเรื่องของการสนับสนุนในเรื่องต่างๆจากองค์กรเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของอุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา แล็ปท็อป โทรศัพท์มือถือ อีกทั้งอุปกรณ์ที่ได้รับควรมีประสิทธิภาพเพียงพอ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดทั้งความพึงพอใจต่องานเพิ่มขึ้น ความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้น และสามารถทำงานได้สำเร็จเพิ่มขึ้นและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานที่ลดลง และ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเพิ่มสูงขึ้น จากประสบการณ์ของผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าในธุรกิจประกันการที่จะปรับเปลี่ยน

กระบวนการในการทำงานต่างๆ จำเป็นต้องใช้เวลา และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากมาย ยกตัวอย่างเช่น จากเดิมการที่จะขายผลิตภัณฑ์ประกันต่างๆ ให้กับลูกค้า ตัวแทนจะเข้าพบลูกค้าแบบพบปะตัวต่อตัวเพื่ออธิบายรายละเอียดของแบบประกัน แต่หลังจากเกิดวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 วิธีการขายหรือการเข้าพบลูกค้าต้องถูกเปลี่ยนไป บริษัทก็จะหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้ตัวแทนง่ายต่อการขาย แต่การปรับเปลี่ยนนี้จำเป็นต้องใช้เวลาในการพัฒนา และตัวแทนต้องเรียนรู้กระบวนการในการทำงานรูปแบบใหม่ ทำให้ถึงแม้จะมีความง่ายเกิดขึ้นแต่ไม่ได้เกิดขึ้นในทันทีที่ต้องอาศัยทั้งความเข้าใจและเวลาในการเรียนรู้ จึงมีความเห็นว่านี่อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีความพึงพอใจต่องานที่ลดลง และแน่นอนว่าหากมีความง่ายในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จตามที่กำหนด และมีความรู้สึกภูมิใจในศักยภาพของตนเอง

และยังพบอีกว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และปริมาณงานที่ลดลง จากประสบการณ์ของผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อเกิดวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ถึงแม้บริษัทจะมีนโยบายต่างๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานที่บ้านไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนในเรื่องของอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ทำงานจากบ้าน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์พกพา มีรูปแบบการทำงานและออกกฎระเบียบในการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน แต่สำหรับในธุรกิจประกัน การดำเนินธุรกิจส่วนใหญ่ที่เน้นไปในการขายประกันซึ่งนั้นหมายถึงต้องออกไปพบปะลูกค้าเพื่อแนะนำและอธิบายถึงแบบประกันต่างๆ การเกิดวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ย่อมสร้างความลำบากให้กับตัวแทนที่จะออกไปพบลูกค้าเป็นอย่างแน่นอน ถึงแม้ว่าจะได้รับการสนับสนุนต่างๆ จากบริษัทแล้วก็ตาม แต่การปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ย่อมเป็นเรื่องยาก ทำให้ทั้งความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และปริมาณงานลดลงตามไป

นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุขที่สูงขึ้น กล่าวคือ หากพนักงานได้รับเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ เช่น บริษัทมีการต่อ VPN ที่ง่ายสำหรับการรีโมทเข้ามาในถึงข้อมูลของบริษัทหากพนักงานมีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูล หรือ หากติดปัญหาในด้านเทคโนโลยี บริษัทก็มีหน่วยงานที่คอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษา ย่อมจะทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจทั้งในเรื่องของการที่ไม่ต้องเสียเวลากับเทคโนโลยีที่มีปัญหา ยากที่จะใช้งาน ทำงานได้ไม่ลื่นไหล ทำให้พนักงานสามารถแบ่งเวลาว่างในการทำเรื่องส่วนตัวได้ ทำให้ก่อเกิดความอยู่ดีมีสุขในชีวิตของพนักงาน และในวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยยังมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแต่เป็นในมุมที่ลดลง จากประสบการณ์ของผู้วิจัยมี

ความเห็นที่ว่า ถึงแม้จะมีเทคโนโลยีที่สนับสนุนจากบริษัท แต่การทำงานของตัวแทนที่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เคยพบปะลูกค้าแบบตัวต่อตัว ตัวแทนมองว่าเป็นเรื่องที่เข้าถึงง่ายกว่าการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อ จึงมีความเห็นว่าจากสาเหตุนี้ทำให้ การที่รู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพหรือพิสูจน์ถึงความเชี่ยวชาญกับงานของคุณลดลง

อีกทั้งยังพบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และปริมาณงานที่สูงขึ้น แต่มีความอยู่ดีมีสุขที่ลดลง กล่าวคือ เมื่อพนักงานในธุรกิจประกันได้รับรู้ถึงวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ย่อมเร่งเห็นว่าจะต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานไปเป็นการทำงานจากบ้าน ทำให้มีความคำนึงถึงบรรทัดฐานที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็น เมื่อทำงานจากบ้านแล้วความสัมพันธ์และการยอมรับในครอบครัว อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้าน หากเป็นไปได้ในทางบวก ย่อมจะทำให้ พนักงานสามารถจัดการแบ่งเวลางานกับเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี อีกทั้งเมื่อจัดสมดุล แบ่งเวลางานกับเรื่องส่วนตัวได้แล้วก็จะส่งผลทำให้สามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนด ทำงานได้เสร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และสร้างความภูมิใจให้กับตนเองได้ และแน่นอนความสัมพันธ์ในครอบครัว ย่อมมีผลต่อความอยู่ดีมีสุข หากครอบครัวไม่คอยให้ความสนับสนุนหรือไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสียงดังโดยที่ไม่สนใจว่าพนักงานจะประชุมหรือทำงานด่วนอยู่ซึ่งจำเป็นต้องใช้สมาธิในการทำงาน ย่อมทำให้ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อ ความอยู่ดีมีสุข ที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานในธุรกิจประกันเล็งเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานจากบ้านในช่วงของวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 จะทำให้พนักงานพึงพอใจในชีวิตของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ กรันท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล (2565) ที่กล่าวไว้ว่า นโยบายที่ให้ทำงานจากบ้านเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 เพื่อเว้นระยะห่างทางสังคม หรือ Social Distancing ทำให้พนักงานได้รับรู้ถึงประโยชน์ของการทำงานจากบ้านและทำให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีขึ้นเนื่องจากการได้ทำงานจากบ้านนั้น ได้ลดการเดินทาง ลดการพบปะกันทางสังคมหรือพบปะกันน้อยที่สุด ทำให้ป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น สามารถสร้างความปลอดภัยให้กับทั้งตัวเองและคนรอบข้างได้ และในทางกลับกัน เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงานที่ลดลง จากประสบการณ์ของผู้วิจัยในธุรกิจประกันมองว่า ถึงแม้พนักงานจะรับรู้ถึงประโยชน์ต่างๆของการทำงานจากบ้าน แต่การทำงานจากบ้านถือเป็นการทำงานในรูปแบบใหม่ที่มีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับ

รูปแบบ ขั้นตอนการทำงานใหม่ๆ พนักงานจึงอาจจะยังมีความกังวลว่าตนเองจะสามารถทำงานได้สำเร็จและครบถ้วนตามเป้าหมายของงานที่ได้ตั้งไว้ หรือ สามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่ตามความสามารถที่ตนเองมีหรือไม่ จึงทำให้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและปริมาณงานของพนักงานในกลุ่มนี้ลดลง

ในส่วนของตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ที่เป็นด้านความยากลำบากในการเดินทาง พบว่าเมื่อการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ที่ลดลง และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่สูงขึ้น กล่าวคือ เนื่องจากในธุรกิจประกันพนักงานบางส่วนมีความจำเป็นต้องเข้าพบลูกค้า ซึ่งแน่นอนว่าถึงแม้จะรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากบ้าน แต่หากมีความยากลำบากในการเดินทาง ไม่ว่าจะเป็นการต้องสวมหน้ากากตลอดเวลาขณะเดินทาง หรือระบบการเดินทางสาธารณะที่ลดลงเนื่องจากมาตรการปิดเมือง ย่อมมีผลต่อความพึงพอใจต่องานของตนเอง ทำให้อาจเกิดความกังวลและมีความคิดว่าจะทำงานได้ตรงตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ อีกทั้งยังอาจทำให้บั่นทอนสุขภาพจิตของพนักงานจากการทำงานที่ไม่ตรงตามใจที่ตั้งไว้อีกด้วย

นอกจากนั้นยังพบว่าเมื่อการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และปริมาณงานที่เป็นเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญุภักดิ์ วิริยะกิจ และคณะ (2565) ที่กล่าวว่า หากพนักงานมองว่างานที่ตนเองทำนั้นตรงตามความสามารถที่ตนเองมี หรือมองว่าเรียนรู้ได้ไม่ยาก ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นได้ ไม่ว่างจะเป็นทั้งในเรื่องของมีความพึงพอใจต่องานของตน งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

นอกจากนั้นยังพบว่า เมื่อการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูงขึ้น จากประสบการณ์ของผู้วิจัยพบว่า ในสถานการณ์ที่การเดินทางเป็นเรื่องที่ยากลำบาก หากบริษัทมีการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้านที่เพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์พกพา แท็บเล็ต โพรเซสเซอร์มือถือ และอุปกรณ์ที่ได้รับดังกล่าวมีประสิทธิภาพเพียงพอ ย่อมทำให้การทำงานจากที่บ้านของพนักงานนั้นง่ายมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อ ความพึงพอใจที่มีต่องาน และสามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

อีกทั้งยังพบว่า เมื่อการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง



บุคคลกับงาน และปริมาณงานที่ลดลง จากประสบการณ์ของผู้วิจัยพบว่าในธุรกิจประกัน การจะหาเทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อมาใช้ในการทดแทนการออกไปพบลูกค้าแบบพบหน้าย่อมทำได้ไม่ถนัด เนื่องจากมองว่าการขายประกัน มีความจำเป็นต้องอธิบายถึงรูปแบบของการรับประกันต่างๆ การเดินทางเข้าไปพบลูกค้าจะเป็นวิธีที่สามารถทำให้ขายประกันได้สำเร็จมากกว่า เทคโนโลยีที่บริษัทมอบให้จึงอาจยังไม่ตอบโจทย์พนักงานที่ต้องทำงานจากที่บ้านและต้องพูดคุยกับลูกค้า ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และปริมาณงานที่ลดลงตามไปด้วย

นอกจากนั้นยังพบว่า เมื่อการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ที่เพิ่มขึ้น กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้เปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นการทำงานจากบ้าน บรรทัดฐานที่ทำงานนั้นมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นนโยบายที่บริษัทได้ออกมาเพื่อสนับสนุนการทำงานจากบ้านให้ได้ง่ายขึ้น หรือไม่ว่าจะเป็นการออกกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน ออกมาแจ้งให้พนักงานทราบและเข้าใจตรงกันถึงแนวทางในการปฏิบัติและป้องกันความไม่เท่าเทียม เช่น บางฝ่ายได้ทำงานจากบ้าน 5 วัน แต่อีกฝ่ายได้ทำงานจากบ้านเพียง 2 วัน และอีก 3 วันต้องเข้าสำนักงาน เป็นต้น จะทำให้พนักงานในธุรกิจประกันมีความพึงพอใจต่องานของตน สามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และมีสุขภาพจิตที่ดี เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

อย่างไรก็ตามพบว่า เมื่อการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ที่ลดลง กล่าวคือ การได้รับการสนับสนุนจากทางบ้านที่ไม่เพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นการไม่ให้ความร่วมมือ ส่งเสียงดังในขณะที่พนักงานปฏิบัติงาน หรือการมีพื้นที่สำหรับใช้ในการทำงานที่ไม่พร้อมนั้น ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่ลดลง ความสมดุลในชีวิตลดลง ไม่สามารถแบ่งเวลางานกับเวลาส่วนตัวได้ อาจจะเพราะว่าไม่สามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนดจึงทำให้ต้องทำงานล่วงเวลา และทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานลดลง และแน่นอนย่อมทำให้ความอยู่ดีมีสุข สุขภาพกาย สุขภาพใจของพนักงานนั้นลดลงไปด้วยเช่นกัน

## 5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยและอภิปรายข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าในช่วงวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 องค์กรในธุรกิจประกันควรมุ่งเน้นไปในเรื่องการสร้างบรรทัดฐานที่ทำงานที่ดี เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากบ้านของพนักงาน รองลงมา คือ การสร้าง

บรรทัดฐานที่บ้านที่ดี ซึ่งในส่วนของบรรทัดฐานที่บ้านผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นเรื่องยากที่จะให้องค์กรเข้าไปจัดการ และสุดท้ายคือ การสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ การสร้างทรัพยากรที่เอื้ออำนวย และการสร้างเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย เป็นสิ่งที่องค์กรในธุรกิจประกันควรมุ่งเน้น โดยผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะกลยุทธ์สำหรับการสร้างบรรทัดฐานที่ทำงานที่ดี การสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ การสร้างทรัพยากรที่เอื้ออำนวย และการสร้างเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ดังนี้

### 5.2.1 กลยุทธ์ด้านการสร้างบรรทัดฐานที่ทำงานที่ดี

- เนื่องจากการทำงานในธุรกิจประกัน สามารถแบ่งรูปแบบการทำงาน ได้เป็น 2 รูปแบบ คือ 1. ตัวแทนออกไปขายประกันตามสถานที่ต่างๆ ที่ลูกค้านัดพบ 2. พนักงานหลังบ้านที่ทำงานสนับสนุนส่วนต่างๆ อยู่ที่บริษัท แต่ละบริษัทจึงควรที่จะออกนโยบายการทำงานที่ชัดเจนโดยพิจารณาตามความเหมาะสมของหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ตอบโจทย์การทำงานและเกิดผลลัพธ์สูงสุด เช่น มอบนโยบายให้หน่วยงานออกกรมธรรม์เข้าบริษัท 100% แต่กำหนดให้ทำงานเพียง 7 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อให้พนักงานได้กลับบ้านเร็ว และลดการแออัดในช่วงเวลาการเดินทางหลังเลิกงาน หรือมอบนโยบายให้หน่วยงานยุทธศาสตร์องค์กรทำงานจากบ้าน (Work from home) 100% เพื่อลดจำนวนคนที่เข้าบริษัท และชี้แจงเหตุผลเพิ่มเติมว่าทำไมรูปแบบแต่ละหน่วยงานถึงแตกต่างกันโดยชี้แจงแยกรายหน่วยงานเพื่อความเข้าใจของพนักงานที่ตรงกัน

- การแสดงความใส่ใจจากบริษัท โดยการจัดตั้ง โปรเจกต์ขึ้นมาเพื่อขอ Feedback จากพนักงาน ถามถึงสารทุกข์สุกดิบในแต่ละวัน เพื่อให้พนักงานได้เล่าถึงความรู้สึกของตนเองในวันนั้นๆ ซึ่งจะเป็นการทำให้พนักงานเล็งเห็นได้ว่าบริษัทยังมีความใส่ใจที่มอบให้กับตนเอง และหัวหน้าสายตรงได้รับรู้และสามารถจัดการกับปัญหาของทีมงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ทัน ซึ่งจะเป็นการสร้างความรักภักดีให้พนักงานมีต่อบริษัทไปอีกทางหนึ่งด้วย

- การจัดเวทีในรูปแบบออนไลน์ให้พนักงานไม่ว่าจะในระดับไหน ก็มีสิทธิ์ได้พูดหรือเสนอแนะความคิดเห็นต่างๆ หรือไอเดียใหม่ของตนเอง ที่คิดว่าหากเจอสถานการณ์แบบนี้วิธีแก้ไขที่ดีควรเป็นอย่างไร หรือการที่หน่วยงานต่างๆ สามารถนำโปรเจกต์ที่ตนเองทำและคิดว่ามีประโยชน์ต่อพนักงานภายในบริษัทมาพูดคุยหรือนำเสนอได้ผ่านเวทีนี้ ซึ่งจะเป็นการทำให้ถึงแม้การทำงานจากบ้านจะทำให้พนักงานอยู่ไกลกัน แต่ก็ยังมีเวทีที่สามารถใช้ในการอัปเดตข่าวสารต่างๆ ได้

### 5.2.2 กลยุทธ์ด้านการสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์

- ในช่วงวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 แน่แน่นอนว่าพนักงานส่วนมากจะไม่ได้ใช้วันลาพักร้อนประจำปีของตนเอง บริษัทอาจจะออกโครงการที่สามารถเปลี่ยนวันลาพักร้อนมาเป็นเงิน

เพื่อใช้ในการแลกของรางวัลต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อตัวพนักงานเอง ยกตัวอย่างเช่น ค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสุขภาพประจำ(ส่วนเพิ่ม), ค่าเบี้ยประกันที่ทำไว้กับบริษัท หรือนำไปใช้เป็นส่วนลดในการซื้ออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานที่บ้าน ตัวอย่างอุปกรณ์เช่น แวนสายตา โต๊ะเก้าอี้เพื่อสุขภาพ เป็นต้น ซึ่งแน่นอนว่าวันเวลาที่พนักงานไม่ได้ใช้จะไม่เสียไปฟรีๆ ไม่ทำให้พนักงานพยายามที่จะลาหยุดเพื่อใช้สิทธิวันลาพักร้อนให้ครบ จนกระทบการทำงานในภาพรวมซึ่งล้วนเป็นประโยชน์ทั้งตัวพนักงานและเป็นผลดีกับบริษัททั้งสิ้น

- บริษัทควรส่งข่าวสารที่ต้องการแจ้งถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้กับพนักงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 – 2 สัปดาห์ เช่น การประกาศเปลี่ยนนโยบายจากการทำงานจากบ้าน (Work from home) หรือการทำงานที่บริษัท (Work on site) ไปเป็นการทำงานในรูปแบบผสม (Hybrid workplace) เพื่อให้พนักงานได้เตรียมความพร้อมสำหรับความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการชี้แจงให้พนักงานทราบถึงสาเหตุหรือวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงและข้อดีที่พนักงานจะได้รับเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของทั้งบริษัทและพนักงาน ซึ่งการแจ้งข่าวสารให้กับพนักงานโดยตรงแบบไม่ผ่านคนกลางอย่างเช่นการแจ้งข่าวสารผ่านหัวหน้างานและให้หัวหน้างานมากระจายข่าวสารอีกครั้งนั้นย่อมเป็นการทำให้พนักงานที่ได้รับสารโดยตรงย่อมเข้าใจวัตถุประสงค์และทราบถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

### 5.2.3 กลยุทธ์ด้านการสร้างทรัพยากรที่เอื้ออำนวย

- จากช่วงวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 บริษัทควรทำแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อสอบถามความคิดเห็นและความจำเป็นว่ามีอุปกรณ์สำนักงานใดบ้างที่มีความจำเป็นต้องใช้ในช่วงที่ทำงานจากบ้านเพื่อสร้างความสะดวกสบายให้กับพนักงานสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละหน่วยงานย่อมมีความต้องการใช้อุปกรณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นบริษัทจึงควรที่จะพิจารณาตามความเหมาะสม

- การให้เงินสนับสนุนต่างๆ แก่พนักงาน เพื่อช่วยเรื่องค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเมื่อพนักงานต้องทำงานจากบ้าน ยกตัวอย่างเช่น ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าไฟ เป็นต้น ซึ่งจำนวนเงินที่ให้ต่อคนนั้นอาจจะไม่ได้เป็นจำนวนเงินที่สูงมาก แต่ถือเป็นกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความรู้สึกและความภักดี (Loyalty) ของพนักงานที่มากขึ้นอย่างแน่นอน

### 5.2.4 กลยุทธ์ด้านการสร้างเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย

- บริษัทควรมีระบบ VPN ที่เสถียรเพื่อรองรับการทำงานจากบ้านของพนักงานและควรจัดตั้งหน่วยงานสำหรับสนับสนุนหากมีปัญหาเร่งด่วนที่ต้องการความช่วยเหลือ เพื่อให้การทำงานของพนักงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นและทันต่อสถานการณ์
- จัดเตรียมระบบสำหรับการประชุม เนื่องจากเมื่อเป็นการทำงานจากที่บ้าน การประชุมส่วนใหญ่จะเป็นการประชุมออนไลน์ บริษัทจึงควรเลือกระบบที่เหมาะสมและมีการดูแลความปลอดภัยของข้อมูล พร้อมทั้งมีคู่มือหรือการจัดอบรมวิธีการใช้งานให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง
- ในช่วงวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 แน่ใจว่าพนักงานย่อมมีเวลาว่างเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากไม่สามารถออกไปไหนได้จากมาตรการปิดเมือง หรือการไม่ต้องการไปในที่ที่มีผู้คนจำนวนมาก บริษัทอาจจะพัฒนาหรือซื้อ License แพลตฟอร์ม ยกตัวอย่างเช่น Digital Learning Platform ที่เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ที่ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็เรียนรู้ได้ โดยภายในแพลตฟอร์ม บริษัทสามารถใส่หลักสูตรตามที่ต้องการพัฒนาทักษะต่างๆของพนักงานเข้าไปได้มากมาย ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรพัฒนาตนเอง หลักสูตรการเป็นผู้นำ หรือไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรเฉพาะด้านอย่างการจัดการข้อมูลและสถิติ เป็นต้น พนักงานสามารถเข้าไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มทักษะในเรื่องนั้นๆ ในเวลาที่ตนเองว่างหรือรู้สึกอย่างผ่อนคลาย ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับตัวของพนักงานที่ได้พัฒนาตัวเอง และเป็นประโยชน์กับบริษัทที่ได้บุคลากรภายในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่รอบด้านมากขึ้น
- เมื่อการทำงานจากบ้านจำเป็นที่จะต้องนำข้อมูลออกนอกบริษัท อีกเรื่องที่บริษัทควรให้ความสำคัญและไม่มองข้ามคือเรื่องความปลอดภัยของข้อมูล ถึงแม้วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 จะดีขึ้น แต่รูปแบบการทำงานก็ยังไม่ได้กลับมาทำที่บริษัท 100% บริษัทจึงควรที่จะลงทุนในเรื่องของการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล โดยอาจจะนำโมเดลที่รู้จักกันว่า Hybrid Cloud เข้ามาทำให้พนักงานบางกลุ่มทดลองใช้เบื้องต้น โดยโมเดลนี้จะให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยของข้อมูลเป็นลำดับแรก รวมถึงมีความยืดหยุ่นและรวดเร็วของระบบปฏิบัติการ ซึ่งจะพร้อมรับมือกับความไม่แน่นอนและการรบกวนจากผู้ที่ไม่หวังดีได้เป็นอย่างดี

### 5.3 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว หากมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วยผู้วิจัยคิดว่าจะทำให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นเนื่องจากจะทำให้ทราบถึงทัศนคติของพนักงานในธุรกิจประกันที่มีต่อการทำงานจากบ้าน (Work from home) ในหลายแง่มุมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะสามารถใช้ในการวางกลยุทธ์ให้กับบริษัทได้ต่อไป

5.3.2 การวิจัยครั้งนี้มีความตั้งใจที่จะสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานในธุรกิจประกันทั่วประเทศไทย จำนวน 400 คน แต่เนื่องจากการทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ พนักงานบางส่วนที่มีอายุมากไม่สะดวกทำ ทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างมาได้ครบตามจำนวนที่ตั้งใจไว้ และคิดว่าการทำวิจัยครั้งนี้จะสามารถเก็บได้ครบตามจำนวนที่ตั้งไว้หากมีเวลาที่มากพอเพื่อตามหาพนักงานที่สะดวกทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์

5.3.3 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาพนักงานในธุรกิจประกันโดยรวม ซึ่งการทำงานของพนักงานย่อมมีรูปแบบที่แตกต่างกัน โดยในธุรกิจประกันจะสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มนั่นคือพนักงานหลังบ้านที่ทำงานที่สำนักงานและตัวแทนประกันที่ต้องออกไปพบปะลูกค้า ซึ่งแน่นอนวิธีการทำงานและรูปแบบที่ใช้ย่อมแตกต่างกัน แต่ในวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ทำการแยกศึกษาทำให้ข้อมูลที่สนใจของพนักงานมีความคาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการทำวิจัยในครั้งนี้ควรศึกษาเจาะจงพนักงานในแต่ละกลุ่ม

## บรรณานุกรม

- กาญจนา อรุณสุขรุจี. (2546). ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ การเกษตรไชยปราการ จำกัด อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่., จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/download/241175/164125>
- กรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา. *TLA Research Journal*, 15(1), 81-98., จาก [https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tla\\_research/article/view/254113/173123](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tla_research/article/view/254113/173123)
- จักรกฤษณ์ หาญชัย. (2566). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อการบริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหาร การศึกษาบัวบัณฑิต*, 22(1), 57-72., จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/view/247294>
- ชนัญชิตา อรุณแข และ ณัฐพัชร อภิวัฒน์ไพศาล. (2565). ระดับความอยู่ดีมีสุขและตัวพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุขของประชาชน อำเภอ บางไทร จังหวัด พระนครศรีอยุธยา. *Journal of MCU Social Science Review*, R14 - R27 . , จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/256388/174645>
- ชญัญญากัต วิริยะกิจ, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสุมาลี รามัญญ. (2565). อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอ ปลวกแดง จังหวัด ระยอง. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 8(1), 227-240., จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/svittj/article/view/252798/175628>
- ณัฐวัฒน์ วงษ์ชวลิตกุล, อธิต ทิวะสะศิริ และวราญา โรจนาปภาพร. (2566). อิทธิพลของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานในภาคธุรกิจเอกชน จังหวัด นครราชสีมา. *Rajapark Journal*, 17(50), 80-91., จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/259075/177537>

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐพร จริยะปัญญา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้แนวปฏิบัติทางด้านการบริหารจัดการคนเก่งที่มีต่อ ความตั้งใจลาออกผ่านความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันด้านจิตใจของข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูงในภาครัฐ. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University*, 12 (3) , 77 - 95 . , จ ก ก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/npuj/article/view/260213/175527>
- ศุภกัทร โลหะพงศธร และ ณัฐมน สุนทรมีเสถียร. (2564). ความสุขสร้างได้ เปลี่ยนชีวิตให้สุขใจอย่างยั่งยืน ด้วยจิตวิทยาเชิงบวกและแบบจำลอง PERMA. ค้นเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2566, จาก <https://becommon.co/life/heart-perma-model-positive-psychology/>
- ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2564). อิทธิพลของการทำงานจากบ้าน การสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน การสนับสนุนการทำงานเสมือน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวที่มีต่อสุขภาวะของพนักงาน. ค้นเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2566, จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/spurhs/article/view/247298/172473>
- พีระพัฒน์ สมศรี และ รัชนันท์ บุญอยู่. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทาน ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย การจัดการ และ เทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 18(1), 172 - 183 . , จ ก ก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umt-poly/article/view/247837/168661>
- วรัญพงค์ บุญศิริธรรมชัย, พลอย สุกออ่อน, และ จุลชน ศรีวินิชชัย. (2565). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีผลต่อ ความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์ เครือข่ายวิจัยประชาชน*, 4(1) , 44 - 59 . , จ ก ก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/prn/article/view/255759/173297>
- อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดว่า และสุรสิทธิ์ ระวีวงษ์. (2563). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ และ เทคโนโลยี ที่ เกี่ยวข้อง. *Journal of Industrial Education*, 19 (3) , 119 - 130 . , จ ก ก <https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/JIE/article/view/241778/165729>

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรรถวุฒิ ประทุมรัตน์. (2563). ทำความรู้จัก Virtual Office เข้าออฟฟิศได้ไม่ต้องเดินทาง. ค้นเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2566, จาก <https://techsauce.co/tech-and-biz/introducing-virtual-office>
- Abiddin, N. Z., Ibrahim, I., & Aziz, S. A. A. (2022). A literature review of work from home phenomenon during COVID-19 toward employees' performance and quality of life in malaysia and indonesia. *Frontiers in psychology*, 5 . Retrieved from <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.819860/full>
- MBA Skool Team. (2022). *Work From Home - WFH - Meaning, Importance, Steps & Example*. Retrieved from <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/16870-work-from-home.html>
- Nor Hidayati Mokhtar. (2020). *COVID-19: Making The Most of Working From Home*. *COVID-19*, Featured Article. Retrieved from <https://news.utm.my/2020/04/covid-19-making-the-most-of-working-from-home/>





ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและปริมาณงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในธุรกิจประกันภัยและประกันชีวิตระหว่างการระบาดของโควิด-19

ข้อชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่าร้าง

4. การศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

5. รายได้

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

20,001 – 30,000 บาท

30,001 – 40,000 บาท

40,001 – 50,000 บาท

50,001 – 60,000 บาท

60,001 ขึ้นไป

## 6. ตำแหน่งงาน

- |                                                     |                                                        |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน | <input type="checkbox"/> ระดับหัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก |
| <input type="checkbox"/> ระดับหัวหน้าแผนก           | <input type="checkbox"/> ระดับผู้จัดการฝ่าย            |
| <input type="checkbox"/> ระดับผู้บริหาร             |                                                        |

## 7. ลักษณะงาน

- |                                                                 |                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> งานด้านบัญชี / การเงิน                 | <input type="checkbox"/> งานด้านทรัพยากรบุคคล                   |
| <input type="checkbox"/> งานด้านการตลาด / ลูกค้า                | <input type="checkbox"/> งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์      |
| <input type="checkbox"/> งานด้านการขายผลิตภัณฑ์                 | <input type="checkbox"/> งานด้านศูนย์บริการลูกค้า (Call Center) |
| <input type="checkbox"/> งานด้านการวางแผนกลยุทธ์ / บริหารทั่วไป | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ .....                   |

## 8. ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

- กรุงเทพมหานคร
- ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร)
- อื่นๆ โปรดระบุ .....

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

## 9. ปกติท่านใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานนานเท่าไร (รวมเวลาขาไป-ขากลับ)

- |                                                                |                                                                |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 นาที                       | <input type="checkbox"/> 31 นาที - 1 ชั่วโมง                   |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 1 ชั่วโมง - 1 ชั่วโมง 30 นาที | <input type="checkbox"/> มากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาที - 2 ชั่วโมง |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 2 ชั่วโมง                     |                                                                |

## 10. ท่านเดินทางมาทำงานอย่างไร (ให้เลือกตอบข้อที่ท่านทำเป็นประจำ)

- ยานพาหนะสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ
- เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซด์ / จักรยานส่วนตัว
- เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว
- เดินทางด้วยเท้า
- อื่นๆ โปรดระบุ .....

11. ปกติท่านใช้จ่ายค่าเดินทางมาทำงานเท่าไร (ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อวัน)

- น้อยกว่า 50 บาท  51 - 100 บาท  
 101 - 200 บาท  มากกว่า 200 บาท

12. ท่านทำงานจากบ้าน (Work from home) อาทิตย์ละกี่วัน

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

13. ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน

ขอให้ท่านให้คะแนน 1-5 ตามประโยชน์ที่ได้รับจากหัวข้อต่างๆ โดยเลือกจากระดับ ดังนี้

5 = มีประโยชน์มากที่สุด

4 = มีประโยชน์มาก

3 = มีประโยชน์ปานกลาง

2 = มีประโยชน์น้อย

1 = มีประโยชน์น้อยที่สุด

ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน	มี	มี	มี	มี	มี
	ประโยชน์มากที่สุด	ประโยชน์มาก	ประโยชน์ปานกลาง	ประโยชน์น้อย	ประโยชน์น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ประหยัดค่าใช้จ่าย					
ประหยัดเวลาในการเดินทาง					
ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น					
ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น					
ได้รับผิชอบภาระที่บ้านอย่างเต็มที่					

14. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากที่บ้านมาใช้แทนการทำงานในรูปแบบปกติ

- เห็นด้วย  
 ไม่เห็นด้วย เพราะ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)  
 ขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน หรือในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

- ขาดการปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
- มีสิ่งรบกวนและเบี่ยงเบนจากการทำงาน
- ขาดการปฏิสัมพันธ์บุคคลภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิต
- อื่นๆ โปรดระบุ .....

15. หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากที่บ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม ท่านเห็นด้วยกับรูปแบบใดมากที่สุด

- ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น
- ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากที่บ้านในสัดส่วน 50:50
- ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากที่บ้านในสัดส่วน 40:60
- ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากที่บ้านในสัดส่วน 60:40
- อื่นๆ โปรดระบุ .....

16. สิ่งที่ท่านต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากที่บ้าน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ทำงาน เครื่องพิมพ์ หน้าจอ
- ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต
- การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา
- อื่นๆ โปรดระบุ .....

17. ท่านพบปัญหาจากการทำงานจากที่บ้านในช่วงที่ผ่านมาหรือไม่

- ท่านไม่พบปัญหาจากการทำงานจากที่บ้าน (ข้ามไปส่วนที่ 3)
- ท่านพบปัญหาจากการทำงานจากที่บ้าน

18. ขอให้ท่านเลือกปัญหาที่ท่านพบจากการทำงานจากที่บ้าน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท
- ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต
- ปัญหาจากการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ

อื่นๆ โปรดระบุ .....

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน

คำชี้แจง กรุณาเลือกคำตอบข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น:

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

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>1. ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานจากบ้าน</b>					
1.1 การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า					
1.2 การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น					
1.3 การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
1.4 การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ					
<b>2. ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจากการทำงานจากบ้าน</b>					
2.1 ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน					
2.2 ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์					
2.3 ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก					
<b>3. ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน</b>					
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ					

3.2 อุปกรณ์ที่ท่าน ได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงาน จากบ้าน					
3.3 องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้าน ให้แก่พนักงานทุกคน					
4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน					
4.1 องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่าง มีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน					
4.2 เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้ สะดวกและรวดเร็ว					
4.3 ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน					
5 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน					
5.1 องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจาก บ้าน					
5.2 องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้าน อย่างชัดเจน					
5.3 หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน					
6 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน					
6.1 การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆ ในครอบครัว					
6.2 อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจาก บ้าน					
6.3 สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการ ทำงานจากบ้าน					

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากบ้าน

คำชี้แจง กรุณาเลือกคำตอบข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น:

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

ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และปริมาณของงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>1. ความพึงพอใจต่องาน</b>					
1.1 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ					
1.2 ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
1.3 งานของท่านเป็นงานที่ทำให้ได้อย่างสบายใจ					
1.4 งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน					
<b>2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน</b>					
2.1 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					
2.2 ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ					
2.3 การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม					
<b>3. ความเป็นอยู่ที่ดี</b>					
3.1 สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี					
3.2 ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ					
3.3 ถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง					
<b>4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน</b>					
4.1 ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน					
4.2 ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่					
4.3 ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ					
<b>5. ปริมาณของงาน</b>					
5.1 ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้					
5.2 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสม					



5.3 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
5.4 ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
5.5 ผลการปฏิบัติของท่านได้ครบตามจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ					

**ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง**

**คำชี้แจง** กรุณาเลือกคำตอบข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

**ระดับความคิดเห็น:**

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

การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และ ความยากลำบากในการเดินทาง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>1. การรับรู้ต่อสถานการณ์วิกฤต COVID-19</b>					
1.1 วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล					
1.2 ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้					
1.3 ท่านได้รับอิทธิพลต่อความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น					
<b>2. ความยากลำบากในการเดินทาง</b>					
2.1 ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน					
2.2 การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า					
2.3 ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

