

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลา  
ในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce)  
ระหว่างการระบาดของโควิด-19



ปัทสนิษฐ์ วิชาไกรสรณ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ระหว่างการระบาด  
ของโควิด-19

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

*Papatsarin U.*

นางสาวปัทสรินทร์ วิศาลไกรสรณ์  
ผู้วิจัย

*Sirint R.*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริสุข รักถิ่น,  
Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

*อภิญญา อภิญญา*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ ชนานุศักดิ์,  
Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

*Volunta. Raornam.*

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,  
Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ  
มหาวิทยาลัยมหิดล

*ทัศนีย์ สติมานนท์*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติมานนท์,  
Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อันค้ำแรกผู้วิจัยต้องขอขอบคุณ ผศ. ดร. ศิริสุข รักถิ่น อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือแนะนำและสละเวลาในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้วิจัยได้เป็นอย่างดี ตลอดจนตรวจสอบ แจ้งข้อบกพร่องอย่างละเอียด ทำให้สารนิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา และให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีเสมอมา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความเมตตา กรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ ที่นี้ อีกทั้งขอขอบคุณ ผศ. ดร. ตฤณ ธนานุศักดิ์ และ ผศ. ดร. ทศนีย์ สติมานนท์ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้เสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติมสำหรับการพัฒนางานวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานในสายงานอีคอมเมิร์ซ (ประเทศไทย) ทุกท่าน ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมถึงผู้ที่มีส่วนช่วยในการเผยแพร่แบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งเป็นความช่วยเหลือที่สำคัญที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ และที่สำคัญที่สุดขอขอบคุณครอบครัวอันได้แก่ บิดา มารดา พี่สาว ที่เป็นแรงสนับสนุนและกำลังใจที่สำคัญเสมอมา ตลอดจนญาติ เพื่อนๆ พี่น้องทุกท่านที่คอยสนับสนุน และช่วยเหลือเป็นอย่างดีด้วยความจริงใจต่อกันตลอดการศึกษา จนให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนักวิจัยท่านอื่นๆ ที่สนใจงานวิจัยไปต่อยอดได้ในอนาคต ทั้งนี้หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ปภัตรินทร์ วิศาลไกรสรณ์

"การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ระหว่างการระบาดของโควิด-19"

A STUDY OF FACTORS INFLUENCING E-COMMERCE EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND TIME MANAGEMENT CAPABILITY WHILE WORKING FROM HOME DURING COVID-19 PANDEMIC

ปัทสนรินทร์ วิชาลไกรสรณ์ 6450327

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริสุข รักถิ่น, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณชนานุศักดิ์, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติมานนท์, Ph.D.

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้านระหว่างสภาวะโควิด-19 ผลการศึกษาพบว่า

การรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานที่บ้านและบรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการเวลาและเมื่อเพิ่มตัวแปรกับกำการรับรู้ต่อโรคระบาดโควิด-19 มีอิทธิพลต่อปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยซึ่งส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานและความอยู่ดีมีสุข ความยากลำบากในการเดินทางมีอิทธิพลต่อปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานบ้านและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

จากผลวิจัยข้างต้นนำไปสู่การนำเสนอกลยุทธ์ตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้ความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้านจากการให้ทำงานรูปแบบ Work from any where หาช่องทางทำงานร่วมกันผ่าน Viral Community จะช่วยเพิ่มให้การทำงานสะดวกและเร็วรวดมากขึ้น

คำสำคัญ: ความพึงพอใจต่องาน / ธุรกิจอีคอมเมิร์ซ /

สถานการณ์โรคระบาด โควิด-19 / ความยากลำบากในการเดินทาง / ความสามารถในการจัดการเวลา

## สารบัญ

|  | หน้า      |
|--|-----------|
| กิตติกรรมประกาศ  | ข         |
| บทคัดย่อ   | ค         |
| สารบัญ   | ง         |
| สารบัญตาราง  | ช         |
| สารบัญรูปภาพ   | ฐ         |
| <b>บทที่ 1    บทนำ</b>   | <b>1</b>  |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา   | 1         |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย  | 5         |
| 1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา   | 6         |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย  | 7         |
| 1.5 ตัวแปรงานวิจัย   | 7         |
| 1.6 คำถามในการวิจัย  | 8         |
| 1.7 สมมติฐานงานวิจัย   | 8         |
| 1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย   | 10        |
| 1.9 นิยามศัพท์เฉพาะ  | 10        |
| <b>บทที่ 2    ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>                    | <b>11</b> |
| 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์   | 11        |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานจากบ้านที่มีประสิทธิภาพ                         | 11        |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องานที่ทำ                          | 12        |
| 2.4 ทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยี (Technology Acceptance Model หรือ TAM)   | 12        |
| 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) | 13        |
| 2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับโควิด-19 (Covid-19)                                     | 14        |
| 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  | 14        |
| <b>บทที่ 3    ระเบียบวิธีวิจัย</b>   | <b>16</b> |
| 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย  | 16        |

## สารบัญ (ต่อ)

|  | หน้า      |
|--|-----------|
| 3.2 ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย  | 17        |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล  | 17        |
| 3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย   | 18        |
| 3.4.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)   | 18        |
| 3.4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)  | 18        |
| 3.5 การตรวจวัดและการให้คะแนน   | 18        |
| 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล  | 20        |
| 3.7 การวิเคราะห์และการสรุปข้อมูล   | 20        |
| 3.8 การแปรผลข้อมูล   | 20        |
| 3.9 ชุดแบบสอบถาม   | 25        |
| <b>บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล</b>  | <b>36</b> |
| 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม  | 36        |
| 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม  | 40        |
| 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลอิงจากประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านและประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานที่บ้าน  | 41        |
| 4.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานจากบ้าน  | 43        |
| 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีผลต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน การรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ด้านบรรทัดฐานที่ทำงานและ บรรทัดฐานที่บ้าน | 46        |
| 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสามารถในการจัดการเวลา                              | 49        |

## สารบัญ (ต่อ)

|  | หน้า      |
|--|-----------|
| 4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผ่านผลกระทบต่อการทำงานจากบ้าน<br>การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดโควิด-19 (Covid-19)<br>และความยากลำบากในการเดินทาง | 53        |
| 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน   | 54        |
| 4.8.1 สมมติฐานที่ 1  | 54        |
| 4.8.2 สมมติฐานที่ 2  | 73        |
| 4.8.3 สมมติฐานที่ 3  | 73        |
| 4.8.4 สมมติฐานที่ 4  | 74        |
| 4.8.5 สมมติฐานที่ 5  | 75        |
| 4.8.6 สมมติฐานที่ 6  | 76        |
| 4.8.7 สมมติฐานที่ 7  | 77        |
| 4.8.8 สมมติฐานที่ 8  | 79        |
| 4.8.9 สมมติฐานที่ 9  | 81        |
| 4.8.10 สมมติฐานที่ 10  | 83        |
| 4.8.11 สมมติฐานที่ 11  | 85        |
| 4.8.12 สมมติฐานที่ 12  | 87        |
| 4.8.13 สมมติฐานที่ 13  | 89        |
| 4.8.14 สมมติฐานที่ 14  | 90        |
| 4.8.15 สมมติฐานที่ 15  | 92        |
| 4.8.16 สมมติฐานที่ 16  | 94        |
| <b>บทที่ 5   สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>  | <b>96</b> |
| 5.1 สรุปผลการศึกษา   | 96        |
| 5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง<br>ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ  | 96        |
| 5.1.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน   | 96        |
| 5.1.3 ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน  | 97        |

## สารบัญ (ต่อ)

|   | หน้า       |
|---|------------|
| 5.1.4 ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการทำงานจากบ้าน                                 | 98         |
| 5.2 การอภิปรายผล  | 99         |
| 5.2.1 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน  | 99         |
| 5.2.1.1 ด้านประชากรศาสตร์   | 99         |
| 5.2.1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน                                  | 101        |
| 5.2.1.3 ตัวแปรตัวแปรกำกับ   | 102        |
| 5.3 ข้อเสนอแนะทางกลยุทธ์  | 102        |
| 5.3.1 นโยบาย Work from anywhere และแบ่งส่วน Co-working space                      | 103        |
| 5.3.2 พัฒนาความรู้ความสามารถพนักงานเพื่อเตรียมพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลง              | 103        |
| 5.3.3 เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร  | 104        |
| 5.3.4 สร้างวัฒนธรรม (Culture) การทำงานเป็นทีมและ<br>สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม | 104        |
| 5.3.5 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด                        | 105        |
| 5.3.6 พัฒนาคุณภาพด้านEQ และจิตใจของพนักงานระหว่างทำงานจากที่บ้าน                  | 105        |
| 5.3.7 นำเทคโนโลยี Virtual Community ให้พนักงานเสมือนทำงานอยู่ที่ทำงาน             | 106        |
| 5.4 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป                            | 106        |
| <b>บรรณานุกรม</b>   | <b>108</b> |
| <b>ภาคผนวก</b>  | <b>111</b> |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม   | 112        |



## สารบัญตาราง

| ตาราง   | หน้า      |
|---|-----------|
| <b>3.5 การตรวจวัดและการให้คะแนน</b>   | <b>18</b> |
| 3.5.1 เกณฑ์ในการกำหนดน้ำหนักของการประเมินงานวิจัย   | 19        |
| 3.5.2 การแปรผลความหมายข้อมูลประเภทต่างๆ   | 19        |
| <b>3.8 การแปรผลข้อมูล</b>   | <b>21</b> |
| 3.8.1 การแปรผลความหมายข้อมูลประเภทต่างๆ   | 21        |
| <b>4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง</b>   | <b>37</b> |
| <b>4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง</b>  | <b>40</b> |
| <b>4.3 ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน</b>   | <b>41</b> |
| <b>4.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานจากบ้าน</b>  | <b>43</b> |
| 4.4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานจากบ้าน   | 43        |
| 4.4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งของอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บ้าน  | 43        |
| 4.4.3 ความคิดเห็นและเหตุผลเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน  | 44        |
| 4.4.4 ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน   | 44        |
| 4.4.5 เหตุผลของปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน  | 44        |
| <b>4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีผลต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ด้านบรรทัดฐานที่ทำงานและ บรรทัดฐานที่บ้าน</b> | <b>46</b> |
| 4.5.1 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน  | 46        |
| 4.5.2 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายของการทำงานจากบ้าน  | 47        |
| 4.5.3 ข้อมูลปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน  | 47        |
| 4.5.4 ข้อมูลปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน   | 48        |
| 4.5.5 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน   | 48        |
| 4.5.6 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน  | 49        |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง  | หน้า      |
|--|-----------|
| <b>4.6</b>   |           |
| <b>การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ความพึงพอใจต่องาน</b> |           |
| <b>ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุขความสอดคล้อง</b>                   |           |
| <b>ระหว่างบุคคลกับงานและความสามารถในการจัดการเวลา</b>                            | <b>49</b> |
| 4.6.1 ข้อมูลปัจจัยด้านพึงพอใจต่องาน  | 50        |
| 4.6.2 ข้อมูลปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน                                | 50        |
| 4.6.3 ข้อมูลปัจจัยด้านความอยู่ดีมีสุข  | 51        |
| 4.6.4 ข้อมูลปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน                             | 52        |
| 4.6.5 ข้อมูลปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการเวลา                                  | 52        |
| <b>4.7</b>   |           |
| <b>การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผ่านผลกระทบต่อการทำงานจากบ้าน</b>               |           |
| <b>การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดโควิด-19 (Covid-19)</b>                          |           |
| <b>และความยากลำบากในการเดินทาง</b>   | <b>53</b> |
| 4.7.1 วิเคราะห์ปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดโควิด-19 (Covid-19)        | 53        |
| 4.7.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทาง                                | 53        |
| <b>4.8</b>   |           |
| <b>การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน</b>                                      | <b>54</b> |
| 4.8.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง                |           |
| ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว              |           |
| ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถ                        |           |
| ในการจัดการเวลาของเพศชายและเพศหญิง   | 54        |
| 4.8.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง                |           |
| ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว              |           |
| ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานความสามารถ                         |           |
| ในการจัดการเวลาของช่วงอายุ   | 56        |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง  | หน้า |
|--|------|
| 4.8.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง<br>ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว<br>ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถ<br>ในการจัดการเวลาแต่ละช่วงระดับการศึกษา           | 59   |
| 4.8.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง<br>ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว<br>ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถ<br>ในการจัดการเวลาแต่ละช่วงระดับรายได้             | 60   |
| 4.8.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง<br>ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว<br>ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถ<br>ในการจัดการเวลาแต่ละสถานภาพ                     | 63   |
| 4.8.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง<br>ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว<br>ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถ<br>ในการจัดการเวลาแต่ละตำแหน่งงาน                  | 64   |
| 4.8.7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง<br>ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว<br>ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถ<br>ในการจัดการเวลาแต่ละลักษณะงาน                   | 67   |
| 4.8.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง<br>ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว<br>ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถ<br>ในการจัดการเวลาแต่ละที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่าง | 72   |
| 4.8.9 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน<br>ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน   | 73   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง  | หน้า |
|--|------|
| 4.8.10 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน<br>ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน   | 74   |
| 4.8.11 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน<br>ที่มีผลต่อความอยู่ดีมีสุข   | 75   |
| 4.8.12 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน<br>ที่มีผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน  | 76   |
| 4.8.13 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน<br>ที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการเวลา   | 77   |
| 4.8.14 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้<br>ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่มีต่อความสัมพันธ์<br>ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความพึงพอใจต่องาน          | 78   |
| 4.8.15 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19<br>ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน<br>และความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน    | 79   |
| 4.8.16 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19<br>ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความอยู่ดีมีสุข                    | 81   |
| 4.8.17 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19<br>ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและ<br>ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | 84   |
| 4.8.18 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19<br>ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน<br>และความสามารถในการจัดการเวลา         | 85   |
| 4.8.19 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง<br>ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน<br>และความพึงพอใจต่องาน             | 87   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง   | หน้า |
|---|------|
| 4.8.20 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง<br>ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน<br>และความสมดุลระหว่างบุคคลและงาน    | 89   |
| 4.8.21 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง<br>ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน<br>และความอยู่ดีมีสุข                | 90   |
| 4.8.22 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง<br>ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน<br>และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | 92   |
| 4.8.23 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง<br>ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน<br>และความสามารถในการจัดการเวลา      | 94   |

## สารบัญรูปร่างภาพ

| รูปร่างภาพ   | หน้า |
|--|------|
| 1.1 อัตราการเติบโตของธุรกิจอีคอมเมิร์ซ ปี 2558 - 2563  | 2    |
| 1.2 การแข่งขันและโอกาสของธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ประเทศไทย  | 3    |
| 1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา   | 6    |
| 1.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's two-factor theory)  | 12   |
| 1.5 แนวคิดพื้นฐานของการยอมรับเทคโนโลยี (Davis, 1989)   | 13   |
| 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน   | 43   |
| 4.8.1 แสดงผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19<br>ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย<br>และความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน | 81   |
| 4.8.2 แสดงผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19<br>ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยและความอยู่ดีมีสุข                   | 83   |
| 4.8.3 แสดงผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ถึงความยากลำบากในการเดินทาง<br>ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์และความพึงพอใจต่องาน                      | 88   |
| 4.8.4 แสดงผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ถึงความยากลำบากในการเดินทาง<br>ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยและความอยู่ดีมีสุข                  | 92   |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการดำเนินชีวิตประจำวันที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากการระบาดทั่วของไวรัสโคโรนาชนิดใหม่(Covid19; โควิด19) ใน พ.ศ. 2562–2563 จุดกำเนิดเชื้อโรคจากนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน เริ่มต้นจาก ผู้ป่วยในนครอู่ฮั่นที่มีอาการที่คล้ายคลึงกันและได้มีการตรวจสอบว่าทุกรายเชื่อมโยงกับตลาดซึ่งจำหน่ายอาหารทะเลและสัตว์ป่าขนาดใหญ่ในเมืองอู่ฮั่น ในครั้งนั้นจึงมีประกาศออกมาว่าไวรัสที่น่าจะมีต้นกำเนิดมาจากสัตว์และสามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนทางการสัมผัส น้ำลายและสารคัดหลั่ง ในวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2563 นักวิทยาศาสตร์ทางด้านไวรัสวิทยาชาวจีน ชื่อ ซูวี เจี้ยนกั๋ว (Xú jiànguó) ประกาศว่าเชื้อโรคนั้นเป็นไวรัสโคโรนาชนิดใหม่(Covid19; โควิด19) หลังจากนั้นองค์การอนามัยโลกได้แถลงการรับรองในวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2563

อาการที่พบในช่วงแรก ไอ เจ็บคอ มีไข้ อ่อนเพลีย สูญเสียความสามารถในการดมกลิ่น และรับรส อาการรุนแรงถึงขั้นหายใจติดขัด สูญเสียการรับรสชาติและการพูดคุย ผู้ติดเชื้อต้องอยู่ในความดูแลแพทย์อย่างใกล้ชิด งดสัมผัส พูดคุย และต้องแยกกักตัวอยู่เพียงลำพังเนื่องด้วยการติดต่อที่ง่ายและประชากรส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ในการป้องกันที่เพียงพอ มากไปกว่านั้นความวิตกกังวลของรายบุคคลค่อนข้างสูงสาเหตุจากยารักษาและวัคซีนยังอยู่ในขั้นตอนการคิดค้นวิธีการรักษา ซึ่งมาตรการป้องกันแต่ละประเทศคือ ปิดประเทศ จำกัดการเดินทางออกจากบ้าน หลีกเลี่ยงการพูดคุยสังสรรค์ โดยในช่วงแรกแต่ละประเทศมีความเข้มงวดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศที่มีมาตรการป้องกันในระดับสูง และประชาชนส่วนมากให้ความร่วมมือที่ดีและทำปฏิบัติตามมาตรการอย่างเคร่งครัด

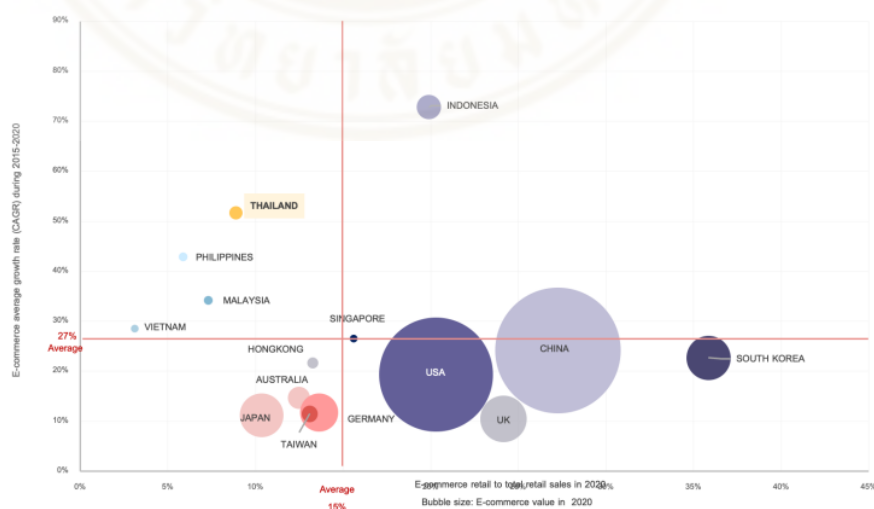
การแพร่ระบาดที่ส่งผลกระทบต่อประชากรศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของผู้คนทั่วโลก รวมถึงการใช้ชีวิตที่ต้องปรับเปลี่ยน (New Normal) จึงขอหยิบยื่นประเด็นสำคัญให้เหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้ จากมาตรการในประเทศไทยถึงบุคคลกรในที่ทำงาน พนักงานเอกชน พนักงานออฟฟิศ โดยขอความร่วมมือให้ทำงานจากที่บ้าน(work from home) เพื่อลดการเดินทางและพบปะผู้คน รวมถึงปิดสถานที่ต่างๆ เช่น ร้านอาหาร สรรพสินค้า สถานที่รื่นเริง และสถานที่อื่นๆ มากกว่านั้นยังมีจำกัดช่วงเวลาออกจากบ้านเป็นสถานการณ์ฉุกเฉิน และด้วยโรคระบาดครั้งนี้ค่อนข้างยืดเยื้อและเนื่องจากเป็นโรคระบาดใหม่ ณ ตอนนั้น ยังไม่มียารักษาและวัคซีนที่เพียงพอต่อ



ประชาชน ซึ่งทำให้การผู้คนต้องใช้ชีวิตหรือปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เป็นเวลามากกว่า 1 ปี จึงเป็นสาเหตุต่อการความคิดที่เปลี่ยนไปของคนวัยทำงาน ที่ริเริ่มมีความชอบการทำงานจากที่บ้าน เนื่องด้วยจากประโยชน์หลาย ๆ อย่าง เช่น เวลาในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เวลาให้ครอบครัว ความเหนื่อยล้าลดและความเครียดในการเดินทางและวิตกกังวลในโรคระบาดที่ยังเกิดการแพร่ระบาดอยู่

ในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบเชิงลบกับหลายอุตสาหกรรม บางบริษัทถึงขั้นเลิกกิจการไปจำนวนมาก หรือ เข้าซื้อกิจการของบริษัทที่ไม่สามารถดำเนินการต่อได้ จากเหตุผลหลายๆ ปัจจัยเช่น เงินทุน รายไม่สามารรถชำระต้นทุนของค่าใช้จ่ายผันแปรได้ในแต่ละเดือน (variable cost) และด้วยสภาวะแพร่ระบาดยืดเยื้อและยาวนานส่งผลต่อ การดำเนินธุรกิจต่อไม่ไหว จึงมีนายทุนจำนวนมากแสวงหาโอกาสการควบกิจการและซื้อกิจการ

ในทางกลับกัน ธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-Commerce) กลับเติบโตสวนกระแส และมีแนวโน้มเติบโตขึ้นเรื่อยๆ ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 รัฐบาลได้ของความร่วมมือให้พนักงานทำงานจากบ้าน (Work from home) ในส่วนของนักเรียน นักศึกษา ปรับการเรียนการสอนสู่ช่องทางออนไลน์ (Learn from home) จากการปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตข้างต้นส่งผลพฤติกรรมผู้บริโภคปรับเปลี่ยนไปเช่นกัน ผู้คนให้ความนิยมซื้อของผ่านช่องทางออนไลน์และผ่านแพลตฟอร์มมากขึ้น ส่งผลมูลค่าการเติบโตธุรกิจอีคอมเมิร์ซ มีมูลค่าสูงถึง 294 พันล้านบาท ในปี 2020 สูงกว่าที่เคยคาดการณ์ไว้ที่ 220 พันล้านบาท หรือเติบโตขึ้น 81% จากปี 2019 ที่มีมูลค่า 163 พันล้านบาท การแข่งขันและโอกาสของธุรกิจ e-Commerce ในประเทศไทย



รูปภาพที่ 1.1 อัตราการเติบโตของธุรกิจอีคอมเมิร์ซ ปี 2558 - 2563

ที่มา : Euromonitor , KKP Research (2564)



แนวโน้มอุตสาหกรรมอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้า อินเทอร์เน็ตทำให้ไม่มีกำแพงกั้นระหว่างผู้ขายและผู้ซื้อและด้วยผลสำรวจประชากรที่สามารถเข้าถึง อินเทอร์เน็ตในประเทศค่อนข้างสูงถึง 78% ถือเป็นโอกาสสำคัญในอุตสาหกรรมที่จะมีการเติบโต ขึ้นในอนาคต จากข้อมูลกราฟข้างต้นจะเห็นประเทศไทยมีอัตราเติบโตในการใช้ผ่านช่องทาง ออนไลน์สูงกว่าค่าเฉลี่ยบวกกับพฤติกรรมของคนไทยที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้สูงจึงเป็น สัญญาณและช่องทางสำหรับอุตสาหกรรมอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ในการเติบโตขึ้นไปอีกใน อนาคต มากกว่านั้นพฤติกรรมของคนไทยชอบความสะดวกสบายและด้วยข้อจำกัดในด้านอื่นๆ เช่น โรคระบาด ภัยพิบัติ อาศัยในพื้นที่ห่างไกล จึงทำให้การซื้อของผ่านโทรศัพท์เป็นการจับจ่ายใช้สอย สามารถทำได้ง่าย ๆ ที่ไหนก็ได้ในระยะเวลาเพียงไม่กี่นาที ซึ่งสามารถตอบโจทย์การทั้งข้อจำกัดการ ใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบัน และเป็นทางเลือกสำหรับผู้บริโภค ช่องทางอีคอมเมิร์ซ (E-Commerce) จึง ตอบโจทย์ อีกด้านหนึ่งยังช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจและโอกาสในการเปิดช่องทางเพิ่มเติมให้ผู้ผลิตหรือ ผู้จัดจำหน่ายเพิ่มช่องกระจายสินค้าได้ด้วยเช่นกัน มากกว่านั้น e-marketplace ทำให้ผู้ผลิตและผู้จัด จำหน่ายสามารถเข้าถึงลูกค้าได้มากขึ้นการมองเห็นสินค้าจะไม่จำกัดเฉพาะพื้นที่ที่สามารถเชื่อมต่อกับ ผู้บริโภคและผู้จัดจำหน่ายได้ทุกที่บนโลก

ซึ่งเป็นผลดีทั้งสำหรับผู้บริโภค ผู้ผลิต และผู้จัดจำหน่าย สำหรับผู้บริโภคสามารถเลือก สินค้าได้อย่างหลากหลาย สำหรับผู้ขายก็สามารถขายสินค้าได้มากขึ้น จึงเป็นช่องทางที่ตอบโจทย์ ทั้งขายและผู้บริโภค



รูปภาพที่ 1.2 การแข่งขันและโอกาสของธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ในประเทศไทย

ที่มา : Priceza.com (2563)

จากอัตราการเติบโตของธุรกิจซื้อขายออนไลน์ในประเทศไทยส่งผลให้ผู้ผลิตสินค้าและผู้จัดจำหน่ายเข้ามาแข่งขันในตลาดออนไลน์มากขึ้น โดยการคาดการณ์ยอดขายจากธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) เพิ่มขึ้นจาก 4.9 ล้านล้านเหรียญสหรัฐฯ ในปี 2021 เป็น 6.4 ล้านล้านเหรียญสหรัฐฯ ในปี 2024 จากข้อมูลของ Priceza พบว่าผู้ขายให้ความสนใจในการจัดจำหน่ายสินค้า 3 ช่องทาง ได้แก่ e-Marketplace, Social Commerce และ e-Tailer/Brand.com จากข้อมูลจะพบว่า มีสินค้า ร้านค้า และ official stores จำนวนมากในประเทศที่เข้ามายังตลาด e-Marketplace (เฉพาะ Lazada Shopee และ JD Central) เพิ่มขึ้นถึง 32% โดยในปี 2020 มีสินค้าถึง 230 ล้านชิ้น เทียบกับปี 2019 ที่มีสินค้า 174 ล้านชิ้น ซึ่งสินค้าขายดีบนอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ในปีที่ผ่านมา ได้แก่ มือถือ – อิเล็กทรอนิกส์ 24.8% รองลงมาเป็นสินค้าแฟชั่น – เสื้อผ้า 14.6% และความงาม 11.9%

ผู้นำธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ยังคงเป็นยักษ์ใหญ่และเป็นศูนย์กลางของผู้ซื้อผู้ขายขนาดใหญ่ในประเทศไทย อย่างเช่น Shopee ที่มีผู้ใช้งานต่อเดือนถึง 51.2 ล้านราย และ Lazada มีผู้ใช้งานต่อเดือนถึง 38.5 ล้านราย ซึ่งจำนวนร้านค้า Brand Official Shop ในชอปปี้ (Shopee) และ ลาซาด้า (Lazada) มีจำนวนร้านเพิ่มขึ้นกว่า 46% ซึ่งให้เห็นถึงความต้องการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า ตลอดจนลูกค้าก็มั่นใจได้ว่าการได้ซื้อสินค้าโดยตรงกับทางร้านทางการ จะได้รับสินค้าที่เชื่อถือได้ ของแท้ 100% ในเมื่อปีที่ผ่านมามี 2 เจ้าต่างให้ความสำคัญในการจัดทำโปรโมชั่นในการแข่งขัน อาทิ “Flash sales” “Double Day sales” โปรโมชั่นส่งฟรี โปรโมชั่นรับเงินคืนและ มากกว่านั้น โปรโมชั่นร่วมมือกับบัตรเครดิตต่างๆก็ออกมาอย่างมากมาย นอกจากนี้ การขายสินค้าผ่าน Live Streaming กำลังเป็นที่นิยมอย่างมากในปีที่ผ่านมา จนเกิดเป็นเทรนด์ Live commerce ซึ่งปัจจุบัน Live commerce ไทยมีส่วนแบ่งทางการตลาดประมาณ 5-10% ของมูลค่าธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ทั้งหมด จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่าการค้าขายผ่านโลกอินเทอร์เน็ตจะเป็นทางเลือกที่หน้าจับตามองต่อไป

จากการเติบโตในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ที่กล่าวมาในข้างต้นส่งผลต่อการหมุนเวียนในด้านเศรษฐกิจการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นภายในประเทศ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) เติบโตขึ้นในช่วงภาวะโควิด-19 เพราะฉะนั้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็วให้ตรงกับเป้าหมายของบริษัทที่มีการซื้อขายกัน 24 ชม. จึงเป็นเรื่องที่เป็นจำเป็นสำคัญต่ออุตสาหกรรม โดยการทำงานที่มีประสิทธิภาพปัจจัยหลัก มาจากบุคคลกรและระบบการทำงาน ซึ่งบุคคลกรเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนหลักที่จะผลักดันไปจนถึงเป้าหมายการคำนึงถึงความสะดวกสบาย ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (work life balance) และความสุขจากการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่บริษัทต้องคำนึงถึง

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

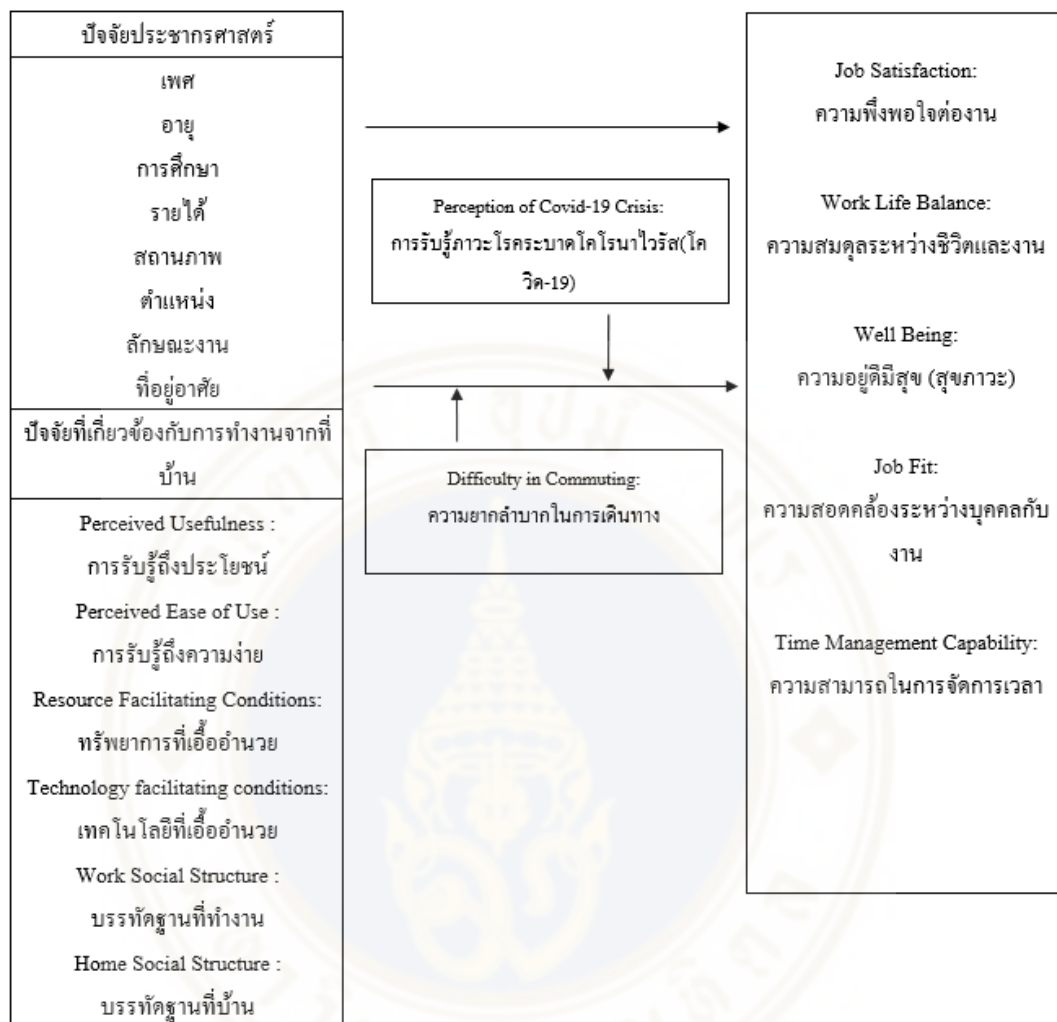
1.3.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความสามารถในการจัดการเวลาการทำงานจากที่บ้านระหว่างภาวะการแพร่ระบาดของ โควิด-19 (Covid-19) ของกลุ่มพนักงานธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce)

1.3.2 ศึกษาคุณภาพชีวิตและความต้องการของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) สำหรับความเปลี่ยนแปลงของการใช้ชีวิต (New Normal) ในช่วงโควิด-19 ที่เบาบางลง และเข้าสู่การทำงานปกติ (Work from office)

1.3.3 ศึกษาส่วนสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการเวลาและกระบวนการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่องาน ภาวะการแพร่ระบาดของโควิด-19 (Covid-19) ที่ยังคงอยู่ และความยากลำบากในการเดินทางภายในกลุ่มพนักงานธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce)



### 1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา



### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานกลุ่มธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ประเทศไทย ทั้งหมด 3 แห่ง คือ ซอปปี้ (ประเทศไทย), ลาซาด้า (ประเทศไทย), และ เจดี เซลทรัล (ประเทศไทย)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.2.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้าน ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพงาน

1.4.2.2 ตัวแปรตามประกอบด้วย ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน การอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และความสามารถในการจัดการเวลา

1.4.2.3 ตัวแปรกำกับประกอบด้วย การรับรู้ภาวะวิกฤตโควิด-19 (Covid-19) และความยากลำบากในการเดินทาง

1.4.2.4 ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัย ระหว่าง เดือน พฤศจิกายน 2564 – เมษายน 2565

## 1.5 ตัวแปรงานวิจัย

ตัวแปรในการศึกษา “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ระหว่างการระบาดของโควิด-19 (Covid-19)” ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- รับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้งาน (Perceived usefulness)
- รับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived ease of use)
- ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (Resource facilitating conditions)
- เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (Technology facilitating conditions)
- บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure)
- บรรทัดฐานที่บ้าน (Home social Structure)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

- ความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction)
- ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work life Balance)

- ความเป็นอยู่ที่ดี (Well Being)
  - ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน (Job fit)
  - ความสามารถในการจัดการเวลา (Time Management Capacity)
- ตัวแปรกำกับ
- การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 (Perception of Covid-19 crisis)
  - ความยากลำบากในการเดินทาง (Difficulty in Commuting)

## 1.6 คำถามในการวิจัย

1.6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานกลุ่มธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ระหว่างการระบาดของโควิด-19 เป็นอย่างไร

1.6.2 คุณภาพชีวิตของพนักงานธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) สำหรับความเปลี่ยนแปลงของการใช้ชีวิต (New Normal) ในช่วงโควิด-19 ที่เบาบางลง และเข้าสู่การทำงานปกติ (Work from office) เป็นอย่างไร

1.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกระบวนการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในที่ทำงาน ของพนักงานธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) เป็นอย่างไร

## 1.7 สมมติฐานงานวิจัย

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

สมมติฐานที่ 2 : การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อความพึงพอใจต่องาน

สมมติฐานที่ 3 : การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน





## 1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1 ค้นพบแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกระบวนการทำงานจากที่บ้าน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงาน

1.8.2 ค้นพบแนวทางการเพิ่มคุณภาพชีวิตของพนักงานและความยากลำบากในการเดินทางสำหรับการกลับมาทำงานแบบปกติ (Work from Office) เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานร่วมกันทั้งองค์กร และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.8.3 ค้นพบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกระบวนการทำงานจากบ้าน (Work from Home) กับประสิทธิภาพการทำงานในที่ทำงานของพนักงานธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce)

## 1.9 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความปกติใหม่ (New Normal) หมายถึง วิธีใหม่ในสังคมที่สร้างความเปลี่ยนแปลงไปจากการใช้ชีวิตแบบเดิม เพื่อรักษาความปลอดภัยให้ชีวิตคนในภาวะโรคระบาดโควิด-19 (Covid-19) ดังนั้นตระหนักในการใช้ชีวิต และทบทวนกับการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อปรับตัวให้คุ้นชินกับชีวิตวิถีใหม่ที่เกิดขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงแรงบันดาลใจในยึดอายุการปฏิบัติงานให้นานยิ่งขึ้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ

1. ฉับไว คือ การทันต่อสถานการณ์ในการทำงานและส่งงานภายในระยะเวลาที่กำหนด
2. ถูกต้องแม่นยำ คือ ความผิดพลาดต่องานน้อย ตลอดจนมีความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือ สถิติต่างๆ ตลอดจนไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร
3. ความรู้ หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้องานที่ดี สนใจหาความรู้ในเรื่องงานที่กำลังทำอยู่
4. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การเริ่มต้นคิดสิ่งใหม่ๆ มุมมองแปลกใหม่ สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนในองค์กรและสังคม



## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ยุบล เบญจรงค์กิจ (2542) กล่าวถึง แรงบังคับจากภายนอกสู่การกระตุ้นภายในจิตใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่เหมือนหรือต่างแตกต่างกัน เกิดจากเหตุการณ์และแรงกดดันส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur and Bell-Rokeach (1996) บุคคลที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันด้วย

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) โดยได้รับการพัฒนาจากแนวความคิดสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus-Response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R Theory) ใช้สื่อสารว่าผู้รับสารที่มีลักษณะแตกต่างกันจะมีความสนใจต่อการรับสารแตกต่างกัน ลักษณะของผู้รับสารเดียวกันหรือทางประชากรที่มีความคล้ายในด้านสังคมส่วนมากมักจะมีลักษณะเหมือนกันและอาศัยในกลุ่มเดียวกัน

#### 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานจากบ้านที่มีประสิทธิภาพ

พิเชษฐ์ เชื้อมัน และ โชติ บดีรัฐ (2564) กล่าวว่า การทำงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ และมีความสุขผลการศึกษสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้ ทำงานที่บ้าน (Work From Home : WFH) มีประสิทธิภาพต้องมียอดประกอบ 4 ด้าน

- คุณภาพงาน (Quality) คือ ผลงานจากพนักงานที่สามารถสร้างประโยชน์ ความคุ้มค่าให้กับองค์กรรวมถึงความถูกต้องและผ่านมาตรฐานของผู้บังคับบัญชา

- ปริมาณงาน (Quantity) จำนวนงานจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่องค์กรคาดหวังไว้ โดยผลที่ได้จากการ

ปฏิบัติงานจะต้องมีมาตรฐานตามที่กำหนด

- เวลา (Time) ต้องมีความรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ให้เหมาะสมกับธุรกิจที่ดำเนินปัจจุบัน

- ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายต้องคุ้มค่าและได้รับประโยชน์ในการลงทุนและช่วงเวลาที่เหมาะสมในการลงทุน

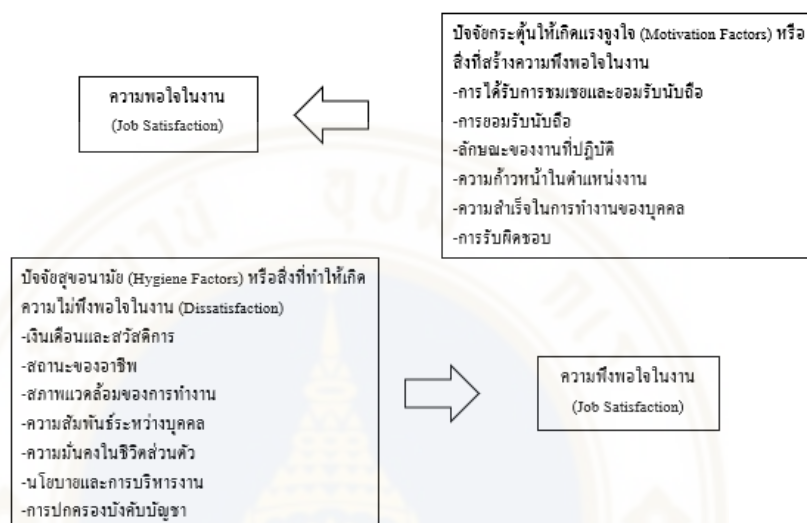
## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องานที่ทำ

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factors theory)

2.3.1 ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation factors)

2.3.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ปัจจัยขั้นพื้นฐานในที่ทำงานที่พนักงาน

สมควรจะได้รับ



รูปภาพ 1.4 ทฤษฎีสองปัจจัย(Herzberg's two-factor theory)

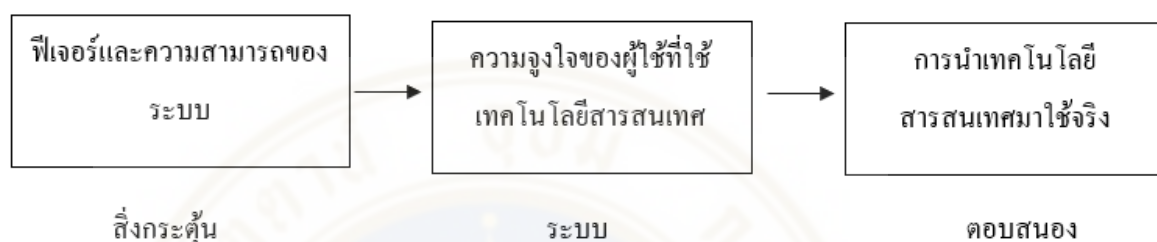
ที่มา สมคิด บางโม (2546 , หน้า 183)

## 2.4 ทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยี (Technology Acceptance Model หรือ TAM)

ผู้ยอมรับการใช้เทคโนโลยีหรือผู้ปฏิเสธในการใช้เทคโนโลยี แนวความคิดมาจากทฤษฎีการกระทำอย่างมีเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) ของFishbein and Ajzen(1975) โดยกล่าวว่า พฤติกรรมโดยทั่วไปของมนุษย์เกิดจากการใช้เหตุผลและข้อมูลประกอบการตัดสินใจ จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด ซึ่งแนวความคิดยอมรับเทคโนโลยีของ Davis(1989) ตามแบบจำลองการยอมรับการใช้เทคโนโลยี (Technology Acceptance Model หรือ TAM) เป็นสิ่งที่มนุษย์มีปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ปัจจุบันได้ และด้วยธุรกิจอีคอมเมิร์ซ(E-commerce) ซึ่งป็นช่องทางที่ต้องใช้เทคโนโลยีเกือบทุกขั้นตอนการทำงานและจำเป็นต้องมีการพัฒนาเครือข่ายอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องปรับตามให้ทันและเรียนรู้การใช้งานอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันภายในองค์กร

Davis (1989) ยังได้เสนอเพิ่มเติมอีกว่า แนวคิดพื้นฐานการยอมรับเทคโนโลยีนี้ในงานวิจัยของตัวเองโดยอธิบายเกี่ยวกับพีเจอร์(คุณลักษณะพิเศษ) และความสามารถในการใช้งาน ขั้นตอนและการให้ความรู้ที่ถูกต้องของเทคโนโลยีใหม่รวมถึงการอัปเดตระบบการทำงานจะเป็นสิ่งกระตุ้น หากการกระตุ้นได้ผลจะสร้างแรงจูงใจที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นในระบบของผู้ใช้

ผลที่ได้ก็คือ ผู้ใช้จะเกิดการตอบสนองกับเทคโนโลยีพีเจอร์ใหม่ดังกล่าว



รูปภาพ 1.5 แนวคิดพื้นฐานของการยอมรับเทคโนโลยี (Davis, 1989)

ที่มา [medium.com](https://medium.com) (2020)

## 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

วอลตัน Walton (1975) ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าข้อกำหนดของพนักงานต้องมีเวลาทำงานอย่างน้อย 5 วันต่อสัปดาห์และมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่า มากกว่านั้นพนักงานยังมีความต้องการเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น จากองค์กรที่ทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 หัวข้อหลักดังนี้

- ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอในการใช้ชีวิตของพนักงาน (Adequate and fair compensation)
- สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและความปลอดภัยของพนักงาน (Safe and healthy environment)
- เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกฝน ความรู้เพิ่มศักยภาพการทำงาน (Development of human capacities)
- ลักษณะงานสามารถช่วยให้พนักงานมีแนวทางการเติบโตและความมั่นคง (Growth and security)
- ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration)
- ลักษณะงานมีข้อกำหนดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Constitutionalism)

- ความสมดุลระหว่างชีวิตและทำงาน (The total life space)
- ลักษณะงานสัมพันธ์กับสังคม (Social Consistent)

## 2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับโควิด-19 (Covid-19)

จุดเริ่มการแพร่ระบาดเกิดจากพบผู้ป่วยมีอาการเป็นไข้หวัดและต้นต่อมาจากสถานที่เดียวกัน ในสาธารณรัฐประชาชนจีน โคนเชื้อที่ค้นพบเป็นไวรัสสายพันธุ์ โครนา เป็นกลุ่มของเชื้อไวรัสที่สามารถติดต่อกันบุคคล ความหนาแน่นอากาศที่อยู่ในบางสายพันธุ์อาจก่อให้เกิดอาการรุนแรง เป็นปอดอักเสบ โรคติดเชื้อไวรัสทางเดินหายใจและเสียชีวิตได้

การแพร่เชื้อ โครนา ก็สามารถติดเชื้อผ่านละอองน้ำลาย ส่งไปยังทางเดินหายใจสูบุคคลอื่นๆ รวมถึงการสัมผัสสิ่งของที่ใช้ร่วมกันแล้วแพร่เชื้อเข้ามาในทางเดินหายใจ ในเวลาต่อมาองค์การอนามัยโลกได้มีการเปลี่ยนชื่อจาก ไวรัสโคโรนาเป็นโรคระบาดโควิด-19 (Covid-19) เพื่อปกป้อง และปิดป่าความหม่นหมองให้สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งเป็นจุดกำเนิดโควิด-19 (Covid-19) ปัจจุบันในปี 2023 การแพร่ระบาดก็ยังคงอยู่แต่มีความรุนแรงที่น้อยลงและมีวิธีการป้องกันที่ถูกต้องจึงส่งผลต่อการกลับมาใช้ชีวิตปกติ

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) พบว่า การที่พนักงานได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เมื่อมีการรับรู้การระบาดโควิด-19 (Covid-19) สูงขึ้น ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้นเช่นกัน มากกว่านั้นการทำงานจากที่บ้านช่วยส่งเสริมการบริหารและจัดการกระบวนการทำงานอยู่ในระดับที่สูงมากโดยอธิบายต่อได้ว่าการทำงานจากที่บ้านไม่ได้เป็นอุปสรรค โดยเฉพาะสายงานด้านการวางแผน มาตรการและจัดทำแผนการทำงาน

ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณ์า นุชอดม (2564) กล่าวไว้ว่า การทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่เพิ่มขึ้น โดยมีปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน การเอื้ออำนวย ความเข้าใจ และให้ความร่วมมือไม่รบกวนช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น และเมื่อมีปัจจัยอื่นๆ มาแทรกแซง เช่น ความยากลำบากในการเดิน การรับรู้ต่อโรคโควิด-19 (Covid-19) ส่งผลต่อความต้องการทำงานจากที่บ้านเพิ่มขึ้นเช่นกัน

งานวิจัยของ ธนินา รุจนเวชช์ (2564) พบว่า การทำงานจากที่บ้านไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเนื่องจากงานของแต่ละบุคคลได้มีการกำหนดเวลาส่งอย่างชัดเจน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน คือเทคโนโลยีซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงาน พื้นฐานความรู้และความเข้าใจของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีคล้ายคลึงกับงานวิจัย Boas Shamir and Ilan Salomon (1985) Work-At-Home and the Quality of Working Life พบว่า นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีโทรคมนาคมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านเพิ่มขึ้น สำหรับอีกด้านหนึ่ง คือการได้สนทนาต่อหน้าในประเด็นสำคัญทั้งในส่วนของเนื้อหา ประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน การวิเคราะห์ความเข้าใจ อารมณ์คู่สนทนาแตกต่างตามประเด็นระหว่างการทำงานที่บ้านกับการทำงานในที่ทำงานปกติ

มณฑิรา เทียนประสิทธิ์และ นุฎกา ปันฑุรอำพร (2564) กล่าวว่า ลักษณะงานของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย และเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vasilios D. Kosteas Francesco Renna and Sergio Scicchitano (2022) Covid-19 and Working from Home: toward a 'new normal' พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลเนื่องจากบางอาชีพยังคงจำเป็นต้องทำงานในสถานที่ และการทำงานจากบ้านทำได้แค่ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (Covid-19) ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานจากที่บ้านเป็นเวลานานจนเคยชิน โดยจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการ "ความปกติใหม่" ที่เป็นไปได้ในตลาดแรงงาน

เสาวรัจ รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน (2563) ได้ศึกษาการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด-19 (Covid-19) ผลวิจัยพบว่า การทำงานจากที่บ้านส่งผลให้ค่าใช้จ่ายลดลง ประหยัดเวลาจากการเดินทางและยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านโดยประโยชน์ที่กล่าวข้างต้นส่งผลให้พนักงานมีเวลาทำกิจกรรมที่ต้องการเพิ่มขึ้น ทั้งเพื่อตัวเองและครอบครัว และยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตพนักงานที่ดีขึ้น พนักงานให้ความพึงพอใจต่อการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และต้องการความหวังใจจากองค์กรในด้านสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน เช่นค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต และชุดยาพื้นฐานในช่วงสภาวะของโรคระบาดโควิด-19

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ระหว่างการระบาดของโควิด-19” ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่างๆเพื่อรวบรวมข้อมูลและนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) ผ่านช่องทางออนไลน์ การส่งต่อทั้งภายในบริษัทและระหว่างบริษัท โดยประเด็นต่างๆและข้อความที่เตรียมไว้ล่วงหน้าสามารถแบ่งรายละเอียดเป็นหัวข้อดังนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
- 3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การตรวจวัดและการให้คะแนน
- 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล
- 3.8 การแปรผลข้อมูล
- 3.9 ชุดแบบสอบถาม

#### 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ประเทศไทยโดยศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานในออฟฟิศที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์วิกฤตโควิด-19(Covid-19) และจำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากสำนักงานเป็นการทำงานจากบ้านจำนวน301คน



### 3.2 ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยจำแนกตามลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต

สเกล(Likert Scale) ซึ่งมีระดับการตอบแบบสอบถาม 5 ระดับ ตารางแสดงเกณฑ์ในการกำหนดของการประเมินระดับความคิดเห็นและค่าน้ำหนักของตัวเลือกคำตอบ มีดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด 5คะแนน เห็นด้วยมาก 4คะแนน เห็นด้วยปานกลาง 3คะแนน เห็นด้วยน้อย 2คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด 1คะแนน

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ออกแบบชุดสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ และได้ปรึกษาขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้การศึกษารอบคอบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทั้งหมด โดยแบ่งรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวจำนวน 7ข้อ ประกอบไปด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษารายได้ สถานภาพ ลักษณะงาน เขตที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่องานและความสามารถในการจัดการเวลา ระหว่างการทำงาน

จากที่บ้าน

ส่วนที่ 3 คำถามความคิดเห็นที่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการทำงานจากบ้าน (Work from home) ตามปัจจัยที่ทำการศึกษาในงานวิจัย ดังนี้

- การรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้งาน (Perceived usefulness)
- การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived ease of use)
- ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (Resource facilitating conditions)
- เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (Technology facilitating conditions)
- บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure)
- บรรทัดฐานที่บ้าน (Home social Structure)

- ความพึงพอใจต่องาน (Job satisfaction)
- ความสามารถบริหารการทำงานกับเรื่องส่วนตัว (Work life balance)
- ความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being)
- ความสามารถในการจัดการเวลา (Time management capability)
- การรับรู้ต่อสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 (Perception of covid-19 crisis)
- ความยากลำบากในการเดินทาง (Difficulty in Commuting)

### 3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ก่อนที่จะมีการนำเครื่องไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

#### 3.4.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

โดยผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามมานำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง ลำดับในการจัดวางแบบสอบถาม และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมถึงความเหมาะสมของภาษา ความหมายของคำถามเพื่อให้มีความสอดคล้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

#### 3.4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

หลังจากทดสอบความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่มีการแก้ไขเสร็จสมบูรณ์นำไปทำการทดสอบ (Pre-test) ก่อนการเก็บข้อมูลจริง โดยเลือกข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแต่ละตัวแปร และมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งจะมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 หากผลของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคสูงกว่า 0.7 ถือว่าผ่านเกณฑ์ และสามารถดำเนินเก็บข้อมูลตามจำนวนเป้าหมายต่อไป

### 3.5 การตรวจวัดและการให้คะแนน

แบบสอบถามเจาะจงเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะนำมาแจกแจงความถี่เพื่อหาค่าร้อยละจำแนกตามลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกที่กระทบต่อการทำงานระหว่างวันรวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ



การทำงานจากบ้าน ความคิดเห็น ความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงาน จากที่บ้าน แบบสอบถามผู้วิจัยครั้งนี้จะใช้การตรวจวัดลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) ซึ่งมีระดับการตอบ 5 ระดับ ดังนี้

### ตารางที่ 3.5.1 เกณฑ์ในการกำหนดน้ำหนักของการประเมินงานวิจัย

| ระดับความคิดเห็น   | ค่าน้ำหนักของตัวเลือกคำตอบ |
|--------------------|----------------------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด  | 5                          |
| เห็นด้วยมาก        | 4                          |
| เห็นด้วยปานกลาง    | 3                          |
| เห็นด้วยน้อย       | 2                          |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | 1                          |

การคำนวณ คือนำคะแนนที่ได้ในแต่ละส่วนมารวมกันและหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ระดับคะแนนเฉลี่ยนำมาแปลความหมายของระดับคะแนน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนี้

$$= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{ช่วงคะแนน}$$

$$= (5-1)/5$$

$$= 0.80$$

ดังนั้นความกว้างในแต่ละช่วงอันตรภาคชั้นคือ 0.79 - 0.80 จึงสามารถจัดระดับและแปลคะแนนจากผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

### ตารางที่ 3.5.2 การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็นระดับชั้น

| ระดับคะแนนเฉลี่ย | ความหมายระดับความคิดเห็น |
|------------------|--------------------------|
| 4.21 – 5.00      | ระดับสูงมาก              |
| 3.41 – 4.20      | ระดับสูง                 |
| 2.61 – 3.40      | ระดับปานกลาง             |
| 1.81 – 2.60      | ระดับน้อย                |
| 1.00 – 1.80      | ระดับน้อยที่สุด          |

### 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านชุดแบบสอบถามออนไลน์ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างใช้แบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานจากบ้านในช่วงที่เกิดสถานการณ์ระบาดโควิด-19 (Covid-19) ที่ผ่านมา ข้อคำถามจะมีข้อคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามเน้นเฉพาะพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอีคอมเมิร์ซ(E-commerce) ประเทศไทย มีระยะการเก็บข้อมูลและการศึกษาเบื้องต้นตั้งแต่ เดือนมกราคม 2566

### 3.7 การวิเคราะห์และการสรุปข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจคะแนน และนำคะแนนมาวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยตัวสถิติที่ใช้มีดังนี้

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือการใช้สถิติเพื่ออธิบายข้อมูลที่มีอยู่ ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปส่วนบุคคลและพฤติกรรม ได้แก่ สถิติอัตราส่วนร้อยละ การแจกแจง ความถี่ ค่าความเบี่ยงเบน และค่าเฉลี่ย ในการอธิบายลักษณะของข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของ ผู้ตอบแบบสอบถาม

3.7.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการทดสอบหาความแตกต่าง โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test และ One-way ANOVA

3.7.3 สถิติ Multiple Regression Analysis หรือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณเพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

### 3.8 การแปรผลข้อมูล

ตารางที่ 3.8.1 การแปรผลความหมายข้อมูลประเภทต่างๆ

| ข้อมูล                        | ประเภท  | คำตอบในแบบสอบถาม   | การแปรผล |
|-------------------------------|---------|--|----------|
| คัดกรองกลุ่มทำงานในอุตสาหกรรม | Nominal | กลุ่มคนที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรม E-commerce หรือ ส่วนงานเกี่ยวข้องกับ Online | 1        |
|                               |         | ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)   | 0        |
| เพศ                           | Nominal | ชาย  | 1        |
|                               |         | หญิง   | 2        |
|                               |         | ไม่ต้องการระบุ   | 3        |
| อายุ                          | Ordinal | 21-25 ปี   | 1        |
|                               |         | 26-30 ปี   | 2        |
|                               |         | 31-35 ปี   | 3        |
|                               |         | 36 ปีขึ้นไป  | 4        |
| การศึกษา                      | Nominal | ปริญญาตรี  | 1        |
|                               |         | ปริญญาโท ขึ้นไป  | 2        |
| รายได้                        | Ordinal | 20,000 – 30,000 บาท  | 1        |
|                               |         | 30,001- 40,000 บาท   | 2        |
|                               |         | 40,001-50,000 บาท  | 3        |
|                               |         | มากกว่า 50,001บาท ขึ้นไป   | 4        |
| สถานะ                         | Nominal | โสด  | 1        |
|                               |         | สมรส   | 2        |
|                               |         | ไม่ต้องการระบุ   | 4        |
| ตำแหน่ง                       | Nominal | เจ้าหน้าที่ / พนักงาน  | 1        |
|                               |         | หัวหน้างาน   | 2        |
|                               |         | หัวหน้าแผนก  | 3        |

ตารางที่ 3.8.1 การแปรผลความหมายข้อมูลประเภทต่างๆ (ต่อ)

| ข้อมูล           | ประเภท  | คำตอบในแบบสอบถาม                          | การแปรผล |
|------------------|---------|---|----------|
| ตำแหน่ง          | Nominal | ผู้จัดการฝ่าย                             | 4        |
| ประเภทของงาน     | Nominal | งานพัฒนาส่วนธุรกิจ                        | 1        |
|                  |         | งานด้านบัญชี / การเงิน                    | 2        |
|                  |         | งานด้านทรัพยากรบุคคล                      | 3        |
|                  |         | งานด้านการตลาด / พนักงานขาย               | 4        |
|                  |         | งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์         | 5        |
|                  |         | งานด้านการผลิต / การบริการ                | 6        |
|                  |         | งานด้านการวางแผนกลยุทธ์                   | 7        |
|                  |         | งานด้านบริหารทั่วไป                       | 8        |
|                  |         | อื่นๆ                                     | 9        |
| ที่อยู่อาศัย     | Nominal | กรุงเทพมหานคร                             | 1        |
|                  |         | ปริมณฑล                                   | 2        |
| เวลาในการเดินทาง | Ordinal | ต่ำกว่า 30 นาที                           | 1        |
|                  |         | 31 - 59 นาที                              | 2        |
|                  |         | 60 นาที - 1 ชั่วโมง 29 นาที               | 3        |
|                  |         | 1 ชั่วโมง 30 นาที - 2 ชั่วโมง             | 4        |
|                  |         | มากกว่า 2 ชั่วโมง                         | 5        |
| วิธีในการเดินทาง | Nominal | ยานพาหนะสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ  | 1        |
|                  |         | เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซด์ / จักรยานส่วนตัว | 2        |

ตารางที่ 3.8.1 การแปรผลความหมายข้อมูลประเภทต่างๆ (ต่อ)

| ข้อมูล   | ประเภท  | คำตอบในแบบสอบถาม   | การแปรผล |
|--|---------|--|----------|
| วิธีการเดินทาง   | Nominal | เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว   | 3        |
|  |         | เดินทางด้วยเท้า  | 4        |
| ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง   | Ordinal | น้อยกว่า 50 บาท  | 1        |
|  |         | 51 - 100 บาท   | 2        |
|  |         | 101 - 200 บาท  | 3        |
|  |         | มากกว่า 200 บาท  | 4        |
| ระยะเวลาทำงานที่บ้าน   | Ordinal | หก เดือน – 1 ปี  | 1        |
|  |         | มากกว่า 1 ปี   | 2        |
| ท่านเห็นด้วยหรือไม่ หากในอนาคตองค์กร จะนำรูปแบบการทำงาน จากบ้านมาใช้แทนการทำงานในรูปแบบปกติ                      | Nominal | เห็นด้วย   | 1        |
|  |         | ไม่เห็นด้วย  | 2        |
| หากในอนาคตองค์กร จะนำรูปแบบการทำงาน จากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม ท่านเห็นด้วยกับรูปแบบใดมากที่สุด | Nominal | ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น                                    | 0        |
|  |         | ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50 | 1        |
|  |         | ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60 | 2        |
|  |         | ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40 | 3        |
|  |         | อื่นๆ  | 4        |

ตารางที่ 3.8.1 การแปรผลความหมายข้อมูลประเภทต่างๆ (ต่อ)

| ข้อมูล   | ประเภท  | คำตอบในแบบสอบถาม  | การแปรผล |
|--|---------|---|----------|
| สิ่งที่ท่านต้องการให้<br>สนับสนุนเพิ่มเติม<br>นอกเหนือจากเครื่อง<br>คอมพิวเตอร์พกพา<br>สำหรับการทำงานจาก<br>บ้าน (เลือกตอบได้<br>สูงสุด 2 ข้อ) | Nominal | อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น<br>โต๊ะ-เก้าอี้ทำงาน จอมอนิเตอร์              | 1        |
|  |         | ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการ<br>ทำงานที่บ้าน เช่น ค่า<br>ไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต | 2        |
|  |         | อาหารกลางวัน อุปกรณ์<br>ส่วนลดค่าอาหาร  | 3        |
|  |         | การให้บริการคำแนะนำ /<br>ความช่วยเหลือเมื่อพบ<br>ปัญหา                        | 4        |
|  |         | อื่นๆ   | 5        |
| ท่านพบปัญหาจากการ<br>ทำงานจากบ้านในช่วงที่<br>ผ่านมาหรือไม่  | Nominal | ท่านไม่พบปัญหาจากการ<br>ทำงานจากบ้าน (ข้ามไป<br>ตอนที่ 5)                     | 1        |
|  |         | ท่านพบปัญหาจากการ<br>ทำงานจากบ้าน   | 2        |
| ท่านเห็นด้วยหากใน<br>อนาคตองค์กรจะนำ<br>รูปแบบการทำงานจาก<br>บ้านมาใช้แทนการ<br>ทำงานในรูปแบบปกติ<br>เพราะ                                     | Nominal | ขาดการสื่อสาร<br>แลกเปลี่ยน หรือในการ<br>แสดงความคิดเห็น<br>ร่วมกัน           | 1        |
|  |         | ขาดการปฏิสัมพันธ์<br>ความรู้สึกผูกพันต่อ<br>องค์กรและเพื่อนร่วมงาน            | 2        |
|  |         | มีสิ่งรบกวนและเบี่ยงเบน<br>จากการทำงาน  | 3        |



ตารางที่ 3.8.1 การแปรผลความหมายข้อมูลประเภทต่างๆ (ต่อ)

| ข้อมูล  | ประเภท  | คำตอบในแบบสอบถาม   | การแปรผล |
|---|---------|--|----------|
| ท่านเห็นด้วยหากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาใช้แทนการทำงานในรูปแบบปกติ เพราะ | Nominal | ขาดการปฏิสัมพันธ์บุคคลภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิต   | 4        |
|   |         | เห็นด้วยกับการทำงานที่บ้าน   | 5        |
|   |         | อื่นๆ  | 6        |
| ขอให้ท่านเลือกปัญหาที่ท่านพบจากการทำงานจากบ้าน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)               | Nominal | ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูล ส่วนกลางของบริษัท | 1        |
|   |         | ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม   | 2        |
|   |         | ปัญหาจากการไม่เข้าใจในรายละเอียดงาน (ขาดการ Training)  | 3        |
|   |         | อื่นๆ  | 4        |

### 3.9 ชุดแบบสอบถาม

#### ส่วนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย  หญิง  ไม่ระบุ

2. อายุ

21-25 ปี  26-30 ปี

31-35 ปี  36 ปีขึ้นไป

## 3. สถานภาพ

โสด  สมรส

ไม่ระบุ

## 4. การศึกษา

ปริญญาตรี  ปริญญาโท ขึ้นไป

## 5. รายได้

20,000 – 30,000 บาท  30,001- 40,000 บาท40,001-50,000 บาท  มากกว่า 50,001บาท ขึ้นไป

## 6. ตำแหน่งงาน

ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน  ระดับหัวหน้างานระดับหัวหน้าแผนก  ระดับผู้จัดการฝ่าย

## 7. ลักษณะงาน

งานด้านบัญชี / การเงิน  งานด้านทรัพยากรบุคคลงานด้านการตลาด / พนักงานขาย  งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์งานด้านการผลิต / การบริการ  งานด้านการวางแผนกลยุทธ์งานด้านบริหารทั่วไป  อื่นๆ โปรดระบุ .....

## 8. ที่อยู่อาศัย

กรุงเทพมหานคร

ปริมณฑล(นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร)

อื่นๆ โปรดระบุ .....

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน

## 9. ปกติท่านใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานนานเท่าไร (รวมเวลาขาไป-ขากลับ)

ต่ำกว่า 30 นาที  31 - 59 นาที60 นาที - 1 ชั่วโมง 29 นาที  1 ชั่วโมง 30 นาที - 2 ชั่วโมง

มากกว่า 2 ชั่วโมง

## 10. ท่านเดินทางมาทำงานอย่างไร (ให้เลือกตอบข้อที่ท่านทำเป็นประจำ)

ยานพาหนะสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ

เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซด์ จักรยานส่วนตัว

เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว

เดินทางด้วยเท้า

อื่นๆ โปรดระบุ .....

11. ระยะเวลาที่บริษัทให้ท่านทำงานจากบ้าน (Work from home)

หก เดือน – 1 ปี  มากกว่า 1 ปี

12. ปกติท่านใช้จ่ายค่าเดินทางมาทำงานเท่าไร(ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อวัน)

น้อยกว่า 50 บาท  51 - 100 บาท

101 - 200 บาท  มากกว่า 200 บาท

ส่วนที่ 3 ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากบ้าน

ขอให้ท่านให้คะแนน 1-5 ตามประโยชน์ที่ได้รับจากหัวข้อต่างๆ โดยเลือกจากระดับ ดังนี้

5 = มีประโยชน์มากที่สุด

4 = มีประโยชน์มาก

3 = มีประโยชน์ปานกลาง

2 = มีประโยชน์น้อย

1 = มีประโยชน์น้อยที่สุด

| ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากบ้าน   | มีประโยชน์น้อยที่สุด | มีประโยชน์น้อย | มีประโยชน์ปานกลาง | มีประโยชน์มาก | มีประโยชน์มากที่สุด |
|---|----------------------|----------------|-------------------|---------------|---------------------|
|   | 1                    | 2              | 3                 | 4             | 5                   |
| ประหยัดค่าใช้จ่ายประจำวัน   |                      |                |                   |               |                     |
| ประหยัดเวลาในการเดินทาง   |                      |                |                   |               |                     |
| ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น  |                      |                |                   |               |                     |
| ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น  |                      |                |                   |               |                     |
| รู้สึกสงบและผ่อนคลายเวลาทำงาน   |                      |                |                   |               |                     |
| งานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดูแลสุขภาพของตัวเอง  |                      |                |                   |               |                     |
| มีเวลาทำงานอดิเรกทำกิจกรรมยามว่างรักษา<br>มิตรภาพและสานต่อความสัมพันธ์ของ<br>ครอบครัว |                      |                |                   |               |                     |

14. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาใช้แทนการทำงานในรูปแบบปกติ

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย เพราะ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

ขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน หรือในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

ขาดการปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

มีสิ่งรบกวนและเบี่ยงเบนจากการทำงาน

ขาดการปฏิสัมพันธ์บุคคลภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิต

อื่นๆ โปรดระบุ .....

15. หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม ท่านเห็นด้วยกับรูปแบบใดมากที่สุด

ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น

ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50

ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60

ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40

อื่นๆ โปรดระบุ .....

16. สิ่งที่ท่านต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากบ้าน (เลือกตอบได้สูงสุด 2 ข้อ)

อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะ-เก้าอี้ทำงาน จอมอนิเตอร์

ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต

อาหารกลางวัน คุปองส่วนลดค่าอาหาร

การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา

อื่นๆ โปรดระบุ .....

17. ท่านพบปัญหาจากการทำงานจากบ้านในช่วงที่ผ่านมาหรือไม่

ท่านไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน ข้ามนไปส่วนที่(3)

ท่านพบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน\

18. ขอให้ท่านเลือกปัญหาที่ท่านพบจากการทำงานจากบ้าน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน

การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท

ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม

ปัญหาจากการไม่เข้าใจในรายละเอียดงาน (ขาดการ Training)

อื่นๆ โปรดระบุ .....

ส่วนที่ 4 ชุดแบบสอบถามแบ่งตามประเภทตัวแปร

| ตัวแปรต้น                |         | คำถาม   | แหล่งที่มา    | ค่า Cronbach<br>แอลฟา |
|--------------------------|---------|---|---------------|-----------------------|
| การรับรู้ถึง<br>ประโยชน์ | Useful1 | การทำงานจาก<br>บ้านช่วยลด<br>ค่าใช้จ่ายต่างๆ<br>ของท่าน เช่น ค่า<br>เดินทาง ค่าอาหาร<br>ค่าเสื้อผ้า | (Davis, 1989) | .787                  |
|                          | Useful2 | การทำงานจาก<br>บ้านช่วยให้ท่าน<br>บริหารจัดการเวลา<br>ได้ดีขึ้น                                     |               |                       |
|                          | Useful3 | การทำงานจาก<br>บ้านช่วยให้การ<br>ทำงานของท่านมี<br>ประสิทธิภาพมาก<br>ขึ้น                           |               |                       |
|                          | Useful4 | การทำงานจาก<br>บ้านช่วยให้งาน<br>ของท่านประสบ<br>ความสำเร็จ   |               |                       |

| ตัวแปรต้น                 |           | คำถาม   | แหล่งที่มา  | ค่า Cronbach<br>แอลฟา |
|---------------------------|-----------|---|---|-----------------------|
| การรับรู้ถึงความ<br>ง่าย  | Easy1     | ท่านคิดว่าการ<br>ทำงานจากบ้านมี<br>ขั้นตอนไม่ยุ่งยาก<br>ไม่ซับซ้อน                                      | Pipitwanichakarn<br>and Wongtada,<br><br>2019<br>ชาลิตี ฐิติโชติ<br>พนิชย์, 2559                              | .634                  |
|                           | Easy2     | ท่านคิดว่าการ<br>ทำงานจากบ้านใช้<br>เวลาในการเรียนรู้<br>ไม่นาน ไม่<br>จำเป็นต้องอาศัย<br>ประสบการณ์    |   |                       |
|                           | Easy3     | ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่<br>เคยทำงานจากบ้าน<br>มาก่อน สามารถ<br>เรียนรู้และใช้งาน<br>ได้ไม่ยาก               |   |                       |
| ทรัพยากรที่<br>เอื้ออำนวย | Resource1 | ท่านได้รับการ<br>สนับสนุนอุปกรณ์<br>สำหรับการทำงาน<br>จากบ้าน เช่น<br>คอมพิวเตอร์พกพา<br>โทรศัพท์มือถือ | Taylor and Peter<br>A. Todd, 1995<br><br>Pérez Pérez,<br>Sánchez, de Luis<br>Carnicer & Vela<br>Jiménez, 2005 | .702                  |
|                           | Resource2 | อุปกรณ์ที่ท่าน<br>ได้รับมี<br>ประสิทธิภาพ<br>เพียงพอสำหรับ<br>การทำงานจาก<br>บ้าน                       | วลัญช์ ก้าว   |                       |

|                          |           |  |                                 |      |
|--------------------------|-----------|--|---------------------------------|------|
|                          | Resource3 | องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน                  | สัมพันธ์, 2555                  |      |
| เทคโนโลยีที่<br>ผู้อำนวย | Tech1     | องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน |                                 | .688 |
|                          | Tech2     | เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมีช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกและรวดเร็ว             |                                 |      |
|                          | Tech3     | ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน                                       |                                 |      |
| บรรทัดฐานที่<br>ทำงาน    | Work1     | องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน                                  | วลัญช์ ก้าว<br>สัมพันธ์, 2555   | .436 |
|                          | Work2     | องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่าง                                  | ชาลิตี ฐิติโชติ<br>พนิชย์, 2559 |      |



|                       |       |   |  |      |
|-----------------------|-------|---|--|------|
|                       |       | ชัดเจน  |  |      |
|                       | Work3 | หัวหน้าของท่าน<br>สนับสนุนให้ท่าน<br>ทำงานจากบ้าน                               |  |      |
| บรรทัดฐานที่บ้าน      | Home1 | การทำงานจาก<br>บ้านของท่านไม่ได้<br>ก่อให้เกิดความ<br>ขัดแย้งใดๆ ใน<br>ครอบครัว |  | .743 |
|                       | Home2 | อุปกรณ์และ<br>เทคโนโลยีที่บ้าน<br>ของท่านรองรับ<br>การทำงานจาก<br>บ้าน          |  |      |
|                       | Home3 | สมาชิกในบ้านของ<br>ท่านรับรู้และไม่ได้<br>เป็นอุปสรรคใน<br>การทำงานจาก<br>บ้าน  |  |      |
| ความพึงพอใจต่อ<br>งาน | Sati1 | งานที่ท่านทำอยู่<br>เป็นงานที่น่าสนใจ   | Spector, 1985<br><br>สุภาพร ธิยาพันธ์,<br>2550 | .695 |
|                       | Sati2 | ท่านพึงพอใจใน<br>งานที่ท่านได้รับใน<br>ปัจจุบัน                                 |  |      |
|                       | Sati3 | สถานการณ์ใน<br>ชีวิตของท่าน<br>เป็นไปได้<br>เป็นไปได้                           |  |      |
|                       | Sati4 | ท่านได้รับสิ่ง<br>สำคัญต่างๆ ใน<br>ชีวิตตามที่ต้องการ                           |  |      |

|  |        |  |   |      |
|--|--------|--|---|------|
|  |        | อยู่เสมอ   |   |      |
| ความสมดุล<br>ระหว่างชีวิตงาน           | WLB1   | ท่านสามารถแบ่ง<br>เวลาในการทำงาน<br>เวลาส่วนตัวและ<br>สังคมได้อย่าง<br>เหมาะสม | Haider, Jabeen,<br>and Ahmad,<br>2018<br>สกล ดิจิตัลกูมิ,<br>2545 | .723 |
|  | WLB2   | ท่านคิดว่าชีวิตท่าน<br>มีความเหมาะสม<br>ระหว่างงานและ<br>สุขภาพ                |   |      |
|  | WLB3   | การทำงานสามารถ<br>ทำให้ท่านอาศัยอยู่<br>ที่เดิม                                |   |      |
| ความอยู่ดีมีสุข                        | WellB1 | สถานการณ์ใน<br>ชีวิตของท่าน<br>เป็นไปในทางที่ดี                                | ดารีกา ปี ตูรงค<br>พิทักษ์, 2557                                  | .915 |
|  | WellB2 | ท่านได้รับสิ่ง<br>สำคัญต่างๆในชีวิต<br>ตามที่ต้องการอยู่<br>เสมอ               |   |      |
|  | WellB3 | ถ้ายื้อเวลาไปได้<br>ไม่มีสิ่งใดที่ท่าน<br>ต้องการ<br>เปลี่ยนแปลง               |   |      |
| ความสอดคล้อง<br>ระหว่างบุคคลกับ<br>งาน | JobF1  | ท่านทำงานสำเร็จ<br>ได้ตามข้อกำหนด<br>ของงาน                                    | ชนันันท์ คา<br>ทะแจ่ม, 2559                                       | .667 |
|  | JobF2  | ท่านรู้สึกว่าคุณ<br>มีศักยภาพและ<br>สามารถจัดการงาน                            |   |      |

|  |       |  |                                  |      |
|--|-------|--|----------------------------------|------|
|  |       | ได้อย่างเต็มที่  |                                  |      |
|  | JobF3 | ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ  |                                  |      |
| ความสามารถในการจัดการเวลา              | Time1 | ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน                                | ปาริฉัตร โชติภูมิ<br>เวทย์, 2564 | .630 |
|  | Time2 | การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน                             |                                  |      |
|  | Time3 | ท่านสามารถทำงานได้ทันต่อสถานการณ์ฉุกเฉินและในสถานการณ์ปัจจุบัน           |                                  |      |
| การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 | Cov1  | วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล                               | Zhou, Ki and<br>Brown, 2019      | .729 |
|  | Cov2  | ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้ |                                  |      |
|  | Cov3  | ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น                   |                                  |      |
|  |       |  |                                  |      |

|                               |        |   |   |      |
|-------------------------------|--------|---|---|------|
| ความยากลำบาก<br>ใน การเดินทาง | Diff 1 | ท่านต้องใช้เวลาใน<br>การเดินทางมา<br>ทำงานเป็น<br>เวลานาน                                     | Lacaille, White,<br>Backman and<br>Gignac, 2007 | .565 |
|                               | Diff 2 | การจราจรที่ติดขัด<br>ส่งผลให้ท่านเกิด<br>ความเหนื่อยล้า                                       |   |      |
|                               | Diff3  | ความแออัดของ<br>การเดินทางด้วยรถ<br>สาธารณะ ทำให้<br>ท่านเกิดความไม่<br>สะดวกในการ<br>เดินทาง |   |      |

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทธุรกิจออนไลน์ (E-commerce) โดยสามารถเก็บชุดข้อมูลแบบสอบถามได้ 301ชุด เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้าน ใ้รู้รูปแบบงานวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) และได้นำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS คือการใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) พร้อมทั้งทดสอบสมมติฐาน 16ข้อ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลอิงจากประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านและประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานที่บ้าน
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานจากบ้าน
- 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีผลต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ด้านบรรทัดฐานที่ทำงานและ บรรทัดฐานที่บ้าน
- 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อ งาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความสามารถในการจัดการเวลา
- 4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผ่านผลกระทบต่อการทำงานจากบ้าน ได้แก่ การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดโควิด-19 (Covid-19) และความยากลำบากในการเดินทาง
- 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

| ข้อมูลส่วนบุคคล         | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|-------|--------|
| เพศ                     |       |        |
| ชาย                     | 103   | 34.20  |
| หญิง                    | 194   | 64.50  |
| ไม่ต้องการระบุ          | 4     | 1.30   |
| รวม                     | 301   | 100    |
| อายุ                    |       |        |
| 21-25 ปี                | 25    | 8.30   |
| 26-30 ปี                | 176   | 58.50  |
| 31-35 ปี                | 93    | 30.90  |
| 36 ปีขึ้นไป             | 7     | 2.30   |
| รวม                     | 301   | 100    |
| การศึกษา                |       |        |
| ปริญญาตรี               | 263   | 87.40  |
| ปริญญาโทขึ้นไป          | 38    | 12.60  |
| รวม                     | 301   | 100    |
| รายได้                  |       |        |
| 20,000 – 30,000 บาท     | 31    | 10.30  |
| 30,001- 40,000 บาท      | 53    | 17.60  |
| 40,001-50,000 บาท       | 187   | 62.10  |
| มากกว่า 50,001บาทขึ้นไป | 30    | 10     |
| รวม                     | 301   | 100    |

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล   | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| สถานะ   |       |        |
| โสด   | 222   | 73.70  |
| สมรส  | 79    | 26.20  |
| รวม   | 301   | 100    |
| ตำแหน่งงาน  |       |        |
| เจ้าหน้าที่ / พนักงาน                                     | 181   | 60.10  |
| หัวหน้างาน  | 57    | 18.90  |
| หัวหน้าแผนก   | 53    | 17.60  |
| ผู้จัดการฝ่าย   | 10    | 3.30   |
| รวม   | 301   | 100    |
| ลักษณะงาน   |       |        |
| งานพัฒนาส่วนธุรกิจ  | 130   | 43.20  |
| งานด้านบัญชี / การเงิน                                    | 22    | 7.30   |
| งานด้านทรัพยากรบุคคล                                      | 34    | 11.30  |
| งานด้านการตลาด / พนักงานขาย                               | 52    | 17.30  |
| งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์                         | 22    | 7.30   |
| งานด้านการผลิต / การบริการ                                | 17    | 5.60   |
| งานด้านการวางแผนกลยุทธ์                                   | 13    | 4.30   |
| งานด้านบริหารทั่วไป                                       | 11    | 3.70   |
| รวม   | 301   | 100    |
| ที่พักอาศัยของท่าน  |       |        |
| กรุงเทพมหานคร   | 245   | 81.40  |
| ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี<br>สมุทรปราการ สมุทรสาคร | 56    | 18.60  |
| รวม   | 301   | 100    |



จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 และเพศชายจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 อันดับที่สอง อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 อันดับสาม คืออายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 อันดับสุดท้าย คืออายุ 36 ปีขึ้นไปจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 ในส่วนระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 87.40 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโทขึ้นไปจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 สำหรับรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาทจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 รองลงมา คือระหว่าง 30,001 – 40,000 บาทจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 อันดับสามอยู่ในระดับระหว่าง 20,001 – 30,000 บาทจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 อันดับสุดท้าย อยู่ในระดับ 50,001 บาทขึ้นไปจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ในส่วนของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ คือสถานภาพโสดจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 และสถานภาพสมรสจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20

ส่วนของตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามสูงสุดลำดับที่หนึ่ง คือระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงานจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้างาน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 อันดับสามคือ ระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 53 คนคิดเป็นร้อยละ 17.60 อันดับสุดท้าย คือ ผู้จัดการฝ่าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ในส่วนของลักษณะงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 130 คน ปฏิบัติงานในส่วนของพัฒนาธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 43.20 ลำดับที่สอง คือผู้ปฏิบัติงานด้านการตลาด / พนักงานขายจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ลำดับต่อไป คือปฏิบัติงานในส่วนของทรัพยากรบุคคล จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 อันดับสี่ คือปฏิบัติงานด้านบัญชี / การเงิน และ งานด้านการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์จำนวนเท่ากันที่ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ผู้อันดับห้า คือ ปฏิบัติงานในส่วนงานการผลิต / การบริการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 อันดับหก คืองานด้านการวางแผนกลยุทธ์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 อันดับเจ็ด คืองานด้านการผลิต / การบริการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70

สำหรับที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาศัยในกรุงเทพมหานครจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 81.40 และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่อาศัยในพื้นที่ ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการสมุทรสาคร)จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60

## 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

| พฤติกรรมพื้นฐาน                              | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน                  |       |        |
| ต่ำกว่า 30 นาที                              | 13    | 4.30   |
| 31 – 59 นาที                                 | 103   | 34.20  |
| 60 นาที – 1 ชั่วโมง 29 นาที                  | 130   | 43.20  |
| 1 ชั่วโมง 30 นาที – 2 ชั่วโมง                | 46    | 15.30  |
| มากกว่า 2 ชั่วโมง                            | 9     | 3.00   |
| รวม  | 301   | 100    |
| รูปแบบการเดินทางมาทำงาน                      |       |        |
| ยานพาหนะสาธารณะ เช่น<br>รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ  | 172   | 57.10  |
| เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซด์ /<br>จักรยานส่วนตัว | 40    | 13.30  |
| เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว                     | 86    | 28.60  |
| เดินทางด้วยเท้า                              | 3     | 1.00   |
| รวม  | 301   | 100    |
| ค่าใช้จ่ายการเดินทางมาทำงาน                  |       |        |
| น้อยกว่า 50 บาท                              | 7     | 2.30   |
| 51 - 100 บาท                                 | 63    | 20.90  |
| 101 - 200 บาท                                | 172   | 57.10  |
| มากกว่า 200 บาท                              | 59    | 19.60  |
| รวม  | 301   | 100    |
| ระยะเวลาการทำงานจากที่บ้าน                   |       |        |
| หก เดือน – 1 ปี                              | 109   | 36.20  |
| มากกว่า 1 ปี                                 | 192   | 63.80  |
| รวม  | 301   | 100    |

จากตารางที่ 4.2 พบผลลัพธ์ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน(ไป-กลับ) 60 –1 ชั่วโมง 29 นาทีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ43.20 ลำดับที่สอง คือใช้เวลา 30 นาที – 59 นาทีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ34.20 อันดับสาม คือ1 ชม. 30 นาที – 2 ชั่วโมง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ15.30 อันดับสี่ คือต่ำกว่า 30 นาที จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ4.30 และอันดับสุดท้าย คือใช้เวลามากกว่า 2 ชั่วโมงจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

สำหรับรูปแบบการเดินทาง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้บริการยานพาหนะสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ57.10 ลำดับที่สอง คือการเดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัวจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ13.30 อันดับสาม คือเดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซด์/จักรยานส่วนตัวจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ13.30 อันดับสุดท้าย คือเดินทางด้วยเท้าไปกลับที่ทำงานจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ1.00 ในส่วนของค่าใช้จ่ายการเดินทางมาทำงานพบว่า ค่าใช้จ่ายกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 101- 200 บาทจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ57.10 ลำดับที่สอง 51 – 100 บาทจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ20.90 ลำดับที่สาม มากกว่า 200 บาท ร้อยละ19.60 ลำดับสุดท้าย คือ 50บาท ร้อยละ2.30

ในช่วงที่กลุ่มตัวอย่างได้ปฏิบัติงานที่บ้านระยะเวลาสิ้นสุด คือมากกว่า 1 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ63.80 และ หก เดือน – หนึ่ง ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ36.20

#### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลอิงจากประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านและประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานที่บ้าน

ตารางที่ 4.3 ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน

| No. | ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน | ประโยชน์มากที่สุด |    |    |    |   | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|-----|--|-------------------|----|----|----|---|-----------|----------------------|------------------|
|     |  | 5                 | 4  | 3  | 2  | 1 |           |                      |                  |
| 1   | ประหยัดค่าใช้จ่ายประจำวัน                  | 194               | 51 | 42 | 14 | 0 | 4.41      | 0.896                | สูงมาก           |
| 2   | ประหยัดเวลาในการเดินทาง                    | 214               | 52 | 32 | 3  | 0 | 4.58      | 0.719                | สูงมาก           |

ตารางที่ 4.3 ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน (ต่อ)

|   | ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน                                    | ประโยชน์มากที่สุด |     |    | ประโยชน์น้อยที่สุด |   | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|---|---|-------------------|-----|----|--------------------|---|-----------|----------------------|------------------|
|   |   |                   |     |    |                    |   |           |                      |                  |
| 3 | ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น  | 167               | 104 | 25 | 5                  | 0 | 4.44      | 0.717                | สูงมาก           |
| 4 | ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น  | 160               | 87  | 47 | 7                  | 0 | 4.33      | 0.821                | สูงมาก           |
| 5 | รู้สึกสงบและผ่อนคลายเวลาทำงาน   | 153               | 104 | 37 | 7                  | 0 | 4.34      | 0.782                | สูงมาก           |
| 6 | งานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดูแลสุขภาพของตัวเอง                                    | 153               | 85  | 50 | 12                 | 1 | 4.25      | 0.896                | สูงมาก           |
| 7 | มีเวลาทำงานอดิเรกทำกิจกรรมยามว่างรักษามิตรภาพและสานต่อความสัมพันธ์ของครอบครัว | 139               | 86  | 48 | 25                 | 3 | 4.11      | 1.018                | สูง              |

จากตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นว่าประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมีประโยชน์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ลำดับต่อไป คือประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 กลุ่มตัวอย่างให้ประโยชน์เป็นลำดับที่ 3 คือประหยัดค่าใช้จ่ายประจำวัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และรู้สึกสงบและผ่อนคลายเวลาทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ในส่วนของงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดูแลสุขภาพของตัวเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ ประโยชน์น้อยที่สุดได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง คือมีเวลาทำงานอดิเรกทำกิจกรรมยามว่างรักษา มิตรภาพและสานต่อความสัมพันธ์ของครอบครัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

#### 4.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานจากบ้าน

##### ตารางที่ 4.4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานจากบ้าน

| หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม ท่านเห็นด้วยกับรูปแบบใดมากที่สุด | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น  | 7     | 2.3    |
| ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50   | 4     | 1.3    |
| ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60   | 167   | 55.50  |
| ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40   | 72    | 23.90  |
| อื่นๆ  | 51    | 16.90  |
| รวม  | 301   | 100    |

##### ตารางที่ 4.4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งของอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บ้าน

| สิ่งที่ท่านต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากบ้าน | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะ-เก้าอี้ทำงาน จอมอนิเตอร์                                | 223   | 71.10  |
| ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต                        | 229   | 76.10  |
| อาหารกลางวัน คุปองส่วนลดค่าอาหาร   | 81    | 26.90  |
| การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา  | 55    | 18.30  |

#### ตารางที่ 4.4.3 ความคิดเห็นและเหตุผลเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน

| ท่านเห็นด้วยหากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาใช้แทนการทำงานในรูปแบบปกติ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| ไม่เห็นด้วย ขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน หรือในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน              | 4     | 1.30   |
| ไม่เห็นด้วย ขาดการปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน           | 3     | 1.00   |
| เห็นด้วยกับการทำงานที่บ้าน  | 294   | 97.70  |
| รวม   | 301   | 100    |

#### ตารางที่ 4.4.4 ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน

| ท่านพบปัญหาจากการทำงานจากบ้านในช่วงที่ผ่านมาหรือไม่ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| ท่านไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน                    | 240   | 79.70  |
| ท่านพบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน                       | 61    | 20.30  |
| รวม   | 301   | 100    |

#### ตารางที่ 4.4.5 เหตุผลของปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน

| ขอให้ท่านเลือกปัญหาที่ท่านพบจากการทำงานจากบ้าน  | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท | 25    | 23.58  |
| ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม  | 44    | 41.51  |
| ปัญหาจากการไม่เข้าใจในรายละเอียดงาน (ขาดการ Training)   | 37    | 34.91  |
| รวม   | 106   | 100    |

ตารางที่ 4.4.1 ผลลัพธ์ออกมาว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการทำงานที่บ้านผสมผสานกับรูปแบบเดิม 60:40 รองลงมา เลือกการทำงานผสมผสานการทำงานในรูปแบบเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 ลำดับต่อไป ก็อื่นๆ 50 คน คิดเป็นร้อยละ



ละ 16.90 และเลือกการทำงานในรูปแบบเดิมเท่านั้น จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ในส่วนลำดับสุดท้าย คือเลือกทำงานแบบผสมผสาน 50:50 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

ตารางที่ 4.4.2 ผลลัพธ์ออกมาว่า สิ่งของอำนวยความสะดวกที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุดในช่วงเวลาการทำงานที่บ้าน คือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 รองลงมา คืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะ-เก้าอี้ทำงาน จอมอนิเตอร์ จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 และอันดับที่สาม คืออาหารกลางวัน คุ้มครองส่วนลดค่าอาหาร จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 และ การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30

มากกว่านั้น ตารางที่ 4.4.3 ทางกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและเหตุผลที่ไม่อยากทำงานจากที่บ้าน ทั้งหมด 2 ข้อ ดังนี้ คือไม่เห็นด้วยกับการทำงานที่บ้าน เนื่องจากขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน หรือแสดงความคิดเห็นร่วมกัน จำนวน 4 คน และ ขาดปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน 3 คน และกลุ่มส่วนใหญ่ จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 97.70 ไม่มีปัญหาในการทำงานที่บ้าน

ตารางที่ 4.4.4 ทางผู้จัดทำแบบสอบถามได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาอื่นๆ จากการทำงานที่บ้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่พบปัญหาจากการทำงานที่บ้าน จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 แต่ยังมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 ที่พบปัญหาจากการทำงานที่บ้าน จากนั้นทางผู้จัดทำแบบสอบถามได้มีการสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาโดยกลุ่มตัวอย่างสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ผลลัพธ์ออกมาว่า ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 41.51 รองลงมาเป็น ปัญหาจากการไม่เข้าใจในรายละเอียดงาน(ขาดการ Training ) จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 34.91 สุดท้าย คือ ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งานการเข้าถึงข้อมูล ส่วนกลางของบริษัท



#### 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีผลต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ด้านบรรทัดฐานที่ทำงานและ บรรทัดฐานที่บ้าน

ปัจจัยส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็น ในระดับมากที่สุดกับปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ค่าเฉลี่ย 4.34 ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ค่าเฉลี่ย 4.27 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.16 เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยค่าเฉลี่ย 4.15 ด้านการรับรู้ถึงความง่ายค่าเฉลี่ย 4.12 และด้านบรรทัดฐานที่ทำงานค่าเฉลี่ย 3.32

ตารางที่ 4.5.1 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน

| ความคิดเห็นของพนักงานด้านการรับรู้ถึงประโยชน์                                    | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|----------------------|------------------|
| การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า | 4.45      | .805                 | สูงมาก           |
| การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น                              | 4.28      | .914                 | สูงมาก           |
| การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพมากขึ้น                         | 4.38      | .758                 | สูงมาก           |
| การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ                                  | 4.25      | .796                 | สูงมาก           |
| ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์   | 4.34      | .641                 | สูงมาก           |

ตารางที่ 4.5.2 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายของการทำงานจากบ้าน

| ความคิดเห็นของพนักงานด้านการรับรู้ถึงความง่าย                                    | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|----------------------|------------------|
| ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน                          | 4.16      | .879                 | สูง              |
| ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ | 4.04      | .861                 | สูง              |
| ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก        | 4.16      | .840                 | สูง              |
| ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย   | 4.12      | .653                 | สูง              |

ตารางที่ 4.5.3 ข้อมูลปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน

| ความคิดเห็นของพนักงานด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงาน                              | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|----------------------|------------------|
| ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ | 4.09      | .957                 | สูง              |
| อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน                         | 4.17      | .823                 | สูง              |
| องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน                   | 4.20      | .805                 | สูง              |
| ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย   | 4.16      | .684                 | สูง              |

ตารางที่ 4.5.4 ข้อมูลปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน

| ความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน                     | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|----------------------|------------------|
| องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน | 4.03      | .974                 | สูง              |
| เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกและรวดเร็ว            | 4.26      | .738                 | สูง              |
| ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน                                       | 4.16      | .836                 | สูง              |
| ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย   | 4.15      | .671                 | สูง              |

ตารางที่ 4.5.5 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน

| ความคิดเห็นของพนักงานด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน                | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|----------------------|------------------|
| องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน       | 2.55      | 1.408                | น้อย             |
| องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน | 3.73      | .976                 | สูง              |
| หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน                 | 3.68      | 1.039                | สูง              |
| ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน                               | 3.32      | .793                 | ปานกลาง          |

#### ตารางที่ 4.5.6 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน

| ความคิดเห็นของพนักงานด้านบรรทัดฐานที่บ้าน                        | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|----------------------|------------------|
| การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆ ใน ครอบครัว | 4.15      | .893                 | สูง              |
| อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน           | 4.36      | .742                 | สูงมาก           |
| สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน   | 4.31      | .801                 | สูงมาก           |
| ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน                                       | 4.27      | .661                 | สูงมาก           |

#### 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อ งาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุขความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความสามารถในการจัดการเวลา

##### ความพึงพอใจต่องาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องานที่มีต่อการทำงานจากบ้าน ค่าเฉลี่ย 3.87 ผลลัพธ์ออกมาว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับสูงในทุกข้อคำถามในปัจจัยความพึงพอใจต่องาน โดยระหว่างงานที่ทำปัจจุบันยังน่าสนใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ลำดับที่ 2 คือระหว่างการทำงานปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และกลุ่มตัวอย่างพึงพอใจต่องานปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนประเด็นสุดท้าย คือสถานการณ์ในชีวิตเป็นไปในทางที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

#### ตารางที่ 4.6.1 ข้อมูลปัจจัยด้านพึงพอใจต่องาน

| ความคิดเห็นของพนักงานด้านพึงพอใจต่องาน                | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|----------------------|------------------|
| งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ                     | 3.99      | .916                 | สูง              |
| ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน               | 3.79      | .960                 | สูง              |
| สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี               | 3.75      | .898                 | สูง              |
| ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ | 3.94      | .775                 | สูง              |
| ปัจจัยด้านพึงพอใจต่องาน                               | 3.87      | .643                 | สูง              |

#### ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่มีต่อการทำงานจากบ้านค่าเฉลี่ย 3.33 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นรวมระดับปานกลาง มีเพียงหนึ่งประเด็น คือการทำงานสามารถทำให้อาศัยอยู่ที่เดิม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 รองลงมาคือมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 2.64 และประเด็นสุดท้าย คือสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63

#### ตารางที่ 4.6.2 ข้อมูลปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

| ความคิดเห็นของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน             | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|----------------------|------------------|
| ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม | 2.63      | 1.20                 | ปานกลาง          |
| ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ              | 2.64      | 1.27                 | ปานกลาง          |
| การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม                          | 4.74      | .441                 | สูงมาก           |
| ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน                            | 3.33      | .834                 | ปานกลาง          |

### ความอยู่ดีมีสุข

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ดีมีสุขรวมในระดับสูงค่าเฉลี่ย 3.98 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับสูงทั้งหมด 4 ประเด็น โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่าสถานการณ์ในชีวิตเป็นไปในทางที่ดี และได้รับสิ่งสำคัญต่างๆในชีวิตอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.03 และลำดับสุดท้ายคือถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

#### ตารางที่ 4.6.3 ข้อมูลปัจจัยด้านความอยู่ดีมีสุข

| ความคิดเห็นของพนักงานด้านความอยู่ดีมีสุข              | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|----------------------|------------------|
| สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี               | 4.03      | 1.00                 | สูง              |
| ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ | 4.03      | .866                 | สูง              |
| ถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง | 3.89      | .873                 | สูง              |
| ปัจจัยด้านความอยู่ดีมีสุข                             | 3.98      | .846                 | สูง              |

### ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานรวมอยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับสูงมาก 2 ประเด็นและระดับสูง 1 ประเด็น ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ค่าเฉลี่ย 4.33 และ มีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 4.26 และลำดับสุดท้ายในความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน คือท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

#### ตารางที่ 4.6.4 ข้อมูลปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

| ความคิดเห็นของพนักงานด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน                 | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|----------------------|------------------|
| ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน                                     | 4.09      | .835                 | สูง              |
| ท่านรู้สึกรู้ว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่         | 4.26      | .742                 | สูงมาก           |
| ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ | 4.33      | .736                 | สูงมาก           |
| ปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน                                | 4.23      | .599                 | สูงมาก           |

#### ความสามารถในการจัดการเวลา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเวลาที่มีต่อการทำงานจากบ้าน ค่าเฉลี่ย 4.15 ค้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับสูงมากเพียง 1 ประเด็น คือสามารถทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ฉุกเฉินและสถานการณ์ปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 4.23 รองลงมา คือการปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.13 และลำดับสุดท้ายในความสามารถในการจัดการเวลา คือการตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

#### ตารางที่ 4.6.5 ข้อมูลปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการเวลา

| ความคิดเห็นของพนักงานด้านความสามารถในการจัดการเวลา           | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|----------------------|------------------|
| ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน                    | 4.10      | .827                 | สูง              |
| การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน                 | 4.13      | .786                 | สูง              |
| ท่านสามารถทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ฉุกเฉินและสถานการณ์ปัจจุบัน | 4.23      | .754                 | สูงมาก           |
| ปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการเวลา                          | 4.15      | .598                 | สูง              |



#### 4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผ่านผลกระทบต่อการทำงานจากบ้าน ได้แก่การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดโควิด-19(Covid-19) และความยากลำบากในการเดินทาง

ตารางที่ 4.7.1 วิเคราะห์ปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดโควิด-19(Covid-19)

| ความคิดเห็นของพนักงานด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดโควิด-19(Covid-19)  | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|----------------------|------------------|
| วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล                                | 3.71      | .931                 | สูง              |
| ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ วิกฤตการณ์นี้ | 3.80      | .901                 | สูง              |
| ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น                    | 3.50      | .947                 | สูง              |
| ปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดโควิด-19(Covid-19)                 | 3.67      | .746                 | สูง              |

จากตารางที่ 4.7.1 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดโควิด-19 (Covid-19)รวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.67 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือความหวาดกลัวที่มีเพิ่มขึ้นเมื่อได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์ ค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมา คือความกังวลและความเครียดต่อวิกฤตการณ์นี้ ค่าเฉลี่ย 3.71 และได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.50

ตารางที่ 4.7.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทาง

| ความคิดเห็นของพนักงานด้านความยากลำบากในการเดินทาง | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|----------------------|------------------|
| ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน     | 3.94      | .931                 | สูง              |
| การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า   | 4.19      | .785                 | สูง              |

#### ตารางที่ 4.7.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทาง (ต่อ)

| ความคิดเห็นของพนักงานด้านความยากลำบากในการเดินทาง                        | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|----------------------|------------------|
| ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง | 3.98      | 1.02                 | สูง              |
| ปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทาง                                       | 4.04      | .671                 | สูง              |

จากตารางที่ 4.7.2 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความยากลำบากในการเดินทางรวมในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.04 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือการจราจรที่ติดขัดส่งผลกระทบต่อความหนื่อยล้า ค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมา คือความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ค่าเฉลี่ย 3.98 และลำดับสุดท้าย คือกลุ่มตัวอย่างต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน ค่าเฉลี่ย 3.94

#### 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.8.1 สมมติฐานที่ 1: พนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ลักษณะงาน และที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความสามารถในการจัดการเวลาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถในการจัดการเวลาของเพศชายและเพศหญิง

| ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ | ความพึงพอใจต่องาน |        |      |         | การเปรียบเทียบรายคู่ |         |         |
|-------------------------|-------------------|--------|------|---------|----------------------|---------|---------|
|                         | $\bar{X}$         | S.D    | F    | P-Value | ชาย                  | หญิง    | ไม่ระบุ |
| เพศ                     |                   |        | .728 | .484    |                      |         |         |
| ชาย                     | 3.8544            | .05889 |      |         |                      | -.01290 | -.39563 |
| หญิง                    | 3.8673            | .04776 |      |         |                      |         | -.38273 |
| ไม่ระบุ                 | 4.2500            | .36799 |      |         |                      |         | .38273  |

ตารางที่ 4.8.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถในการจัดการเวลาของเพศชายและเพศหญิง (ต่อ)

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว |        |       |         | การเปรียบเทียบรายคู่ |         |         |
|-----------------------------|------------------------------------|--------|-------|---------|----------------------|---------|---------|
|                             | $\bar{X}$                          | S.D    | F     | P-Value | ชาย                  | หญิง    | ไม่ระบุ |
| เพศ                         |                                    |        | 1.679 | .188    |                      |         |         |
| ชาย                         | 3.2233                             | .81568 |       |         |                      | -.17532 | .13997  |
| หญิง                        | 3.3986                             | .84237 |       |         |                      |         | .31529  |
| ไม่ระบุ                     | 3.0833                             | .68718 |       |         |                      |         | -.31529 |

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความอยู่ดีมีสุข |        |      |         | การเปรียบเทียบรายคู่ |        |         |
|-----------------------------|-----------------|--------|------|---------|----------------------|--------|---------|
|                             | $\bar{X}$       | S.D    | F    | P-Value | ชาย                  | หญิง   | ไม่ระบุ |
| เพศ                         |                 |        | .298 | .742    |                      |        |         |
| ชาย                         | 4.0000          | .74682 |      |         |                      | .01718 | .33333  |
| หญิง                        | 3.9828          | .87421 |      |         |                      |        | .31615  |
| ไม่ระบุ                     | 3.6667          | 1.8257 |      |         |                      |        | -.31615 |

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน |        |       |         | การเปรียบเทียบรายคู่ |         |         |
|-----------------------------|--------------------------------|--------|-------|---------|----------------------|---------|---------|
|                             | $\bar{X}$                      | S.D    | F     | P-Value | ชาย                  | หญิง    | ไม่ระบุ |
| เพศ                         |                                |        | 5.954 | .003    |                      |         |         |
| ชาย                         | 4.0712                         | .60795 |       |         |                      | -.24152 | .07120  |
| หญิง                        | 4.3127                         | .57046 |       |         |                      |         | .31271  |
| ไม่ระบุ                     | 4.0000                         | .98131 |       |         |                      |         | -.31271 |

ตารางที่ 4.8.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถในการจัดการเวลาของเพศชายและเพศหญิง (ต่อ)

| ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ | ความสามารถในการจัดการเวลา |        |       |         | การเปรียบเทียบรายคู่ |         |         |
|-------------------------|---------------------------|--------|-------|---------|----------------------|---------|---------|
|                         | $\bar{X}$                 | S.D    | F     | P-Value | ชาย                  | หญิง    | ไม่ระบุ |
| เพศ                     |                           |        | 1.065 | .346    |                      |         |         |
| ชาย                     | 4.0809                    | .62703 |       |         |                      | -1.0638 | -.08576 |
| หญิง                    | 4.1873                    | .57872 |       |         |                      |         | .02061  |
| ไม่ระบุ                 | 4.1667                    | .79349 |       |         |                      |         | -.02061 |

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

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสามารถในการจัดการเวลาที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ P- Valueระดับสูงกว่า 0.05 ยกเว้นความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายและหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ P- value ต่ำกว่า 0.05

ตารางที่ 4.8.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถในการจัดการเวลาของช่วงอายุ

| ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ | ความพึงพอใจต่องาน |        |      |         | การเปรียบเทียบรายคู่ |          |          |             |
|-------------------------|-------------------|--------|------|---------|----------------------|----------|----------|-------------|
|                         | $\bar{X}$         | S.D    | F    | P-Value | 21-25 ปี             | 26-30 ปี | 31-35 ปี | 36 ปีขึ้นไป |
| อายุ                    |                   |        | .156 | .924    |                      |          |          |             |
| 21-25 ปี                | 3.8000            | .62915 |      |         |                      | -.08636  | -.05215  | -.05714     |
| 26-30 ปี                | 3.8864            | .64908 |      |         |                      |          | .03421   | .02922      |
| 31-35 ปี                | 3.8522            | .64399 |      |         |                      |          |          | -.00499     |
| 36 ปีขึ้นไป             | 3.8571            | .64319 |      |         |                      |          |          |             |

ตารางที่ 4.8.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถในการจัดการเวลาของช่วงอายุ (ต่อ)

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต<br>ส่วนตัว |        |       |             | การเปรียบเทียบรายคู่ |             |          |                 |
|-----------------------------|--|--------|-------|-------------|----------------------|-------------|----------|-----------------|
|                             | $\bar{X}$                              | S.D    | F     | P-<br>Value | 21-<br>25 ปี         | 26-30<br>ปี | 31-35 ปี | 36 ปี<br>ขึ้นไป |
| อายุ                        |  |        | 3.195 | .024        |                      |             |          |                 |
| 21-25 ปี                    | 3.3067                                 | .78717 |       |             |                      | -.14220     | .14896   | .40190          |
| 26-30 ปี                    | 3.4489                                 | .84698 |       |             |                      |             | .29116*  | .54410          |
| 31-35 ปี                    | 3.1577                                 | .79793 |       |             |                      |             |          | .25294          |
| 36 ปีขึ้นไป                 | 2.9048                                 | .71270 |       |             |                      |             |          |                 |

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความอยู่ดีมีสุข |        |      |             | การเปรียบเทียบรายคู่ |             |             |                 |
|-----------------------------|-----------------|--------|------|-------------|----------------------|-------------|-------------|-----------------|
|                             | $\bar{X}$       | S.D    | F    | P-<br>Value | 21-<br>25 ปี         | 26-30<br>ปี | 31-35<br>ปี | 36 ปี<br>ขึ้นไป |
| อายุ                        |                 |        | .194 | .901        |                      |             |             |                 |
| 21-25 ปี                    | 3.9733          | .94242 |      |             |                      | -.02856     | .00201      | .21143          |
| 26-30 ปี                    | 4.0019          | .87613 |      |             |                      |             | .03057      | .24000          |
| 31-35 ปี                    | 3.9713          | .79348 |      |             |                      |             |             | .20942          |
| 36 ปีขึ้นไป                 | 3.7619          | .37090 |      |             |                      |             |             |                 |

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ<br>งาน |        |       |             | การเปรียบเทียบรายคู่ |             |          |                 |
|-----------------------------|------------------------------------|--------|-------|-------------|----------------------|-------------|----------|-----------------|
|                             | $\bar{X}$                          | S.D    | F     | P-<br>Value | 21-<br>25 ปี         | 26-30<br>ปี | 31-35 ปี | 36 ปี<br>ขึ้นไป |
| อายุ                        |                                    |        | 1.774 | .152        |                      |             |          |                 |
| 21-25 ปี                    | 4.1733                             | .59411 |       |             |                      | -.11665     | .03713   | .17333          |

ตารางที่ 4.8.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถในการจัดการเวลาของช่วงอายุ (ต่อ)

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ<br>งาน |        |   |             | การเปรียบเทียบรายคู่ |             |          |                 |
|-----------------------------|------------------------------------|--------|---|-------------|----------------------|-------------|----------|-----------------|
|                             | $\bar{X}$                          | S.D    | F | P-<br>Value | 21-<br>25 ปี         | 26-30<br>ปี | 31-35 ปี | 36 ปี<br>ขึ้นไป |
| 26-30 ปี                    | 4.2898                             | .55777 |   |             |                      |             | .15457*  | .28977          |
| 31-35 ปี                    | 4.1362                             | .65060 |   |             |                      |             |          | .13620          |
| 36 ปีขึ้นไป                 | 4.0000                             | .79349 |   |             |                      |             |          |                 |

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความสามารถในการจัดการเวลา |        |       |             | การเปรียบเทียบรายคู่ |             |          |                 |
|-----------------------------|---------------------------|--------|-------|-------------|----------------------|-------------|----------|-----------------|
|                             | $\bar{X}$                 | S.D    | F     | P-<br>Value | 21-<br>25 ปี         | 26-30<br>ปี | 31-35 ปี | 36 ปี<br>ขึ้นไป |
| อายุ                        |                           |        | 4.656 | .003        |                      |             |          |                 |
| 21-25 ปี                    | 4.2533                    | .51171 |       |             |                      | .01659      | .28918*  | -.15810         |
| 26-30 ปี                    | 4.2367                    | .55218 |       |             |                      |             | .27258*  | .14150          |
| 31-35 ปี                    | 3.9642                    | .66388 |       |             |                      |             |          | -.13108         |
| 36 ปีขึ้นไป                 | 4.0952                    | .62994 |       |             |                      |             |          |                 |

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความอยู่ดีมีสุข และ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติที่ P- Value มากกว่า 0.05 ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ ความสามารถในการจัดการเวลาที่มีความแตกต่างกันในช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ P- value ต่ำกว่า 0.05

ตารางที่ 4.8.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถในการจัดการเวลาแต่ละช่วงระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา                              |                       | Mean   | Std. Deviation | t     | p-value |
|--|-----------------------|--------|----------------|-------|---------|
| ความพึงพอใจต่อ<br>งาน                      | ปริญญาตรี             | 3.8622 | .66091         | .167  | .683    |
|  | ปริญญาโท<br>- ขึ้นไป  | 3.9076 | .50811         |       |         |
| ความสมดุล<br>ระหว่างงานและ<br>ชีวิตส่วนตัว | ปริญญาตรี             | 3.3473 | .85072         | .493  | .483    |
|  | ปริญญาโท<br>- ขึ้นไป  | 3.2456 | .70895         |       |         |
| ความอยู่ดีมีสุข                            | ปริญญาตรี             | 3.0442 | .87386         | 4.776 | .030    |
|  | ปริญญาโท<br>- ขึ้นไป  | 4.2632 | .55431         |       |         |
| ความสอดคล้อง<br>ระหว่างบุคคล<br>กับงาน     | ปริญญาตรี             | 4.2560 | .60211         | 5.345 | .021    |
|  | ปริญญาโท<br>- ขึ้นไป  | 4.0175 | .53663         |       |         |
| ความสามารถใน<br>การจัดการเวลา              | ปริญญาตรี             | 4.1483 | .61331         | .031  | .860    |
|  | ปริญญาโท - ขึ้น<br>ไป | 4.1667 | .48861         |       |         |

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีช่วงระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความสามารถในการจัดการเวลาที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ P- Value สูงกว่า 0.05 ยกเว้นด้านความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความแตกต่างกันในช่วงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ P- value ต่ำกว่า 0.05



ตารางที่ 4.8.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถในการจัดการเวลาแต่ละช่วงระดับรายได้

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความพึงพอใจต่องาน |        |      |             | การเปรียบเทียบรายคู่  |                   |                   |                         |
|-----------------------------|-------------------|--------|------|-------------|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------------|
|                             | $\bar{x}$         | S.D    | F    | P-<br>Value | 20,000<br>–<br>30,000 | 30,001-<br>40,000 | 40,001-<br>50,000 | 50,001<br>บาท<br>ขึ้นไป |
| รายได้                      |                   |        | .531 | .662        |                       |                   |                   |                         |
| 20,000 – 30,000             | 3.8871            | .85839 |      |             |                       | -.04687           | .02212            | .13710                  |
| 30,001- 40,000              | 3.9340            | .63577 |      |             |                       |                   | .06899            | .18396                  |
| 40,001-50,000               | 3.8650            | .60809 |      |             |                       |                   |                   | .11497                  |
| 50,001บาท ขึ้น<br>ไป        | 3.7500            | .62972 |      |             |                       |                   |                   |                         |

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต<br>ส่วนตัว |        |       |             | การเปรียบเทียบรายคู่  |                   |                   |                         |
|-----------------------------|--|--------|-------|-------------|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------------|
|                             | $\bar{x}$                              | S.D    | F     | P-<br>Value | 20,000<br>–<br>30,000 | 30,001-<br>40,000 | 40,001-<br>50,000 | 50,001<br>บาท<br>ขึ้นไป |
| รายได้                      |  |        | 1.614 | .186        |                       |                   |                   |                         |
| 20,000 – 30,000             | 3.1935                                 | .80634 |       |             |                       | -.07060           | -.21822           | .07133                  |
| 30,001- 40,000              | 3.2642                                 | .79086 |       |             |                       |                   | -.14761           | .14193                  |
| 40,001-50,000               | 3.4118                                 | .85217 |       |             |                       |                   |                   | .28954                  |
| 50,001บาท ขึ้น<br>ไป        | 3.1222                                 | .79019 |       |             |                       |                   |                   |                         |

ตารางที่ 4.8.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถในการจัดการเวลาแต่ละช่วงระดับรายได้ (ต่อ)

| ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ | ความอยู่ดีมีสุข |        |      |         | การเปรียบเทียบรายคู่ |                |                |                  |
|-------------------------|-----------------|--------|------|---------|----------------------|----------------|----------------|------------------|
|                         | $\bar{x}$       | S.D    | F    | P-Value | 20,000 – 30,000      | 30,001- 40,000 | 40,001- 50,000 | 50,001 บาทขึ้นไป |
| รายได้                  |                 |        | .533 | .660    |                      |                |                |                  |
| 20,000 – 30,000         | 4.0108          | 1.0593 |      |         |                      | -.00812        | .01075         | .21075           |
| 30,001- 40,000          | 4.0189          | .86828 |      |         |                      |                | .01887         | .21887           |
| 40,001-50,000           | 4.0000          | .77982 |      |         |                      |                |                | .20000           |
| 50,001บาทขึ้นไป         | 3.8000          | .97713 |      |         |                      |                |                |                  |

| ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน |        |      |         | การเปรียบเทียบรายคู่ |                |                |                  |
|-------------------------|--------------------------------|--------|------|---------|----------------------|----------------|----------------|------------------|
|                         | $\bar{x}$                      | S.D    | F    | P-Value | 20,000 – 30,000      | 30,001- 40,000 | 40,001- 50,000 | 50,001 บาทขึ้นไป |
| รายได้                  |                                |        | .726 | .537    |                      |                |                |                  |
| 20,000 – 30,000         | 4.2150                         | .78669 |      |         |                      | .09556         | -.04163        | -.01828          |
| 30,001- 40,000          | 4.1195                         | .56271 |      |         |                      |                | -.13719        | -.11384          |
| 40,001-50,000           | 4.2467                         | .57482 |      |         |                      |                |                | .02335           |
| 50,001บาทขึ้นไป         | 4.2333                         | .59468 |      |         |                      |                |                |                  |

ตารางที่ 4.8.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถในการจัดการเวลาแต่ละช่วงระดับรายได้ (ต่อ)

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความสามารถในการจัดการเวลา |        |       |             | การเปรียบเทียบรายคู่  |                   |                   |                         |
|-----------------------------|---------------------------|--------|-------|-------------|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------------|
|                             | $\bar{x}$                 | S.D    | F     | P-<br>Value | 20,000<br>–<br>30,000 | 30,001-<br>40,000 | 40,001-<br>50,000 | 50,001<br>บาท<br>ขึ้นไป |
| รายได้                      |                           |        | 2.124 | .097        |                       |                   |                   |                         |
| 20,000 – 30,000             | 4.3333                    | .55109 |       |             |                       | .16352            | .24064*           | .04445                  |
| 30,001- 40,000              | 4.1698                    | .59421 |       |             |                       |                   | .07712            | -<br>.11908             |
| 40,001-50,000               | 4.0927                    | .60737 |       |             |                       |                   |                   | -<br>.19620             |
| 50,001บาท ขึ้น<br>ไป        | 4.2888                    | .55869 |       |             |                       |                   |                   |                         |

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสามารถในการจัดการเวลาที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ P- Value ต่ำกว่า 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.8.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสามารถในการจัดการเวลาแต่ละสถานภาพ

| สถานภาพ                                    |      | Mean   | Std. Deviation | t      | p-value |
|--|------|--------|----------------|--------|---------|
| ความพึงพอใจต่อ<br>งาน                      | โสด  | 3.9144 | .67267         | 4.469  | .035    |
|  | สมรส | 3.7373 | .53394         |        |         |
| ความสมดุล<br>ระหว่างงานและ<br>ชีวิตส่วนตัว | โสด  | 3.4414 | .82161         | 14.560 | .000    |
|  | สมรส | 3.0338 | .79814         |        |         |
| ความอยู่ดีมีสุข                            | โสด  | 3.9685 | .88874         | .303   | .583    |
|  | สมรส | 4.0295 | .71649         |        |         |
| ความสอดคล้อง<br>ระหว่างบุคคล<br>กับงาน     | โสด  | 4.3363 | .55831         | 31.722 | .000    |
|  | สมรส | 3.9156 | .60262         |        |         |
| ความสามารถใน<br>การจัดการเวลา              | โสด  | 4.2853 | .54895         | 49.832 | .000    |
|  | สมรส | 3.7722 | .57126         |        |         |

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีสถานะภาพแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสามารถในการจัดการเวลาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ P- Value ต่ำกว่า 0.05 ยกเว้นด้านความอยู่ดีมีสุขพบว่าไม่มีความแตกต่างกันของพนักงานที่มีสถานะ โสดหรือสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ P- value สูงกว่า 0.05

ตารางที่ 4.8.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสามารถในการจัดการเวลาแต่ละตำแหน่งงาน

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความพึงพอใจต่องาน |        |      |             | การเปรียบเทียบรายคู่        |                |                 |                   |
|-----------------------------|-------------------|--------|------|-------------|-----------------------------|----------------|-----------------|-------------------|
|                             | $\bar{x}$         | S.D    | F    | P-<br>Value | เจ้าหน้าที่<br>/<br>พนักงาน | หัวหน้า<br>งาน | หัวหน้า<br>แผนก | ผู้จัดการ<br>ฝ่าย |
| ตำแหน่งงาน                  |                   |        | .760 | .517        |                             |                |                 |                   |
| เจ้าหน้าที่ /<br>พนักงาน    | 3.9075            | .70666 |      |             |                             | .06535         | .14802          | .03246            |
| หัวหน้างาน                  | 3.8421            | .57793 |      |             |                             |                | .08267          | -.03289           |
| หัวหน้าแผนก                 | 3.7594            | .48029 |      |             |                             |                |                 | -.11557           |
| ผู้จัดการฝ่าย               | 3.8750            | .53033 |      |             |                             |                |                 |                   |

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต<br>ส่วนตัว |        |           |             | การเปรียบเทียบรายคู่        |                |                 |                   |
|-----------------------------|--|--------|-----------|-------------|-----------------------------|----------------|-----------------|-------------------|
|                             | $\bar{x}$                              | S.D    | F         | P-<br>Value | เจ้าหน้าที่<br>/<br>พนักงาน | หัวหน้า<br>งาน | หัวหน้า<br>แผนก | ผู้จัดการ<br>ฝ่าย |
| ตำแหน่งงาน                  |  |        | 7.44<br>0 | .000        |                             |                |                 |                   |
| เจ้าหน้าที่ /<br>พนักงาน    | 3.5028                                 | .81772 |           |             |                             | .38005<br>*    | .52792<br>*     | .10276            |
| หัวหน้างาน                  | 3.1228                                 | .82527 |           |             |                             |                | .14796          | -.27719           |
| หัวหน้าแผนก                 | 2.9748                                 | .76194 |           |             |                             |                |                 | -.42516           |
| ผู้จัดการฝ่าย               | 3.4000                                 | .76659 |           |             |                             |                |                 |                   |

ตารางที่ 4.8.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสามารถในการจัดการเวลาแต่ละตำแหน่งงาน (ต่อ)

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความอยู่ดีมีสุข |        |      |             | การเปรียบเทียบรายคู่        |                |                 |                   |
|-----------------------------|-----------------|--------|------|-------------|-----------------------------|----------------|-----------------|-------------------|
|                             | $\bar{x}$       | S.D    | F    | P-<br>Value | เจ้าหน้าที่<br>/<br>พนักงาน | หัวหน้า<br>งาน | หัวหน้า<br>แผนก | ผู้จัดการ<br>ฝ่าย |
| ตำแหน่งงาน                  |                 |        | .780 | .506        |                             |                |                 |                   |
| เจ้าหน้าที่/<br>พนักงาน     | 3.9890          | .92155 |      |             |                             | .11761         | -.04879         | -.27772           |
| หัวหน้างาน                  | 3.8713          | .77602 |      |             |                             |                | -.16639         | -.39532           |
| หัวหน้าแผนก                 | 4.0377          | .67830 |      |             |                             |                |                 | -.22893           |
| ผู้จัดการฝ่าย               | 4.2667          | .53978 |      |             |                             |                |                 |                   |

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ<br>งาน |        |            |             | การเปรียบเทียบรายคู่        |                |                 |                   |
|-----------------------------|------------------------------------|--------|------------|-------------|-----------------------------|----------------|-----------------|-------------------|
|                             | $\bar{x}$                          | S.D    | F          | P-<br>Value | เจ้าหน้าที่<br>/<br>พนักงาน | หัวหน้า<br>งาน | หัวหน้า<br>แผนก | ผู้จัดการ<br>ฝ่าย |
| ตำแหน่งงาน                  |                                    |        | 15.25<br>7 | .000        |                             |                |                 |                   |
| เจ้าหน้าที่/<br>พนักงาน     | 4.3978                             | .54560 |            |             |                             | .39779<br>*    | .51100<br>*     | .19779            |
| หัวหน้างาน                  | 4.0000                             | .62042 |            |             |                             |                | .11321          | -.20000           |
| หัวหน้าแผนก                 | 3.8868                             | .58450 |            |             |                             |                |                 | -.31321           |
| ผู้จัดการฝ่าย               | 4.2000                             | .17213 |            |             |                             |                |                 |                   |

| ปัจจัยด้าน<br>ประชากรศาสตร์ | ความสามารถในการจัดการเวลา |            |            |                 | การเปรียบเทียบรายคู่     |                |                 |                   |
|-----------------------------|---------------------------|------------|------------|-----------------|--------------------------|----------------|-----------------|-------------------|
|                             | $\bar{X}$                 | S.D        | F          | P-<br>Valu<br>e | เจ้าหน้าที่ /<br>พนักงาน | หัวหน้า<br>งาน | หัวหน้า<br>แผนก | ผู้จัดกา<br>รฝ่าย |
| ตำแหน่งงาน                  |                           |            | 22.29<br>8 | .000            |                          |                |                 |                   |
| เจ้าหน้าที่ /<br>พนักงาน    | 4.344<br>4                | .5362<br>2 |            |                 |                          | .38532<br>*    | .64627<br>*     | .21105            |
| หัวหน้างาน                  | 3.959<br>1                | .6011<br>6 |            |                 |                          |                | .26095<br>*     | -.17427           |
| หัวหน้าแผนก                 | 3.698<br>1                | .5281<br>2 |            |                 |                          |                |                 | -.43522           |
| ผู้จัดการฝ่าย               | 4.133<br>3                | .3583<br>2 |            |                 |                          |                |                 |                   |

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสามารถในการจัดการเวลาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ P- Value ต่ำกว่า 0.05 ยกเว้นด้านความพึงพอใจต่องานและความอยู่ดีมีสุข พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ P- value สูงกว่า 0.05













ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสามารถในการจัดการเวลาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ P- Value ระดับต่ำกว่า 0.05 ยกเว้นด้านความพึงพอใจต่องานและความอยู่ดีมีสุข พบว่าไม่มีความแตกต่างของพนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ P- value สูงกว่า 0.05

**ตารางที่ 4.8.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสามารถในการจัดการเวลาแต่ละที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่าง**

| ที่พักอาศัย                        |               | Mean   | Std. Deviation | t     | p-value |
|------------------------------------|---------------|--------|----------------|-------|---------|
| ความพึงพอใจต่องาน                  | กรุงเทพมหานคร | 3.8857 | .59730         | 1.006 | .317    |
|                                    | ปริมณฑล       | 3.7902 | .81572         |       |         |
| ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว | กรุงเทพมหานคร | 3.3537 | .82815         | .705  | .402    |
|                                    | ปริมณฑล       | 3.2500 | .86047         |       |         |
| ความอยู่ดีมีสุข                    | กรุงเทพมหานคร | 4.0449 | .76720         | 6.840 | .009    |
|                                    | ปริมณฑล       | 3.7202 | 1.0987         |       |         |
| ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน     | กรุงเทพมหานคร | 4.2327 | .58738         | .166  | .684    |
|                                    | ปริมณฑล       | 4.1964 | .65065         |       |         |
| ความสามารถในการจัดการเวลา          | กรุงเทพมหานคร | 4.1279 | .59519         | 1.904 | .169    |
|                                    | ปริมณฑล       | 4.2500 | .60720         |       |         |

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จะมีความอยู่ดีมีสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ P- Value ต่ำกว่า 0.05 ยกเว้นด้านความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสามารถในการจัดการเวลา ผลลัพธ์ออกมาว่า ไม่มีความแตกต่างของพนักงานที่มีที่พักอาศัยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ P- value สูงกว่า 0.05

4.8.2 สมมติฐานที่ 2: การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อความพึงพอใจต่องาน

ตารางที่ 4.8.9 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านที่มีผลต่อความพึงพอใจต่องาน

| ตัวแปรอิสระ            | ความพึงพอใจในงาน |            |        |         |
|------------------------|------------------|------------|--------|---------|
|                        | $\beta$          | Std. Error | t      | P-Value |
| การรับรู้ถึงประโยชน์   | .016             | .077       | .207   | .836    |
| การรับรู้ถึงความง่าย   | .038             | .071       | .540   | .589    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย  | .033             | .068       | .484   | .629    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย | .185*            | .077       | 2.420  | .016    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน      | .203***          | .046       | 4.446  | .000    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน       | .155*            | .071       | 2.1880 | .030    |
| Adjust R Square .141   |                  |            |        |         |

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

จากตารางที่ 4.8.9 พบว่าเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ( $\beta = 0.185^*$ ,  $p < 0.05$ ) บรรทัดฐานที่ทำงาน ( $\beta = 0.203$ ,  $p < 0.001$ ) และบรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = 0.155$ ,  $p < 0.05$ ) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่องานได้ร้อยละ 14.10 ( $R^2 = 0.141$ )

4.8.3 สมมติฐานที่ 3 : การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน



ตารางที่ 4.8.10 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

| ตัวแปรอิสระ            | ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน |            |        |         |
|------------------------|-----------------------------|------------|--------|---------|
|                        | $\beta$                     | Std. Error | t      | P-Value |
| การรับรู้ถึงประโยชน์   | .123                        | .105       | 1.174  | .241    |
| การรับรู้ถึงความง่าย   | .058                        | .097       | .604   | .547    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย  | .072                        | .092       | .776   | .438    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย | -.152                       | .105       | -1.447 | .149    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน      | -.009                       | .063       | -.148  | .883    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน       | .224*                       | .098       | 2.298  | .022    |
| Adjust R Square .043   |                             |            |        |         |

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

จากตารางที่ 4.8.10 พบว่า บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = 0.224^*$ ,  $p < 0.05$ ) มีอิทธิพลสอดคล้องต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสอดคล้องต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานได้ร้อยละ 4.30 ( $R^2 = 0.430$ )

4.8.4 สมมติฐานที่ 4 : การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อความอยู่ดีมีสุข

ตารางที่ 4.8.11 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านที่มีผลต่อความอยู่ดีมีสุข

| ตัวแปรอิสระ            | ความอยู่ดีมีสุข |            |        |         |
|------------------------|-----------------|------------|--------|---------|
|                        | $\beta$         | Std. Error | t      | P-Value |
| การรับรู้ถึงประโยชน์   | .112            | .104       | 1.076  | .283    |
| การรับรู้ถึงความง่าย   | -.051           | .095       | -.540  | .590    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย  | -.159           | .091       | -1.747 | .082    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย | .171            | .104       | 1.652  | .100    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน      | .316***         | .062       | 5.112  | .000    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน       | .241*           | .096       | 2.501  | .013    |
| Adjust R Square .093   |                 |            |        |         |

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

จากตารางที่ 4.8.11 พบว่าบรรทัดฐานที่ทำงาน ( $\beta = 0.316$ ,  $p < 0.001$ ) บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = 0.241$ ,  $p < 0.05$ ) มีอิทธิพลสอดคล้องต่อความอยู่ดีมีสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุขได้ร้อยละ 9.30 ( $R^2 = 0.093$ )

4.8.5 สมมติฐานที่ 5 : การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตารางที่ 4.8.12 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านที่มีผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

| ตัวแปรอิสระ            | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน |            |        |         |
|------------------------|--------------------------------|------------|--------|---------|
|                        | $\beta$                        | Std. Error | t      | P-Value |
| การรับรู้ถึงประโยชน์   | .195**                         | .067       | 2.920  | .004    |
| การรับรู้ถึงความง่าย   | .082                           | .061       | 1.338  | .182    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย  | .081                           | .059       | 1.382  | .168    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย | .003                           | .067       | .040   | .968    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน      | -.048                          | .040       | -1.208 | .228    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน       | .193**                         | .062       | 3.121  | .002    |
| Adjust R Square .253   |                                |            |        |         |

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

จากตารางที่ 4.8.12 พบว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ ( $\beta = 0.195$ ,  $p < 0.01$ ) บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = 0.193$ ,  $p < 0.01$ ) มีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานได้ร้อยละ 25.30 ( $R^2 = 0.253$ )

4.8.6 สมมติฐานที่ 6 : การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน มีผลต่อความสามารถในการจัดการเวลา

ตารางที่ 4.8.13 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการเวลา

| ตัวแปรอิสระ            | ความสามารถในการจัดการเวลา |            |       |         |
|------------------------|---------------------------|------------|-------|---------|
|                        | $\beta$                   | Std. Error | t     | P-Value |
| การรับรู้ถึงประโยชน์   | .321***                   | .060       | 5.381 | .000    |
| การรับรู้ถึงความง่าย   | .043                      | .055       | .778  | .437    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย  | .030                      | .052       | .581  | .562    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย | .058                      | .059       | .980  | .328    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน      | -.014                     | .035       | -.403 | .688    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน       | .238***                   | .055       | 4.292 | .000    |
| Adjust R Square .402   |                           |            |       |         |

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

จากตารางที่ 4.8.13 พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ ( $\beta = 0.321$ ,  $p < 0.001$ ) บรรทัดฐานที่บ้าน ( $\beta = 0.238$ ,  $p < 0.001$ ) มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสามารถในการจัดการเวลาได้ร้อยละ 40.20 ( $R^2 = 0.402$ )

4.8.7 สมมติฐานที่ 7 : การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความพึงพอใจต่องาน

ตารางที่ 4.8.14 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรจำกัดการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความพึงพอใจต่องาน

| ตัวแปร   | Unstandardized<br>Beta | Std. Error | $\beta$ | t     | P-Value |
|--|------------------------|------------|---------|-------|---------|
| (constant)   | .924                   | .393       |         | 2.349 | .020    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์   | .011                   | .077       | .011    | .146  | .884    |
| การรับรู้ถึงความง่าย   | .056                   | .072       | .057    | .781  | .435    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย  | .047                   | .068       | .050    | .686  | .494    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย   | .170                   | .078       | .178    | 2.181 | .030    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน  | .189                   | .047       | .233    | 3.988 | .000    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน   | .161                   | .072       | .166    | 2.254 | .025    |
| การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19                             | .121                   | .052       | .140    | 2.337 | .020    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์ *การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19   | .074                   | .108       | .056    | .685  | .494    |
| การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้<br>ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโค<br>วิด-19    | -.003                  | .091       | -.002   | -.029 | .977    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย *การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19  | .127                   | .079       | .115    | 1.600 | .111    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย *การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19 | -.037                  | .106       | -.028   | -.347 | .729    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน*การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19       | -.009                  | .046       | -.012   | -.205 | .838    |

ตารางที่ 4.8.14 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่มี  
ต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความพึงพอใจต่องาน  
(ต่อ)

| ตัวแปร  | Unstandardized<br>Beta | Std. Error | $\beta$ | t     | P-Value |
|---|------------------------|------------|---------|-------|---------|
| บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้<br>ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโค<br>วิด-19 | -.099                  | .103       | -.075   | -.964 | .336    |
| Adjust R Square .152  |                        |            |         |       |         |

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

จากตาราง 4.8.14 พบว่าการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ไม่เป็นตัวแปร  
กำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความพึงพอใจต่องานอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.8.8 สมมติฐานที่ 8 : การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับ  
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ตารางที่ 4.8.15 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่มี  
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสมดุลระหว่างชีวิตและ  
งาน

| ตัวแปร                 | Unstandardized<br>Beta | Std. Error | $\beta$ | t      | P-Value |
|------------------------|------------------------|------------|---------|--------|---------|
| (constant)             | 1.628                  | .539       |         | 3.022  | .003    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์   | .139                   | .106       | .107    | 1.320  | .188    |
| การรับรู้ถึงความง่าย   | .086                   | .099       | .068    | .876   | .382    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย  | .115                   | .093       | .094    | 1.238  | .217    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย | -.172                  | .107       | -.139   | -1.610 | .109    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน      | .014                   | .065       | .014    | .222   | .824    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน       | .219                   | .098       | .173    | 2.231  | .026    |

ตารางที่ 4.8.15 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่มี  
มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสมดุลระหว่างชีวิต  
และงาน (ต่อ)

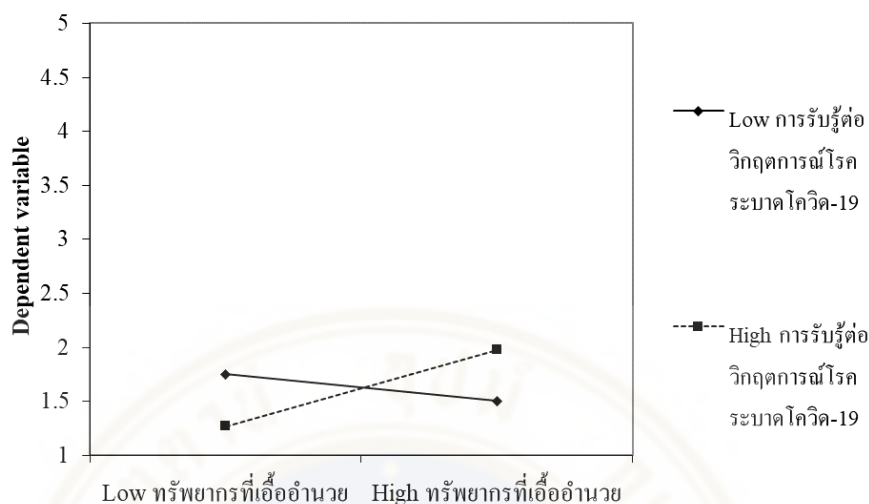
| ตัวแปร   | Unstandardized<br>Beta | Std. Error | $\beta$ | t      | P-Value |
|--|------------------------|------------|---------|--------|---------|
| การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19                             | -.002                  | .071       | -.002   | -.035  | .972    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์ *การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19   | .088                   | .148       | .051    | .597   | .551    |
| การรับรู้ถึงความง่าย*การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19    | .155                   | .124       | .106    | 1.250  | .212    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย *การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19  | .238                   | .109       | .167*   | 2.192  | .029    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย *การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19 | -.135                  | .145       | -.078   | -.932  | .352    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน*การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19       | .045                   | .063       | .046    | .721   | .472    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้<br>ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโค<br>วิด-19        | -.173                  | .141       | -.101   | -1.224 | .222    |
| Adjust R Square .152   |                        |            |         |        |         |

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

จากตารางที่ 4.8.15 พบว่าการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปร  
กำกับระหว่างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ( $\beta = 0.167$ ,



$p < 0.05$ ) กับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและงาน ได้ร้อยละ 15.20 ( $R^2 = 0.152$ )



ภาพที่ 4.8.1 แสดงผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่เอื้ออำนวยและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

จากภาพที่ 4.8.1 พบว่าเมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและงานเพิ่มขึ้น

4.8.9 สมมติฐานที่ 9 : การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความอยู่ดีมีสุข

ตารางที่ 4.8.16 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่มี ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความอยู่ดีมีสุข

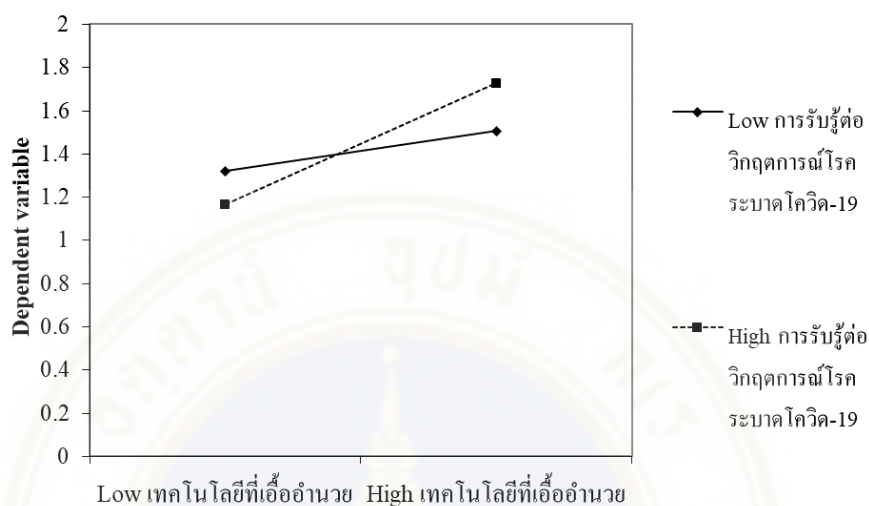
| ตัวแปร               | Unstandardized Beta | Std. Error | $\beta$ | t     | P-Value |
|----------------------|---------------------|------------|---------|-------|---------|
| (constant)           | 1.430               | .528       |         | 2.709 | .007    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์ | .116                | .103       | .088    | 1.118 | .265    |
| การรับรู้ถึงความง่าย | -.065               | .097       | -.050   | -.675 | .500    |

ตารางที่ 4.8.16 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่มี ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความอยู่ดีมีสุข (ต่อ)

| ตัวแปร   | Unstandardized<br>Beta | Std. Error | $\beta$ | t      | P-Value |
|--|------------------------|------------|---------|--------|---------|
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย  | -.118                  | .091       | -.095   | -1.294 | .197    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย   | .187                   | .105       | .148    | 1.1781 | .076    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน  | .327                   | .064       | .306    | 5.144  | .000    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน   | .206                   | .096       | .161    | 2.140  | .033    |
| การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19                             | .017                   | .069       | .015    | .241   | .810    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์ *การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19   | -.140                  | .145       | -.080   | -.964  | .336    |
| การรับรู้ถึงความง่าย*การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19    | .118                   | .122       | .079    | .965   | .335    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย *การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19  | .094                   | .106       | .065    | .888   | .375    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย *การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19 | .324                   | .142       | .185*   | 2.279  | .023    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน*การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19       | -.010                  | .062       | -.010   | -.155  | .877    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้<br>ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโค<br>วิด-19        | -.174                  | .138       | -.100   | -1.254 | .211    |
| Adjust R Square .117   |                        |            |         |        |         |

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

จากตารางที่ 4.8.16 พบว่าการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ( $\beta = 0.185$ ,  $p < 0.05$ ) ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุข ได้ร้อยละ 11.70 ( $R^2 = 0.117$ )



ภาพที่ 4.8.2 แสดงผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยและความอยู่ดีมีสุข

จากภาพที่ 4.8.2 พบว่าเมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้น

4.8.10 สมมติฐานที่ 10 : การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตารางที่ 4.8.17 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรจำกัดการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

| ตัวแปร   | Unstandardized<br>Beta | Std. Error | $\beta$ | t      | P-Value |
|--|------------------------|------------|---------|--------|---------|
| (constant)   | 2.000                  | .346       |         | 5.772  | .000    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์   | .187                   | .068       | .200    | 2.747  | .006    |
| การรับรู้ถึงความง่าย   | .068                   | .064       | .074    | 1.065  | .288    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย  | .074                   | .060       | .085    | 1.238  | .217    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย   | .017                   | .069       | .019    | .244   | .807    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน  | -.056                  | .042       | -.075   | -1.352 | .177    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน   | .192                   | .063       | .212    | 3.040  | .003    |
| การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19                             | .034                   | .046       | .043    | .750   | .454    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์ *การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19   | -.019                  | .095       | -.015   | -.200  | .842    |
| การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้<br>ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโค<br>วิด-19    | -.056                  | .080       | -.053   | -.702  | .483    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย *การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19  | -.047                  | .070       | -.046   | -.671  | .503    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย *การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19 | .086                   | .093       | .070    | .923   | .357    |

ตารางที่ 4.8.17 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่มี ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน (ต่อ)

| ตัวแปร   | Unstandardized<br>Beta | Std. Error | $\beta$ | t     | P-Value |
|--|------------------------|------------|---------|-------|---------|
| บรรทัดฐานที่ทำงาน*การ<br>รับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรค<br>ระบาดโควิด-19 | .001                   | .041       | .001    | .024  | .981    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้<br>ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโค<br>วิด-19  | -.016                  | .091       | -.013   | -.173 | .863    |
| Adjust R Square .240   |                        |            |         |       |         |

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

จากตารางที่ 4.8.17 พบว่าการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ไม่เป็นตัวแปร กำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.8.11 สมมติฐานที่ 11 : การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสามารถในการจัดการเวลา

ตารางที่ 4.8.18 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่มีต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสามารถในการจัดการเวลา

| ตัวแปร                 | Unstandardized<br>Beta | Std. Error | $\beta$ | t     | P-Value |
|------------------------|------------------------|------------|---------|-------|---------|
| (constant)             | 1.194                  | .307       |         | 3.888 | .000    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์   | .305                   | .060       | .327    | 5.076 | .000    |
| การรับรู้ถึงความง่าย   | .024                   | .056       | .027    | .433  | .665    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย  | .027                   | .053       | .031    | .515  | .607    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย | .082                   | .061       | .091    | 1.338 | .182    |

ตารางที่ 4.8.18 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสามารถในการจัดการเวลา (ต่อ)

| ตัวแปร  | Unstandardized Beta | Std. Error | $\beta$ | t      | P-Value |
|---|---------------------|------------|---------|--------|---------|
| บรรทัดฐานที่ทำงาน   | -.022               | .037       | -.029   | -.584  | .560    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน  | .237                | .056       | .262    | 4.251  | .000    |
| การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19                          | .036                | .040       | .045    | .889   | .375    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์ * การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19   | .046                | .084       | .037    | .547   | .585    |
| การรับรู้ถึงความง่าย * การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19   | -.124               | .071       | -.117   | -1.748 | .082    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย * การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19  | .043                | .062       | .042    | .702   | .483    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย * การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 | -.012               | .083       | -.009   | -.139  | .889    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน * การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19      | -.006               | .036       | -.008   | -.160  | .873    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน * การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19       | -.064               | .080       | -.053   | -.802  | .423    |
| Adjust R Square .403  |                     |            |         |        |         |

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

จากตาราง 4.8.18 พบว่าการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ไม่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสามารถในการจัดการเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4.8.12 สมมติฐานที่ 12 : ความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความพึงพอใจต่องาน

ตารางที่ 4.8.19 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับความยากลำบากในการเดินทาง ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความพึงพอใจต่องาน

| ตัวแปร   | Unstandardized<br>Beta | Std. Error | $\beta$ | t     | P-Value |
|--|------------------------|------------|---------|-------|---------|
| (constant)                                     | .692                   | .383       |         | 1.809 | .072    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์                           | .029                   | .077       | .029    | .372  | .710    |
| การรับรู้ถึงความง่าย                           | .018                   | .070       | .018    | .253  | .800    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย                          | .004                   | .066       | .005    | .067  | .946    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย                         | .215                   | .077       | .224    | 2.805 | .005    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน                              | .207                   | .046       | .256    | 4.459 | .000    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน                               | .085                   | .070       | .088    | 1.230 | .220    |
| ความยากลำบากในการเดินทาง                       | .244                   | .058       | .255    | 4.209 | .000    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์*ความยากลำบากในการเดินทาง  | .221                   | .090       | .200*   | 2.451 | .015    |
| การรับรู้ถึงความง่าย*ความยากลำบากในการเดินทาง  | -.014                  | .083       | -.013   | -.165 | .869    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความยากลำบากในการเดินทาง | .002                   | .089       | .002    | .027  | .979    |

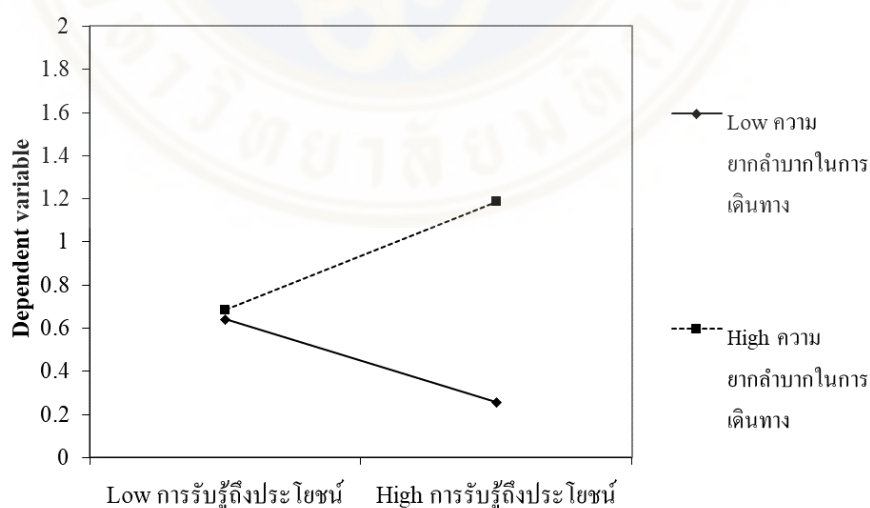


ตารางที่ 4.8.19 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับความยากลำบากในการเดินทาง ที่มีต่อมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความพึงพอใจต่องาน (ต่อ)

| ตัวแปร   | Unstandardized Beta | Std. Error | $\beta$ | t      | P-Value |
|--|---------------------|------------|---------|--------|---------|
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย *<br>ความยากลำบากในการเดินทาง | .170                | .104       | .129    | 1.642  | .102    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความ<br>ยากลำบากในการเดินทาง       | .037                | .054       | .042    | .688   | .492    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน*ความ<br>ยากลำบากในการเดินทาง        | -.174               | .104       | -.123   | -1.670 | .096    |
| Adjust R Square .212                                 |                     |            |         |        |         |

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

จากตาราง 4.8.19 พบว่าความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ ( $\beta = .200$ ,  $p < 0.05$ ) และความพึงพอใจต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่องานได้ร้อยละ 21.20 ( $R^2 = 0.212$ )



ภาพที่ 4.8.3 แสดงผลของตัวแปรกำกับความยากลำบากในการเดินทาง ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์และความพึงพอใจในงาน

จากภาพที่ 4.8.3 พบว่าเมื่อการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

#### 4.8.13 สมมติฐานที่ 13 : ความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสมดุลระหว่างบุคคลและงาน

ตารางที่ 4.8.20 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสมดุลระหว่างบุคคลและงาน

| ตัวแปร   | Unstandardized<br>Beta | Std. Error | $\beta$ | t      | P-Value |
|--|------------------------|------------|---------|--------|---------|
| (constant)                                       | 1.548                  | .546       |         | 2.833  | .005    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์                             | .155                   | .111       | .119    | 1.402  | .162    |
| การรับรู้ถึงความง่าย                             | .080                   | .099       | .063    | .808   | .420    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย                            | .052                   | .094       | .042    | .548   | .584    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย                           | -.144                  | .109       | -.116   | -1.314 | .190    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน                                | -.018                  | .066       | -.017   | -.274  | .785    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน                                 | .200                   | .099       | .159    | 2.015  | .045    |
| ความยากลำบากในการเดินทาง                         | -.081                  | .083       | .066    | .982   | .327    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์ * ความยากลำบากในการเดินทาง  | .084                   | .129       | .058    | .650   | .516    |
| การรับรู้ถึงความง่าย * ความยากลำบากในการเดินทาง  | .078                   | .119       | .057    | .661   | .509    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย * ความยากลำบากในการเดินทาง | -.078                  | .127       | -.053   | -.609  | .543    |

ตารางที่ 4.8.20 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสมดุลระหว่างบุคคลและงาน (ต่อ)

| ตัวแปร   | Unstandardized Beta | Std. Error | $\beta$ | t    | P-Value |
|--|---------------------|------------|---------|------|---------|
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย *<br>ความยากลำบากในการเดินทาง | .141                | .148       | .082    | .954 | .341    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความ<br>ยากลำบากในการเดินทาง       | .023                | .078       | .020    | .302 | .763    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน*ความ<br>ยากลำบากในการเดินทาง        | .058                | .149       | .031    | .387 | .699    |
| Adjust R Square .044                                 |                     |            |         |      |         |

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

จากตารางที่ 4.8.20 พบว่าความยากลำบากในการเดินทางไม่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสมดุลระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4.8.14 สมมติฐานที่ 14 : ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความอยู่ดีมีสุข

ตารางที่ 4.8.21 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทางที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความอยู่ดีมีสุข

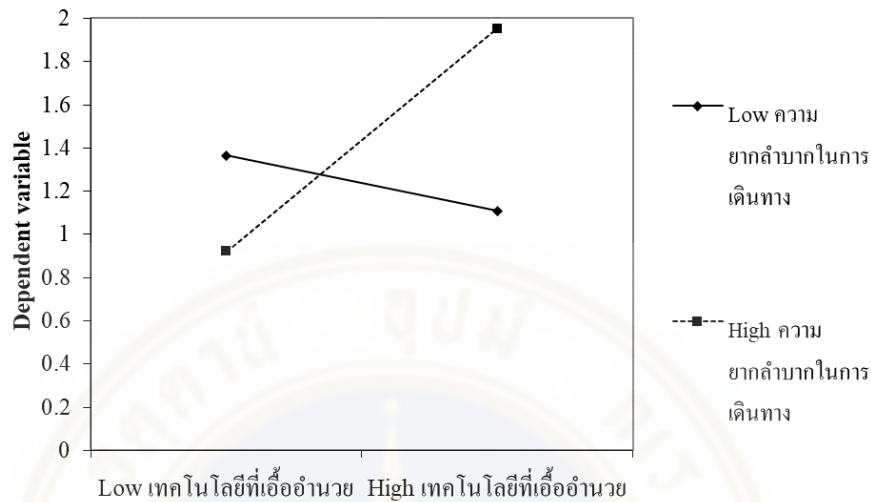
| ตัวแปร               | Unstandardized Beta | Std. Error | $\beta$ | t     | P-Value |
|----------------------|---------------------|------------|---------|-------|---------|
| (constant)           | 1.337               | .535       |         | 2.502 | .013    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์ | .163                | .108       | .124    | 1.508 | .133    |

ตารางที่ 4.8.21 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทางที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความอยู่ดีมีสุข (ต่อ)

| ตัวแปร  | Unstandardized Beta | Std. Error | $\beta$ | t      | P-Value |
|---|---------------------|------------|---------|--------|---------|
| การรับรู้ถึงความง่าย                              | -.074               | .097       | -.057   | -.757  | .449    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย                             | -.187               | .092       | -.151   | -2.024 | .044    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย                            | .193                | .107       | .153    | 1.801  | .073    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน                                 | .283                | .065       | .265    | 4.355  | .000    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน                                  | .198                | .097       | .155    | 2.039  | .042    |
| ความยากลำบากในการเดินทาง                          | .100                | .081       | .080    | 1.238  | .217    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์ * ความยากลำบากในการเดินทาง   | -.012               | .126       | -.008   | -.094  | .925    |
| การรับรู้ถึงความง่าย * ความยากลำบากในการเดินทาง   | .038                | .116       | .027    | .331   | .741    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย * ความยากลำบากในการเดินทาง  | .034                | .125       | .023    | .270   | .787    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย * ความยากลำบากในการเดินทาง | .322                | .145       | .185*   | 2.225  | .027    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน * ความยากลำบากในการเดินทาง      | .083                | .076       | .070    | 1.090  | .276    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน * ความยากลำบากในการเดินทาง       | -.081               | 1.46       | -.043   | -.552  | .581    |
| Adjust R Square .112                              |                     |            |         |        |         |

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

จากตาราง 4.8.21 พบว่าความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ( $\beta = .185, p < 0.05$ ) และความอยู่ดีมีสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุขได้ร้อยละ 11.20 ( $R^2 = 0.112$ )



ภาพที่ 4.8.4 แสดงผลของตัวแปรกำกับความยากลำบากในการเดินทาง ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยและความอยู่ดีมีสุข

จากภาพที่ 4.8.4 พบว่าเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้น

4.8.15 สมมติฐานที่ 15 : ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตารางที่ 4.8.22 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

| ตัวแปร     | Unstandardized Beta | Std. Error | $\beta$ | t     | P-Value |
|------------|---------------------|------------|---------|-------|---------|
| (constant) | 1.988               | .349       |         | 5.702 | .000    |

ตารางที่ 4.8.22 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (ต่อ)

| ตัวแปร  | Unstandardized<br>Beta | Std. Error | $\beta$ | t      | P-Value |
|---|------------------------|------------|---------|--------|---------|
| การรับรู้ถึงประโยชน์                              | .187                   | .071       | .200    | 2.649  | .009    |
| การรับรู้ถึงความง่าย                              | .084                   | .063       | .092    | 1.327  | .186    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย                             | .080                   | .060       | .091    | 1.323  | .187    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย                            | .009                   | .070       | .010    | .129   | .897    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน                                 | -.051                  | .042       | -.067   | -1.201 | .231    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน                                  | .186                   | .063       | .205    | 2.931  | .004    |
| ความยากลำบากในการเดินทาง                          | .022                   | .053       | .024    | .412   | .681    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์ * ความยากลำบากในการเดินทาง   | .078                   | .082       | .076    | .951   | .342    |
| การรับรู้ถึงความง่าย * ความยากลำบากในการเดินทาง   | -.046                  | .076       | -.047   | -.610  | .542    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย * ความยากลำบากในการเดินทาง  | -.144                  | .081       | -.138   | -1.775 | .077    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย * ความยากลำบากในการเดินทาง | .060                   | .095       | .049    | .634   | .527    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน * ความยากลำบากในการเดินทาง      | .038                   | .049       | .045    | .768   | .443    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน * ความยากลำบากในการเดินทาง       | .043                   | .095       | .033    | .450   | .653    |
| Adjust R Square .245                              |                        |            |         |        |         |

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

จากตาราง 4.8.22 พบว่าความยากลำบากในการเดินทางไม่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.8.16 สมมติฐานที่ 16 : ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสามารถในการจัดการเวลา

ตารางที่ 4.8.23 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสามารถในการจัดการเวลา

| ตัวแปร   | Unstandardized<br>Beta | Std. Error | $\beta$ | t     | P-Value |
|--|------------------------|------------|---------|-------|---------|
| (constant)                                       | 1.088                  | .304       |         | 3.584 | .000    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์                             | .299                   | .061       | .320    | 4.869 | .000    |
| การรับรู้ถึงความง่าย                             | .017                   | .055       | .018    | .303  | .762    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย                            | .033                   | .052       | .038    | .631  | .529    |
| เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย                           | .039                   | .061       | .044    | .643  | .521    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน                                | -.004                  | .037       | -.006   | -.122 | .903    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน                                 | .212                   | .055       | .235    | 3.849 | .000    |
| ความยากลำบากในการเดินทาง                         | .130                   | .046       | .146    | 2.826 | .005    |
| การรับรู้ถึงประโยชน์ * ความยากลำบากในการเดินทาง  | .073                   | .072       | .071    | 1.019 | .309    |
| การรับรู้ถึงความง่าย * ความยากลำบากในการเดินทาง  | -.022                  | .066       | -.022   | -.334 | .739    |
| ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย * ความยากลำบากในการเดินทาง | .015                   | .071       | .014    | .213  | .831    |



ตารางที่ 4.8.23 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสามารถในการจัดการเวลา (ต่อ)

| ตัวแปร   | Unstandardized<br>Beta | Std. Error | $\beta$ | t      | P-Value |
|--|------------------------|------------|---------|--------|---------|
| เทคโนโลยีที่ใช้อำนวย *<br>ความยากลำบากในการ<br>เดินทาง | -.089                  | .082       | -.072   | -1.077 | .282    |
| บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความ<br>ยากลำบากในการเดินทาง         | .078                   | .043       | .094    | 1.823  | .069    |
| บรรทัดฐานที่บ้าน*ความ<br>ยากลำบากในการเดินทาง          | -.107                  | .083       | -.081   | -1.293 | .197    |
| Adjust R Square .427                                   |                        |            |         |        |         |

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

จากตารางที่ 4.8.23 พบว่าความยากลำบากในการเดินทางไม่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสามารถในการจัดการเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานธุรกิจอีคอมเมิร์ซโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมและความรู้สึกของพนักงานในธุรกิจดังกล่าวถึงการทำงานในรูปแบบการทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดโควิด-19 (Covid-19) โดยการศึกษานี้มุ่งมั่นที่จะนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับแนวทางในการพัฒนาและวางกลยุทธ์สำหรับองค์กรและรูปแบบการทำงานเพื่อเพิ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้านให้พนักงานในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) และผู้ทำงานในกลุ่มธุรกิจออนไลน์ โดยผู้วิจัยขอเสนอผลสรุปผลการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัย สรุปความสำคัญตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพตำแหน่งงาน ลักษณะงานและที่อยู่อาศัยจากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรม E-commerce ประเทศไทย จำนวน 301คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.50 และเพศชาย 34.20 ซึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 58.50 และ 31-35 ปี ร้อยละ 30.90 ส่วนของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 87.40 และปริญญาโท ขึ้นไป ร้อยละ 12.60 รายได้ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ 40,000 – 50,000 บาท ร้อยละ 62.10 และกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 73.70 ในส่วนของตำแหน่งงานอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน 181 ท่าน ร้อยละ 60.10 และลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านพัฒนาธุรกิจ จำนวน 130 ท่าน ร้อยละ 43.20 สำหรับที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาศัยในกรุงเทพมหานคร 245 คน ร้อยละ 81.40

5.1.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน จากผลสำรวจของงานวิจัยชี้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน รวมขาไป-กลับ 60 นาที- 1 ชั่วโมง 29 นาที ร้อยละ 43.20 และลำดับที่สอง คือ 31- 59 นาที ร้อยละ 103 โดยใช้รูปแบบการเดินทางรถสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ สูงที่สุด ร้อยละ 57.10 สำหรับค่าใช้จ่ายในการ

เดินทางส่วนใหญ่ระหว่าง 101-200 บาท ส่วนของช่วงระยะเวลาที่ได้ทำงานจากบ้านที่ผ่านมา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการทำงานจากบ้านมากกว่า 1 ปี ร้อยละ 63.80

จากการสอบถามเพิ่มเติมสำหรับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านและประโยชน์ที่ได้รับจากทำงานที่บ้าน 7 ข้อ ทางกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นที่สูงมาก 6 ข้อ ได้แก่ ประหยัดค่าใช้จ่ายประจำวัน ค่าเฉลี่ย 4.41 ประหยัดเวลาในการเดินทาง ค่าเฉลี่ย 4.58 ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.44 ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น ค่าเฉลี่ย 4.33 รู้สึกสงบและผ่อนคลายเวลาทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และงานไม่เป็นอุปสรรคในการดูแลสุขภาพของตนเอง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนของความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก คือ มีเวลาทำงานอดิเรกทำกิจกรรมยามว่าง รักษามิตรภาพสานสัมพันธ์ภายในครอบครัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และพบว่าหากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความเห็นสูงสุดว่าควรผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านใน

สัดส่วน 40:60 นอกจากนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างอยากได้การสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น เช่น โต๊ะ-เก้าอี้ทำงาน จอมอนิเตอร์ และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนียา รุจนเวชช์ (2564) ที่ได้สรุปว่า การทำงานจากที่บ้านไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเนื่องจากทุกคนมีวันที่กำหนดส่งอย่างชัดเจน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานจากที่บ้าน คือเทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสารภายในที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน

ซึ่งถ้าถามกลุ่มตัวอย่างถึงข้อคิดเห็นเพิ่มเติมขณะทำงานที่บ้าน กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน หรือในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ขาดปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน มากกว่านั้นทางผู้วิจัยพบว่าในกลุ่มตัวอย่าง 20.30 เปอร์เซ็นต์ พบปัญหาจากการทำงานจากที่บ้าน โดยเรียงลำดับของปัญหาจากมากไปน้อยดังนี้ 1. ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 41.51 2. ปัญหาจากการไม่เข้าใจในรายละเอียดงาน (ขาดการ Training) ร้อยละ 34.91 และ 3. ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความเข้าใจไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท ร้อยละ 23.58

5.1.3 ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมากที่สุดที่ปัจจัยด้านรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานที่บ้าน ค่าเฉลี่ย 4.34 โดยค่าเฉลี่ยในเขตคำถามสูงสุด เท่ากับ 4.45 คือการทำงานจากที่บ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า ลำดับที่สอง คือการทำงานจากที่บ้านช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.38 ลำดับที่สาม คือการทำงานจากที่บ้านช่วยให้บริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น ค่าเฉลี่ย

4.28 และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ค่าเฉลี่ย 4.27 ซึ่งค่าเฉลี่ยสูงสุดในเขตคำถาม คือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านรองรับการทำงานจากที่บ้าน ค่าเฉลี่ย 4.36 ลำดับที่สอง คือสมาชิกในบ้านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากที่บ้าน ค่าเฉลี่ย 4.31 ลำดับที่สาม คือการทำงานไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆในครอบครัว ค่าเฉลี่ย 4.15

ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับสูงมีทั้งหมด 3 ข้อดังนี้ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากที่บ้าน ค่าเฉลี่ยรวม 4.16 ภายในเขตคำถามกลุ่มตัวอย่างให้น้ำหนักครั้งนี้ องค์กรมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานแก่พนักงานทุกคน ค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมา คืออุปกรณ์ที่ได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากที่บ้าน ค่าเฉลี่ย 4.17 และการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากที่บ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ จอมอนิเตอร์ ค่าเฉลี่ย 4.09 กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สอง คือด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากที่บ้าน ค่าเฉลี่ยรวม 4.15 ภายในเขตคำถามกลุ่มตัวอย่างให้น้ำหนักครั้งนี้ เทคโนโลยีที่องค์กรสนับสนุนช่วยให้ประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกและรวดเร็ว ค่าเฉลี่ย 4.26 ลำดับที่สอง คือไม่พบปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากที่บ้าน ค่าเฉลี่ย 4.16 และ องค์กรมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 4.03 และปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สามในค่าเฉลี่ยระดับสูง คือการรับรู้ถึงความง่ายของการทำงานจากที่บ้าน ค่าเฉลี่ยรวม 4.12 โดยกลุ่มตัวอย่างให้น้ำหนักสูงสุดที่การทำงานจากที่บ้าน ไม่มีขั้นตอนยุ่งยากและผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อนสามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก ค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วนการทำงานจากที่บ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ ค่าเฉลี่ย 4.04

ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมีเพียงหนึ่งปัจจัยเท่านั้น คือปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน ค่าเฉลี่ยรวม 3.32 ภายในเขตคำถามกลุ่มตัวอย่างให้น้ำหนักครั้งนี้ องค์กรมีรูปแบบการทำงานจากที่บ้านอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมา คือ หัวหน้าสนับสนุนให้ทำงานจากที่บ้าน ค่าเฉลี่ย 3.68 และองค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน ค่าเฉลี่ย 2.55

5.1.4 ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการทำงานจากบ้าน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการทำงานจากบ้าน ได้แก่ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสามารถในการจัดการเวลา โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องาน ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 โดยกลุ่มตัวอย่างให้ลำดับความสำคัญดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ งานปัจจุบันน่าสนใจ ค่าเฉลี่ย 3.99 ลำดับที่สอง คือได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ตามที่ต้องการเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.94 ลำดับต่อไป คือพึงพอใจต่องานปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.79 และลำดับสุดท้ายคือสถานการณ์ในชีวิตเป็นไปในทางที่ดี ค่าเฉลี่ย 3.75 สอบถามถึงประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมค่าเฉลี่ยรวม 3.33 และเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ การทำงานสามารถอาศัยอยู่เดิม

ค่าเฉลี่ย 4.74 รองลงมา คือความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 2.64 และสามารถแบ่งเวลางาน เรื่องส่วนตัวและสังคม ค่าเฉลี่ย 2.63 ในส่วนความอยู่ดีมีสุข ค่าเฉลี่ยรวม 3.98 โดยมีค่าเฉลี่ยในรายประเด็นที่เท่ากัน 2 หัวข้อ ได้แก่สถานการณ์ชีวิตเป็นไปในทางที่ดีและได้รับสิ่งสำคัญในชีวิต อยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.03 ย้อนเวลากลับไปไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ค่าเฉลี่ย 3.89 ในส่วนปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ค่าเฉลี่ยรวม 4.23 โดยทางกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญดังนี้ สามารถพินิจให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของงานทั้งหมด ค่าเฉลี่ย 4.33 ลำดับที่สอง คือศักยภาพ และสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่ขณะทำงานจากที่บ้าน ค่าเฉลี่ย 4.26 และ ทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนด ค่าเฉลี่ย 4.09 และปัจจัยสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน คือความสามารถในการจัดการเวลาโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 โดยกลุ่มตัวอย่างเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ สามารถทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ฉุกเฉินและสถานการณ์ปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 4.23 ลำดับที่สอง คือการปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.13 และ ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10

ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผ่านผลกระทบต่อการทำงานจากบ้านโดยการวิเคราะห์ครั้งนี้ทางผู้วิจัย นำผลกระทบสำคัญมาทั้งหมด 2 ด้านด้วยกัน ด้านที่หนึ่ง คือการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดโควิด-19(Covid-19) มีค่าเฉลี่ย 3.67 และเรียงประเด็นความสำคัญดังนี้ ความหวาดกลัวมีมากขึ้นเมื่อได้รับข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้ ค่าเฉลี่ย 3.80 วิกฤตการณ์นี้ทำให้รู้สึกเครียดและกังวล ค่าเฉลี่ย 3.71 และได้รับอิทธิพลความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.50 ในส่วนของความคิดเห็นด้านความยากลำบากในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.04 โดยแบ่งลำดับความสำคัญดังนี้ ลำดับที่หนึ่งคือการจราจรที่ติดขัดส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ลำดับที่สอง คือความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และ ใช้เวลาในการเดินทาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

## 5.2 การอภิปรายผล

### 5.2.1 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 5.2.1.1 ด้านประชากรศาสตร์

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) หรือ ธุรกิจ Online ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสามารถจัดการเวลาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอีกหนึ่งปัจจัยที่น่าสนใจ คือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน พบว่าพนักงานใน



ธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) หรือ ธุรกิจ Online ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเพศหญิงจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมากกว่าเพศชาย ในส่วนของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความสามารถในการจัดการเวลาที่มีความแตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุของพนักงาน โดยอายุระหว่าง 26-30 ปีมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากที่สุด แต่ช่วงอายุ 21-25 ปีมีความสามารถจัดการเวลาได้ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ

ในส่วนของระดับการศึกษาของพนักงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสามารถในการจัดการเวลาที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการอยู่ดีมีสุขและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความแตกต่างกันในระดับการศึกษาของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีระดับปริญญาโทขึ้นไปให้ความคิดเห็นว่ายู่ดีมีสุขมากกว่าพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี แต่สำหรับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีมีมากกว่าพนักงานระดับปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับพนักงานที่มีช่วงรายได้แตกต่างกันจะไม่มี ความแตกต่างในด้านความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และความสามารถในการจัดการเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีความแตกต่างมากถึง 4 ใน 5 ของปัจจัยในสมมติฐานคือ ด้านความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และความสามารถในการจัดการเวลาที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานสถานภาพโสดมีความสอดคล้องมากกว่าสถานภาพสมรสทั้งสี่ปัจจัยข้างต้น

สำหรับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสามารถในการจัดการเวลา โดยตำแหน่ง เจ้าหน้าที่/พนักงาน มีความสอดคล้องที่สุด ขณะที่ ความพึงพอใจต่องาน ความอยู่ดีมีสุข ไม่มีความแตกต่างในตำแหน่งงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้ลงไปวิเคราะห์ลักษณะงานของพนักงานเพิ่มเติม พบว่าลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความสามารถในการจัดการเวลาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลักษณะงานในฝ่ายพัฒนาส่วนธุรกิจมีความสอดคล้องสูงสุด ลักษณะงานที่มีความพึงพอใจต่องานสอดคล้องน้อยที่สุด คือ การตลาดและพนักงานขาย ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีผลลัพธ์ว่าสอดคล้องน้อยที่สุดสำหรับ

พนักงานฝ่ายผลิตและบริการ ปัจจัยประชากรศาสตร์เกี่ยวกับที่พักอาศัย พบว่า พนักงานที่มีที่พักใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑลความแตกต่างกันในด้านอยู่ดีมีสุข

พนักงานที่มีที่พักในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความสอดคล้องอยู่ดีมีสุขมากกว่าพนักงานที่มีที่พักในพื้นที่ปริมณฑลส่วนปัจจัยอื่น ๆ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และ ความสามารถในการจัดการเวลาไม่มีความแตกต่างกันทั้งพนักงานที่อาศัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

#### 5.2.1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจต่องาน พบว่าเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boas Shamir and Ilan Salomon ที่ค้นพบว่า นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีโทรคมนาคมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านได้เพิ่มขึ้นอีกทั้งได้สนทนาประเด็นต่างๆ ต่อหน้าผ่านเทคโนโลยีโทรคมนาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อช่วยเพิ่มบรรทัดฐานที่ทำงานเพิ่มและเป็นไปในทิศทางเดียวกันภายในองค์กร แต่ทว่าเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยและบรรทัดฐานที่ทำงานสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่องาน ร้อยละ 14.10 ซึ่งถือว่ายังไม่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

สำหรับปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน พบว่าบรรทัดฐานที่บ้าน ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เสาวรัจ รัตนคำฟู ที่พบว่าการทำงานจากที่บ้านส่งผลให้พนักงานมีเวลาไปทำกิจกรรมเพื่อตัวเองและครอบครัวเพิ่มขึ้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเช่นกันอย่างไรก็ตามบรรทัดฐานที่บ้านสามารถพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ร้อยละ 4.30 ซึ่งถือว่ายังไม่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับการพัฒนาต่อไป

สำหรับในส่วนของปัจจัยต่อความอยู่ดีมีสุข ผลวิจัยพบว่าบรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kostea, Renna, and Scicchitano (2022) พบว่า การทำงานจากที่บ้านในช่วงระบาคโควิด-19(Covid-19) เป็นเวลานานส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงานที่สามารถปรับตัวสำหรับทำงานที่บ้านและเห็นประโยชน์การทำงานจากที่บ้านมากกว่าทำงานในที่ทำงาน แต่ปัจจัยข้างต้นนี้สามารถพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุข ร้อยละ 9.30 ซึ่งถือว่ายังไม่เป็นส่วนจำเป็นที่ต้องปรับปรุงในอนาคต

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ผลวิจัยพบว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ และบรรทัดฐานที่บ้านส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรัจ รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน (2563) ที่พบว่า การทำงานจากที่บ้านส่งผลดีต่อพนักงานในด้านค่าใช้จ่ายที่ลดลง ประหยัดเวลาในการเดินทางไปทำงาน



และยังเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ร้อยละ 25.30 ทางผู้วิจัยมองเห็นว่าปัจจัยข้างต้นนี้มีความน่าสนใจต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานและบุคลากรในองค์กรต่อไป

นอกจากปัจจัยข้างต้นแล้ว ทางผู้วิจัยเล็งเห็นว่า มีอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความน่าสนใจ คือ ความสามารถในการจัดการเวลาจากการทำงานที่บ้าน โดยผลวิจัยพบว่าการรับรู้ถึงประโยชน์และบรรทัดฐานที่บ้าน ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเวลาของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรัช รัตนคำฟู และเมธาวิ รัชตวิจิน (2563) ที่พบว่า การทำงานจากที่บ้านส่งผลดีต่อพนักงานในด้านค่าใช้จ่ายที่ลดลง ประหยัดเวลาในการเดินทางไปทำงานและยังเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน และยังสามารถพยากรณ์ความสอดคล้องความสามารถในการจัดการเวลา ร้อยละ 40.02 ซึ่งทางผู้วิจัยแนะนำให้ปัจจัยแรกในการพัฒนาเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานและบุคลากรในองค์กร

#### 5.2.1.3 ตัวแปรตัวแปรกำกับ

มากกว่านั้นทางผู้วิจัยได้เพิ่มตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ ได้แก่ปัจจัยการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Covid-19) และปัจจัยความยากลำบากในการเดินทาง ผลวิจัยพบว่าปัจจัยการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงไป โดยจากผลวิจัยนั้นพบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานสูงขึ้น สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่อทำงาน ร้อยละ 15.20 และเมื่อพนักงานมีความรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานสูงขึ้น สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่องาน ร้อยละ 11.70

ในส่วนตัวแปรกำกับความสัมพันธ์สำหรับความยากลำบากในการเดินทาง ผลวิจัยพบว่าปัจจัยการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น การรับรู้ถึงประโยชน์ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น และสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่องานร้อยละ 21.20 มากกว่านั้นเมื่อพนักงานรับรู้ถึงความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานสูงขึ้น อีกทั้งสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่องาน ร้อยละ 11.20

### 5.3 ข้อเสนอแนะทางกลยุทธ์

จากผลการวิจัยและการอภิปรายข้างต้นทางผู้จัดทำวิจัยมีความเห็นว่า สถานการณ์โควิด-19 ไม่ได้มีความรุนแรงอย่างที่ผ่านมา แต่ทว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ(E-

commerce) รับรู้ถึงความง่ายและประโยชน์จากการทำงานจากที่บ้าน ในส่วนผลงานและเวลาดำหนดส่งงานไม่ได้เป็นปัญหาในช่วงการทำงานที่บ้าน เนื่องด้วยบริษัทกำหนดส่งงานผ่านระบบของ Platform เองและยังมีการเตือนความจำพนักงานเป็นระยะ ทำให้มีความผิดพลาดในการไม่ส่งงานน้อยมาก บวกกับวันกำหนดส่งค่อนข้างจะบวกเวลาเพิ่มก่อนวันส่งจริง 15-30 วัน จึงทำให้น้อยครั้งที่งานภายใต้ความรับผิดชอบหลุดหายไป เห็นได้จากกรณีที่ความสามารถในการจัดการเวลาและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่สอดคล้องกับการรับรู้ถึงประโยชน์ และบรรทัดฐานที่บ้าน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ใช้กลยุทธ์สำหรับการรับรู้ถึงประโยชน์ บรรทัดฐานที่บ้าน ความสามารถในการจัดการเวลาและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ดังนี้

### 5.3.1 นโยบาย Work from anywhere และ แบ่งส่วน Co-working space

ในธุรกิจที่มีการดำเนินงานและซื้อขายตลอด 24 ชม. การทำงานจากที่ไหนก็ได้จึงตอบโจทย์พนักงานในองค์กรและด้วยธุรกิจนี้เป็นที่นิยมสำหรับเด็กรุ่นใหม่ที่ต้องการความเป็นอิสระและคิดนอกกรอบจากการทำงานบริษัทแบบเดิมที่มีจำกัดเวลาเข้าออกจากที่ทำงานในแต่ละวัน ดังนั้นองค์กรควรพิจารณา ความเข้าใจในลักษณะนิสัยของพนักงาน ในแต่ละช่วงอายุของพนักงานจนก่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพงานที่สูงขึ้นและลดอัตราการลาออกของพนักงานซึ่งเป็นเป้าหมายหนึ่งที่บริษัทต้องการยืดอายุงานของพนักงานให้นานขึ้น จึงควรให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 โดยมีผลวิจัยรับรองดังนี้ หากพนักงานมีการรับรู้ถึงประโยชน์ บรรทัดฐานที่บ้าน ก็จะยังทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงานมากขึ้น หรือหมายความว่าการทำงานจากที่บ้านสามารถเพิ่มความสำเร็จตามข้อกำหนดงาน พนักงานสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่และมีศักยภาพ มากกว่านั้นพนักงานยังสามารถพิสูจน์ถึงความเชี่ยวชาญและหาผลลัพธ์ที่ดีให้งานของตนเองได้ ดังนั้นนโยบาย work from anywhere เป็นกลยุทธ์หลักในการสร้างให้เกิดการรับรู้ถึงประโยชน์ดังกล่าว และผลลัพธ์ของแบบสอบถามความความคิดเห็น พนักงานให้ระดับสูงมากในส่วนของชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น สรุปจากผลวิจัยฉบับนี้ได้อย่างชัดเจนว่า บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามทั้ง 5 ตัว คือ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสามารถในการจัดการเวลาของพนักงาน

### 5.3.2 พัฒนาความรู้ความสามารถพนักงานเพื่อเตรียมพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลง

จากการทำงานในช่วง โควิด-19 ที่ผ่านจะพบได้ว่าจำนวนงานมากขึ้นกว่าการทำงานรูปแบบปกติอาจจะด้วยการใช้ชื่อและเข้ามาขายใน Platform เป็นที่นิยมมากในช่วงสถานการณ์โควิด-19 (Covid-19) จึงทำให้พนักงานส่วนมากรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานที่บ้านมากที่สุดมาก กล

ยุทธ์ที่จะสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ที่จะส่งผลให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพสูงและรวดเร็ว ยิ่งขึ้น โดยการอบรมเก็บคะแนนในรูปแบบเกมออนไลน์พนักงานที่เก็บคะแนนแต่ละลำดับดังนี้ ขึ้น พื้นฐาน ขึ้นกลาง และ ขึ้นสูงสุด ในส่วนของการอบรมแต่ละหัวข้อ เช่น Excel training , Platform Tool , Sale talking , backend training ,Service mind , Negotiation skills , และ IT up to date เป็นต้น พนักงานจะได้รับการอบรมตามลักษณะหรือกระบวนการที่ใช้จริง โดยฝ่ายบุคคลจะนำผู้เชี่ยวชาญผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้เทคโนโลยีโทรคมนาคม Virtual network มากกว่านั้นพนักงานสามารถนำลำดับเก็บเป็นคะแนนเพื่อ

แลกรับบัตรส่วนลดค่าอาหารใน food delivery , Voucher ส่วนลดใน Platform , ส่วนลดค่าโตะทำงาน-เก้าอี้ทำงานที่บ้าน เป็นต้น ซึ่งการวางกลยุทธ์ข้างต้นนี้เป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของพนักงานส่วนหนึ่งที่พบปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากที่บ้านมากกว่านั้นพนักงานที่มีความตั้งใจเรียนรู้และพัฒนาตนเองก็จะได้รับรางวัลเป็นบัตรส่วนลดค่าอาหารใน food delivery , Voucher ส่วนลดใน Platform , ส่วนลดค่าโตะทำงาน-เก้าอี้ทำงานที่บ้าน ตามผลความคิดเห็นความต้องการระหว่างการทำงานจากที่บ้าน

### 5.3.3 เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร

ด้วยองค์กรมีขนาดใหญ่และพนักงานแต่ละฝ่ายจำนวนมาก การประสานงานระหว่างแผนกยากมากยิ่งขึ้นในช่วงการทำงานจากที่บ้าน เพื่อลดเวลาในการประสานงานระหว่างทีมทางผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะดังนี้ จัดตั้งกลุ่มพูดคุยสำหรับสอบถามรายชื่อผู้ติดต่อแต่ละฝ่ายในแอปพลิเคชันสนทนาภายในของพนักงานรวมถึงแบ่งกลุ่มห้องสนทนาโดยแยกเป็นชื่อห้องของแต่ละฝ่าย โดยผู้ที่ต้องการเข้ามาติดต่อฝ่ายใดให้สแกน QR Code เพื่อเข้าไปสอบถามในกลุ่มได้ทันที รวมถึงสร้าง Google form สำหรับปัญหาที่ไม่สามารถหาผู้ดูแลรับผิดชอบ ปัญหาจะถูกส่งไปส่วนกลางเพื่อแก้ไขปัญหาให้ในลำดับต่อไป และแต่ละทีมควรจัดระบบการสื่อสารที่ชัดเจนเช่นการนัดประชุมทางออนไลน์รายวัน (Morning Call) เพื่ออัปเดตข้อมูลของทีมและสรุปงานที่ต้องทำในแต่ละวัน ประมาณ 15 นาที ซึ่งกลยุทธ์ข้อนี้จะเข้ามาแก้ไขปัญหาจากความคิดเห็นพนักงานส่วนหนึ่งที่ไม่เห็นด้วยกับการทำงานจากที่บ้าน เนื่องจากขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน หรือการแสดงความคิดเห็นร่วมกันรวมถึงขาดปฏิสัมพันธ์องค์กรซึ่งบริษัทไม่สามารถละเลยข้อนี้ได้เพราะจะส่งผลกระทบต่อการทำงานให้สำเร็จ

5.3.4 สร้างวัฒนธรรม (Culture) การทำงานเป็นทีมและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม เนื่องจากการทำงานจากที่บ้านส่งผลให้การปฏิสัมพันธ์ภายในทีมและการทำงานเป็นทีมลดลง กลยุทธ์ถัดมาคือจัดทำCrew meeting on Friday ให้พนักงานทุกฝ่ายเข้ามาพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเข้ามาทำงานร่วมกัน รวมถึงจัดเลี้ยงอาหารเพื่อเป็นการขอบคุณพนักงานที่ทำงานอย่างหนักตลอดสัปดาห์ที่ผ่านและสานสัมพันธ์ภายในทีมและระหว่างทีม จากความคิดเห็นของพนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ55.50 ก็ยังต้องการมาทำงานในสถานที่และที่บ้าน 40:60 การให้พนักงานมาพบปะหรือรวมตัวกันสัปดาห์ละ2-3วันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมและระหว่างทีมอีกด้วย

#### 5.3.5 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์กรมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอยู่แล้ว เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้เทคโนโลยีที่ใช้อยู่ไม่เพียงพอและขาดความรู้ความเข้าใจสำหรับพนักงานใหม่หรือการติดกันจากการเข้าถึงข้อมูลสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ซึ่งอาจจะทำให้การได้รับข้อมูลทำได้ช้าลงระหว่างทำงานจากที่บ้าน ส่งผลให้พนักงานให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจากบริษัท ดังนั้นองค์กรควรมีการประเมินความพร้อมของข้อมูลที่จะให้พนักงานใช้งานให้เหมาะสม ซึ่งหากยังเกิดปัญหาที่ควรยืดหยุ่นข้อจำกัดมากขึ้น และควรทำให้ง่ายต่อการใช้งาน ซึ่งตรงกับความคิดเห็นจากพนักงานที่อยู่ในระดับสูงมากในด้านประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ถ้ามีเทคโนโลยีเอื้ออำนวยและเพิ่มประโยชน์สูงสุดระหว่างการทำงานจากที่บ้าน

#### 5.3.6 พัฒนาคุณภาพด้าน EQ และจิตใจของพนักงานระหว่างทำงานจากที่บ้าน

เนื่องจากการทำงานจากที่บ้านเป็นเวลานานๆ อาจจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดกับงานและไม่สามารถหันไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนเหมือนทำงานในสถานที่ ทางบริษัทควรใช้เวลาพนักงานทุกๆ เช้าวันพุธ ประมาณ 20 นาที ให้พนักงานภายในทีมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนการทำงานครั้งสัปดาห์แรกกับหัวหน้างาน โดยหัวหน้าจะต้องรายงานคุณภาพจิตใจของพนักงานภายใต้บังคับบัญชากับฝ่ายบุคคลเพื่อเก็บเป็นข้อมูล และถ้าเกิดความผิดปกติกับพนักงานคนใดจะสามารถเข้าไปช่วยเหลือได้ทันเวลา จากข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานในส่วนที่มีเวลาทำงานอดิเรกทำกิจกรรมยามว่างรักษามิตรภาพและอยู่ในระดับน้อยที่สุดในเขตคำถาม การรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานที่บ้าน ทางผู้วิจัยมีความเห็นว่ากลยุทธ์ข้อนี้จะช่วยให้คุณภาพด้านEQและคุณภาพจิตใจของพนักงานในองค์กรดีขึ้น

### 5.3.7 นำเทคโนโลยี Virtual Community ให้พนักงานเสมือนทำงานอยู่ที่ทำงาน

จากการนำเว็บไซต์ของ Gather Community Space เข้ามาทดแทนระหว่างทำงานที่บ้าน หน้าที่การทำงานและประโยชน์ของเว็บไซต์ คือเป็นการสร้างชุมชนเสมือนจริง โดยระหว่างทำงานพนักงานสามารถเปิดหน้าเว็บไซต์ วิธีการทำงานเมื่อพนักงานต้องการจะพูดคุยหรือสอบถามสามารถเดินเข้าไปที่ห้องของกลุ่มสนทนา และเปิดไมค์พูดคุยได้ สามารถแชร์หน้าจอผลงาน ประชุม รวมถึงสังสรรค์ก็สามารถทำผ่าน Gather Community Space มากกว่านั้นพนักงานจะได้เพลิดเพลินจากการได้คิดสร้างสรรค์สร้างห้องของตัวเอง สร้างลักษณะหน้าตาเสื้อผ้าของตนเอง ซึ่งทำให้พนักงานทำงานสนุกมากขึ้น เทคโนโลยีนี้จะเข้ามาช่วยให้การทำงานเสมือนทำงานในสถานที่ ส่งผลกับความคิดเห็นของพนักงานในการช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลาในการเดินทาง พนักงานให้ความสำคัญในข้อความความคิดเห็นต่อการทำงานจากที่บ้านระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยเมื่อมีตัวแปรกำกับการรับรู้ต่อโรคระบาดโควิด-19 และความยากลำบากในการเดินทางเพิ่มขึ้น จะมีอิทธิพลต่อทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย และการรับรู้ถึงประโยชน์ซึ่งจะส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุขของพนักงานและความพึงพอใจต่องาน

นอกเหนือจากกลยุทธ์ข้างต้นที่ทางผู้วิจัยคิดว่าสามารถช่วยให้การทำงานจากที่บ้านมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตอบสนองความต้องการของพนักงานต่อการทำงานรูปแบบใหม่ องค์กรควรเลือกสรรวิธีและการสนับสนุนพนักงานทำงานที่บ้านอย่างมีความสุข และมีความสามัคคีภายในทีม และองค์กรซึ่งเป็นการเตรียมตัวสู่ยุคการทำงานแบบปกติใหม่ (New Normal) หรือเมื่อเกิดสถานการณ์ที่รุนแรงเกิดขึ้นซึ่งเป็นที่ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ การเตรียมตัวรับมืออยู่ตลอดเวลาเป็นสิ่งที่องค์กรควรเตรียมพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รวมถึงการทำงานที่ไหนก็ได้ (Work from anywhere) กำลังเป็นที่นิยมในกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ก็อาจจะเป็นโอกาสที่ดีที่ทางบริษัทจะได้รับพนักงานที่มีทักษะ ความสามารถ และไลฟ์สไตล์พนักงานที่เหมาะสมกับบริษัทเพิ่มขึ้นก็เป็นได้

## 5.4 ข้อจำกัดและข้อเสนอสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 การวิจัยครั้งนี้ทางผู้วิจัยมีความสนใจหาข้อจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ที่มีสถานที่ตั้งในประเทศไทย โดยตั้งเป้าหมายการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 ท่าน กลุ่มตัวอย่างจะมีทั้งที่ปฏิบัติงานในออฟฟิศและคลังสินค้าของบริษัท แต่ด้วยการเข้าถึงพนักงานแต่ละฝ่ายเป็นเรื่องยากเนื่องจากข้อจำกัดในการพูดคุยผ่านกลุ่มแอปพลิเคชันบริษัทที่มีข้อจำกัดเรื่องที่สามารถพูดคุยกันภายในกลุ่ม จึงทำให้ทางผู้วิจัยต้องใช้วิธีส่งแบบสอบถาม



รายบุคคลและขอความร่วมมือให้ผู้ที่ได้รับแบบสอบถามส่งต่อ จึงทำให้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียง 301 ท่าน และกลุ่มผู้ที่ตอบแบบสอบถามหลักจะปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ และเป็นสายงานพัฒนาธุรกิจจากการส่งต่อกันภายในกลุ่มงาน หากในการวิจัยครั้งต่อไป สามารถสำรวจกลุ่มตัวอย่างในส่วนของคลังสินค้าหรือฝ่ายอื่นๆเพิ่มเติม ที่เป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานในสถานที่หรือฝ่ายบริการลูกค้า เช่น Customer Service ก็อาจจะได้ข้อมูลในอีกแง่มุมหนึ่งที่น่าสนใจหรือในครั้งต่อไปสามารถศึกษาเพิ่มเติมเป็นกลุ่มของอุตสาหกรรม หรือบริษัทอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานจากบ้านก็จะทำให้ได้แนวคิดเพิ่มเติม

5.4.2 การวิจัยครั้งนี้มีการทำวิจัยเชิงปริมาณทั้งหมด โดยผู้วิจัยใช้และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นสำคัญเนื่องจากเวลาที่จำกัด จึงทำให้ข้อมูลบางประเด็นที่น่าสนใจอาจจะเจาะลึกเพิ่มเติมจึงขาดหายไป เนื่องด้วยชุดคำถามของลักษณะความคิดเห็นและประโยชน์การทำงานจากที่บ้านมีเพียงพอที่จะสามารถวิเคราะห์ผลจึงทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจในมุมมองกลุ่มตัวอย่างและความคิดเห็นเพื่อนำไปออกกลยุทธ์ ในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อจะได้รับข้อมูลที่ที่น่าสนใจในหลายประเด็น

5.4.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้านในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 โดยทางผู้วิจัยใช้ตัวแปรกำกับ คือการรับรู้ต่อวิกฤตโรคระบาดโควิด-19 (Covid-19) และความยากลำบากในการเดินทาง แต่ด้วยช่วงที่มีการเก็บข้อมูล โรคระบาดดังกล่าวได้กลายเป็นโรคที่ผู้คนมีความกลัวน้อยลงบวกกับธุรกิจอีคอมเมิร์ซ(E-commerce)ไม่ได้รับผลกระทบด้านเศรษฐกิจแต่กลับดีขึ้นมากกว่าเดิม จึงทำให้สมมติฐานที่มีตัวแปรกำกับในส่วนของโรคระบาดโควิด-19 ไม่ได้มีความสำคัญเป็นนัยสำคัญสำหรับวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัวแปรที่มีความสำคัญและคิดว่าส่งผลต่อกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย เช่นมลพิษ PM2.5 เหตุการณ์ภัยพิบัติโรคระบาดใหม่หรือเหตุการณ์ไม่สงบทางด้านการเมือง

## บรรณานุกรม

- จุฑารัตน์ จัตกุล. (2564). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุน*. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 104-107.
- ณรงค์ ใจเที่ยง และคณะ. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal. *เทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา: วารสารจันทร์เกษมสาร*. 26 (2), 149-163.
- ธนิยา รุจนเวชช์. (2564). *ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องคั้มที่ผสมแอลกอฮอล์ สารนิพนธ์ปริญญาจัดการมหาบัณฑิต สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนพล ศรีมาลา และคณะ. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพีรเมี่ยมไฟท์ จำกัด วิทยานิพนธ์สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 9-13.
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์.(2564). *การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มพนักงานธนาคาร สารนิพนธ์ปริญญาจัดการมหาบัณฑิต สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล. ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป. (2563). “ข้อมูลเกี่ยวกับไวรัส COVID-19”. สืบค้นจาก
- ปิยพร ประสมทรัพย์ และคณะ.(2564). Work from Home (WFH) :“ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข Work From Home : Efficiency and Happiness. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10),372-378
- เพื่อนคู่คิดธุรกิจออนไลน์. (2564). *E-commerce Trend เข้าสู่ปี 2022*. สืบค้นจาก
- มณฑิรา เทียนประสิทธิ์และ บุญกา ปันจตุรอำพร. (2564). *ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19 สารนิพนธ์ปริญญาจัดการมหาบัณฑิต สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร*.กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- มาร์เก็ตเชียร์ ทิม. (2564). *ตีแผ่สมรภูมิ E-commerce ไทย ตรงไหนคือโอกาส*. สืบค้นจาก <https://marketeeronline.co/archives/230881>
- ลักกพัฒน์ งามเอก. (2563). *ความสมดุลระหว่างชีวิต (ที่บ้าน) และการทำงาน*. สืบค้นจาก <https://smarterlifebypsychology.com/-/ความสมดุลระหว่างชีวิต-ท/>
- ลักขิกา นุชอุดม. (2564). *ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต Covid-19*. สารนิพนธ์ปริญญาจัดการมหาบัณฑิต สาขาทุนมนุษย์ และการจัดการองค์กร. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริพร เสนามนตรี .(2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ(องค์การมหาชน).สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม .*
- สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). *New Normal กับ วิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง*. สืบค้นจาก <https://dsp.dip.go.th/th/category/2017-11-27-08-04-02/2020-06-29-14-39-49>
- สร้อยญา ซื่อสัตย์.(2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19*. สารนิพนธ์ปริญญาจัดการมหาบัณฑิต สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร.กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสาวรัจ รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน. (2563). *Work From Home (WFH) ผลกระทบการทำงานจากที่บ้านต่อพนักงานและองค์กร*. สารนิพนธ์ปริญญาจัดการมหาบัณฑิต สาขาทุนมนุษย์ และการจัดการองค์กร.กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- ส ส ป ท. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life)*. สืบค้นจาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- อัจฉรา เค่นเจริญโสภณ.(2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อมร ลีถำรัมย์ (2563). ความรู้ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ สำหรับแพทย์. กรุงเทพฯ: สมาคมโรคติดเชื้อแห่งประเทศไทย, 1-5.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 319-340.
- Kosteas, V. D., Renna, F., & Scicchitano, S. (2022). Covid-19 and working from home: Toward a 'new normal'?. 30 October 2023, from Taylor, S., & Todd, P. A. (1995). Understanding information technology usage: A test of competing models. *Information Systems Research*, 6(2), 144-176.
- Kosteas, V.D., Renna, F., & Scicchitano, S. (2022). Covid-19 and working from home: Toward a 'new normal'. *Global Labor Organization (GLO)*, 5-27.
- Shamir, B., & Salomon, I. (1985). Work-at-home and the quality of working life. *The Academy of Management*, 455-464.
- World Health Organization. (2020). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on covid-19. Retrieved 30 October 2023, from <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>.



ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ระหว่างการระบาดของ  
โควิด-19

**ข้อชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

**ส่วนที่ 1** สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย  หญิง  ไม่ระบุ

2. อายุ

21-25 ปี  26-30 ปี  
 31-35 ปี  36 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด  สมรส  
 ไม่ระบุ

4. การศึกษา

ปริญญาตรี  ปริญญาโท ขึ้นไป

5. รายได้

20,000 – 30,000 บาท  30,001- 40,000 บาท  
 40,001-50,000 บาท  มากกว่า 50,001บาท ขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน  ระดับหัวหน้างาน  
 ระดับหัวหน้าแผนก  ระดับผู้จัดการฝ่าย

7. ลักษณะงาน

งานด้านบัญชี / การเงิน  งานด้านทรัพยากรบุคคล  
 งานด้านการตลาด / พนักงานขาย  งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์  
 งานด้านการผลิต / การบริการ  งานด้านการวางแผนกลยุทธ์  
 งานด้านบริหารทั่วไป  อื่นๆ โปรดระบุ...

## 8. ที่อยู่อาศัย

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

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน

9. ปกติท่านใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานนานเท่าไร (รวมเวลาขาไป-ขา  
กลับ)

- ต่ำกว่า 30 นาที  31 - 59 นาที
- 60 นาที - 1 ชั่วโมง 29 นาที  1 ชั่วโมง 30 นาที - 2  
ชั่วโมง

มากกว่า 2 ชั่วโมง

10. ท่านเดินทางมาทำงานอย่างไร (ให้เลือกตอบข้อที่ท่านทำเป็นประจำ)

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

11. ระยะเวลาที่บริษัทให้ท่านทำงานจากบ้าน (Work from home)

- หก เดือน - 1 ปี  มากกว่า 1 ปี

12. ปกติท่านใช้จ่ายค่าเดินทางมาทำงานเท่าไร(ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อวัน)

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

## ส่วนที่ 3 ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากบ้าน

ขอให้ท่านให้คะแนน 1-5 ตามประโยชน์ที่ได้รับจากหัวข้อต่างๆ โดยเลือกจากระดับ  
ดังนี้

5 = มีประโยชน์มากที่สุด

4 = มีประโยชน์มาก

3 = มีประโยชน์ปานกลาง

2 = มีประโยชน์น้อย

1 = มีประโยชน์น้อยที่สุด

| ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากบ้าน                                       | มีประโยชน์น้อยที่สุด | มีประโยชน์น้อย | มีประโยชน์ปานกลาง | มีประโยชน์มาก | มีประโยชน์มากที่สุด |
|---|----------------------|----------------|-------------------|---------------|---------------------|
|   | 1                    | 2              | 3                 | 4             | 5                   |
| ประหยัดค่าใช้จ่ายประจำวัน   |                      |                |                   |               |                     |
| ประหยัดเวลาในการเดินทาง   |                      |                |                   |               |                     |
| ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น  |                      |                |                   |               |                     |
| ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น  |                      |                |                   |               |                     |
| รู้สึกสงบและผ่อนคลายเวลาทำงาน   |                      |                |                   |               |                     |
| งานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดูแลสุขภาพของตัวเอง                                    |                      |                |                   |               |                     |
| มีเวลาทำงานอดิเรกทำกิจกรรมยามว่างรักษามิตรภาพและสานต่อความสัมพันธ์ของครอบครัว |                      |                |                   |               |                     |

14. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาใช้แทนการทำงานในรูปแบบปกติ

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย เพราะ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

ขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน หรือในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

ขาดการปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

มีสิ่งรบกวนและเบี่ยงเบนจากการทำงาน

ขาดการปฏิสัมพันธ์บุคคลภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิต

อื่นๆ โปรดระบุ .....

15. หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม ท่านเห็นด้วยกับรูปแบบใดมากที่สุด

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

16. สิ่งที่ท่านต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากบ้าน (เลือกตอบได้สูงสุด 2 ข้อ)

- อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะ-เก้าอี้ทำงาน จอมอนิเตอร์
- ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต
- อาหารกลางวัน คุ้มครองส่วนลดค่าอาหาร
- การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา
- อื่นๆ โปรดระบุ .....

17. ท่านพบปัญหาจากการทำงานจากบ้านในช่วงที่ผ่านมาหรือไม่

- ท่านไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน ข้ามนไปส่วนที่(3)
- ท่านพบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน

18. ขอให้ท่านเลือกปัญหาที่ท่านพบจากการทำงานจากบ้าน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท
- ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม
- ปัญหาจากการไม่เข้าใจในรายละเอียดงาน (ขาดการ Training)
- อื่นๆ โปรดระบุ .....

**ส่วนที่ 4** ชุดแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ระหว่างการระบาดของโควิด-19

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องคำตอบที่ตรง



ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวเพียงข้อเดียว บังคับในแต่ละข้อท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความคิดของท่านในระดับใด โดย 5 = เห็นด้วยมากที่สุด / 4 = เห็นด้วยมาก / 3 = เห็นด้วยปานกลาง / 2 = เห็นด้วยน้อย / 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

| ท่านเห็นด้วยกับข้อความแต่ละข้อระดับใด   | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| <b>1. การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness)</b>                                     |                  |            |                |             |                   |
| 1.1 การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า     |                  |            |                |             |                   |
| 1.2 การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น                                   |                  |            |                |             |                   |
| 1.3 การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น                             |                  |            |                |             |                   |
| 1.4 การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ                                       |                  |            |                |             |                   |
| <b>2. การรับรู้ถึงความง่าย (Perceived Ease of Use)</b>                                    |                  |            |                |             |                   |
| 2.1 ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยากไม่ซับซ้อน                                |                  |            |                |             |                   |
| 2.2 ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องง้อสับประสบการณ์     |                  |            |                |             |                   |
| 3.3 ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อนสามารถเรียนรู้และใช้งาน ได้ไม่ยาก             |                  |            |                |             |                   |
| <b>3. ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (Resource Facilitating Conditions)</b>                        |                  |            |                |             |                   |
| 3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ |                  |            |                |             |                   |
| 3.2 อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน                         |                  |            |                |             |                   |
| 3.3 องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่ พนักงานทุกคน                  |                  |            |                |             |                   |

| ท่านเห็นด้วยกับข้อความแต่ละข้อระดับใด  | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปาน<br>กลาง (3) | น้อย<br>(2) | น้อย<br>ที่สุด (1) |
|--|------------------|------------|-----------------|-------------|--------------------|
| <b>4. เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (Technology Facilitating Conditions)</b>                        |                  |            |                 |             |                    |
| 4.1 องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงาน<br>จากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน |                  |            |                 |             |                    |
| 4.2 เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้ท่าน<br>ประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก และ รวดเร็ว          |                  |            |                 |             |                    |
| 4.3 ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงาน<br>จากบ้าน                                       |                  |            |                 |             |                    |
| <b>5. บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work Social Structure)</b>  |                  |            |                 |             |                    |
| 5.1 องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงาน<br>ทำงานจากบ้าน                                  |                  |            |                 |             |                    |
| 5.2 องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงาน<br>จากบ้านอย่างชัดเจน                            |                  |            |                 |             |                    |
| 5.3 หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน  |                  |            |                 |             |                    |
| <b>6. บรรทัดฐานที่บ้าน (Home Social Structure)</b>   |                  |            |                 |             |                    |
| 6.1 การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความ<br>ขัดแย้งใดๆ ใน ครอบครัว                     |                  |            |                 |             |                    |
| 6.2 อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการ<br>ทำงานจากบ้าน                               |                  |            |                 |             |                    |
| 6.3 สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุป<br>สรรคในการทำงานจาก บ้าน                      |                  |            |                 |             |                    |
| <b>7. ความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction)</b>   |                  |            |                 |             |                    |
| 7.1 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ  |                  |            |                 |             |                    |
| 7.2 ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน  |                  |            |                 |             |                    |
| 7.3 สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี  |                  |            |                 |             |                    |
| 7.4 ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่<br>เสมอ                                |                  |            |                 |             |                    |
| <b>8. ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work Life Balance)</b>                                    |                  |            |                 |             |                    |

| ท่านเห็นด้วยกับข้อความแต่ละข้อระดับใด   | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปาน<br>กลาง (3) | น้อย<br>(2) | น้อย<br>ที่สุด (1) |
|---|------------------|------------|-----------------|-------------|--------------------|
| 8.1 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และ สังคมได้อย่าง เหมาะสม            |                  |            |                 |             |                    |
| 8.2 ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงาน และสุขภาพ                          |                  |            |                 |             |                    |
| 8.3 การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม                                       |                  |            |                 |             |                    |
| 9. ความอยู่ดีมีสุข (Well Being)   |                  |            |                 |             |                    |
| 9.1 สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี                                       |                  |            |                 |             |                    |
| 9.2 ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่ เสมอ                        |                  |            |                 |             |                    |
| 9.3 ถ้าข้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการ เปลี่ยนแปลง                        |                  |            |                 |             |                    |
| 10. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job Fit)                                      |                  |            |                 |             |                    |
| 10.1 ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน  |                  |            |                 |             |                    |
| 10.2 ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพและสามารถจัดการ งานได้อย่างเต็มที่               |                  |            |                 |             |                    |
| 10.3 ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญ ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ |                  |            |                 |             |                    |
| 11. ความสามารถในการจัดการเวลา (Time Management Capability)                        |                  |            |                 |             |                    |
| 11.1 ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน                                    |                  |            |                 |             |                    |
| 11.2 การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน                                 |                  |            |                 |             |                    |
| 11.3 ท่านสามารถทำงานได้ทันต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน และในสถานการณ์ปัจจุบัน              |                  |            |                 |             |                    |
| 12. การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19  |                  |            |                 |             |                    |
| 12.1 วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล                                   |                  |            |                 |             |                    |
| 12.2 ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่าน รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ วิกฤตการณ์นี้   |                  |            |                 |             |                    |
| 12.3 ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของ  |                  |            |                 |             |                    |

| ท่านเห็นด้วยกับข้อความแต่ละข้อระดับใด  | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปาน<br>กลาง (3) | น้อย<br>(2) | น้อย<br>ที่สุด (1) |
|--|------------------|------------|-----------------|-------------|--------------------|
| วิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น  |                  |            |                 |             |                    |
| 13. ความยากลำบากในการเดินทาง   |                  |            |                 |             |                    |
| 13.1 ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน                             |                  |            |                 |             |                    |
| 13.2 การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า                           |                  |            |                 |             |                    |
| 13.3 ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง |                  |            |                 |             |                    |

----- จบแบบสอบถาม -----

