

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19



ตุลธร ปรารงค์ศรีทอง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจาก
ที่บ้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างภาวะระบาดของโควิด-19

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

กุลธร ปรามศรีทอง

นายกุลธร ปรามศรีทอง
ผู้วิจัย

Siril R.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริสุข รักถิ่น,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

กุลธร อภินิหาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถฤณ ชนานุศักดิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Volunla R. Rasmam.

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ศศนิษฐ์ สติมานนท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศนิษฐ์ สติมานนท์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์วิจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19 สามารถดำเนินการสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ศิริสุข รักถิ่น อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ฉบับนี้ที่ให้ คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ และให้คำแนะนำในแต่ละขั้นตอนในการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคน สำหรับการสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างมาก รวมทั้งต้องขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิภาพประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และขอบคุณเพื่อนๆ รุ่นที่ 24B สาขาการจัดการและกลยุทธ์ ที่ให้ความช่วยเหลือระหว่างการทำกรวิจัยและเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณผู้ร่วมตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อมูลประกอบการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นแนวทางการพัฒนากลยุทธ์และเป็นประโยชน์กับผู้ที่สนใจในการนำข้อมูลนี้ไปประยุกต์ใช้หรือนำไปศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต ทั้งนี้หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้

ตุลธร ปรารงค์ศรีทอง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19

A STUDY OF FACTORS INFLUENCING INDUSTRIAL FACTORY EMPLOYEES' JOB
SATISFACTION AND QUALITY OF WORK WHILE WORKING FROM HOME DURING
COVID-19 PANDEMIC

ตุลธร ปรารักษ์ศรีทอง 6450288

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริสุข รักถิ่น, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ
ชนานุกัณฑ์, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติमानนท์, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพ
ของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19” เป็น
การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายผ่านการแจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์
ผ่าน Google form และมีคำถามคัดกรองเฉพาะประชากรในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งหมดรวม 295
ตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จากผลการวิจัยสรุปผลได้ว่า 1. ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานและการรับรู้ถึงประโยชน์มี
อิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจต่องาน 2. ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์และบรรทัดฐานที่ทำงานมี
อิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน 3. ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านและบรรทัดฐานที่
ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความอยู่ดีมีสุข 4. ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านและการรับรู้ถึงประโยชน์มี
อิทธิพลเชิงบวกกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน 5. ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน เทคโนโลยีที่
เอื้ออำนวย และการรับรู้ถึงประโยชน์มีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพของงาน อีกทั้งยังพบว่าตัวแปรกำกับ
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 และความยากลำบากในการเดินทางส่งผลกระทบต่อ
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจต่องาน/ คุณภาพของงาน

สารบัญ

		หน้า
	กิตติกรรมประกาศ	ข
	บทคัดย่อ	ค
	สารบัญตาราง	ช
	สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1	บทนำ	1
	1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
	1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
	1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับ	4
	1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
	2.1 นิยามเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน (Work from home)	6
	2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและการยอมรับ (TAM)	8
	2.3 ความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction)	10
	2.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work Life Balance)	10
	2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน	11
	2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
	2.7 กรอบแนวคิดงานวิจัย	14
	2.8 สมมติฐานงานวิจัย	15
บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย	17
	3.1 ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	17
	3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	18
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
	3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	20
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
	24
บทที่ 4	25
3.6 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	24
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	25
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากที่บ้าน	28
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน	33
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้าน	37
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง	40
4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	42
บทที่ 5	89
สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	89
5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	89
5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	89
5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากที่บ้าน	90
5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน	91
5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้าน	91
5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส Covid-19 และความยากลำบากในการเดินทาง	92
5.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	92
5.2 ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์	97
5.2.1 กำหนดกฎเกณฑ์และนโยบายการทำงานจากที่บ้านให้ชัดเจน	97
5.2.2 การสื่อสารถึงประโยชน์ของการทำงานจากที่บ้าน	98

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2.3 สื่อสารและสนับสนุนการทำงานจากที่บ้านจากองค์กรผู้ครอบครัว	99
5.2.4 พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อรองรับอนาคต	99
5.3 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	100
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	106
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่องานวิจัย	106



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 แสดงรายการตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	21
4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	26
4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางมาทำงานจากบ้าน	29
4.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน	30
4.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน	31
4.5 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน	34
4.6 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจากการทำงานจากที่บ้าน	34
4.7 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจากการทำงานจากที่บ้าน	35
4.8 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจากการทำงานจากที่บ้าน	35
4.9 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	36
4.10 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน	36
4.11 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องานในการทำงานจากบ้าน	37
4.12 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	37
4.13 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข	38
4.14 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	39
4.15 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของงาน	39
4.16 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	40
4.17 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง	41
4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานของเพศชายและเพศหญิง	42
4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละช่วงอายุ	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานของแต่ละ สถานะ	45
4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความ พึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละช่วงการศึกษา	46
4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความ พึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละช่วงระดับรายได้	49
4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความ พึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละตำแหน่งงาน	52
4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความ พึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละลักษณะงาน	55
4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความ พึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละที่พักอาศัย	60
4.26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความพึงพอใจต่องาน	62
4.27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.28 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความอยู่ดีมีสุข	64
4.29 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	65
4.30 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ คุณภาพของงาน	66
4.31 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความพึงพอใจต่องาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์	67
4.32 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัว แปรกำกับความสัมพันธ์	68
4.33 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความอยู่ดีมีสุข โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์	71
4.34 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.35 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อคุณภาพของงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	75
4.36 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความพึงพอใจต่องาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	78
4.37 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	79
4.38 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความอยู่ดีมีสุข โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	81
4.39 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	84
4.40 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อคุณภาพของงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	86

สารบัญรูปลูกภาพ

รูปภาพ		หน้า
2.1	ทฤษฎีแบบการจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM)	9
2.2	กรอบแนวคิดงานวิจัย	14
4.1	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	70
4.2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	72
4.3	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำให้เกิดคุณภาพของงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	76
4.4	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดคุณภาพของงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	77
4.5	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	80
4.6	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	82
4.7	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	83
4.8	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	85
4.9	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำให้เกิดคุณภาพของงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	87
4.10	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานที่ทำให้เกิดคุณภาพของงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	88

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เริ่มตั้งแต่ปี 2019 จนถึงปัจจุบันได้มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส "Covid-19" ไปทุกประเทศรอบโลก และในปลายเดือนมกราคม 2020 World Health Organization (WHO) ได้ประกาศภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ เนื่องจากเชื้อโรคมีการระบาดอย่างรวดเร็วและการควบคุมเป็นไปได้ยาก ซึ่ง ณ ปัจจุบัน 2023 ทั่วโลกมีผู้ติดเชื้อกว่า 767 ล้านคน และผู้เสียชีวิตเกือบ 7 ล้านคน โดยโซนภูมิภาคที่มีการติดเชื้อมากที่สุดจะเป็น Europe Western Pacific และ Americas ตามลำดับ สำหรับประเทศไทยเองนั้น มีผู้ติดเชื้อประมาณ 4.7 ล้านคน และผู้เสียชีวิต 3.4 หมื่นคน โดยโรค Covid-19 ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย รวมถึงการทำงานที่จะต้องเปลี่ยนไปตามสถานการณ์การ จึงทำให้เกิดรูปแบบการทำงานแบบ New Normal แบบใหม่ที่เรียกว่าการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) จากปกติที่พนักงานจะต้องไปทำงานที่สำนักงานหรือพื้นที่ที่องค์กรจัดไว้ให้เปลี่ยนมาเป็นการต้องทำงานจากที่บ้านพื้นที่ส่วนตัว โดยพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมนั้นก็ได้รับผลกระทบด้วยเช่นกันจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานด้วยเช่นกัน ซึ่งทางภาครัฐก็ได้มีมาตรการออกมาเพื่อให้องค์กรต่างๆ ช่วยกันเพื่อที่จะลดความเสี่ยงด้านการแพร่เชื้อโรคจากบุคคลสู่บุคคลที่อาจจะเกิดขึ้นกับพนักงาน เพราะบุคลากรนับเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์กร โดยความเสี่ยงที่จะพบเจอไวรัส Covid-19 จะมาจากหลากหลายความเสี่ยงด้วยกัน เช่น ความเสี่ยงที่เกิดในขณะที่เดินทางหรือการที่พนักงานจะต้องทำงานรวมกลุ่มกันอย่างหนาแน่น ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะควบคุมหรือป้องกันได้แบบทั่วถึง

ในปัจจุบันนี้หลายองค์กรได้มีการทยอยเปลี่ยนมาทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) โดยมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับองค์กรนั้นๆ ถือเป็นสัญญาณอย่างหนึ่งว่ารูปแบบการทำงานอาจจะมีโอกาสจะเปลี่ยนแปลงไปถึงแม้ว่าในอนาคตจะพ้นจากการระบาดของไวรัส Covid-19 ไปแล้วก็ตาม จากข้อสังเกตในหลายองค์กรเจอว่าการทำงานจากที่บ้านนั้นไม่ได้มีผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลลัพธ์จากงานก็ไม่แตกต่างจากเดิม ช่วยให้พนักงานสามารถที่จะบริหารเวลาได้ดีขึ้น และลดเวลาที่ต้องเสียไปในแต่ละวันในการเดินทาง

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ในหลายประเทศเริ่มประกาศนโยบายการทำงานโดยแบ่งคร่าวๆ ออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การกลับมาทำงานเต็มเวลาที่ Office เหมือนเดิม การใช้นโยบายทำงาน

ทางไกลแบบเต็มเวลา และการผสมผสานระหว่างการทำงานแบบดั้งเดิมกับการทำงานทางไกลร่วมกัน โดยที่ในแต่ละบริษัทอาจจะมียุทธศาสตร์การทำงานที่แตกต่างขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน (พิมพ์นารา หิรัญกุล, 2565) ซึ่งล้วนเป็นการจำกัดการเคลื่อนไหวของพนักงานเพื่อลดการสัมผัสผู้คนที่หรือกลุ่มเสี่ยงซึ่งจะมีส่วนช่วยในการลดการแพร่ระบาดของโรค Covid-19 และด้วยรูปแบบขององค์กรและความยืดหยุ่นของยุทธศาสตร์การทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกันทำให้เกิดข้อจำกัดบางประการดังนี้ (กานต์ บุญศิริ, 2563)

1. ข้อจำกัดสำหรับการยอมรับเทคโนโลยี เนื่องจากว่าการทำงานทางไกล (Work from Home) จะต้องสามารถที่จะสื่อสารกันได้ตลอดเวลา โดยโปรแกรมต่างๆ เช่น ZOOM, Microsoft Team, Line, Google Meet เป็นต้น

2. ข้อจำกัดสำหรับที่จะต้องร่วมกันทำงาน การ Work from Home จะต้องเปลี่ยนวิธีการติดต่อสื่อสารจากพบหน้ากันเป็นทางเสียงแทน มีการพูดคุยกันที่ลดลง และการที่ไม่ได้พบหน้ากัน ก็อาจทำให้สามารถระดมความคิดได้น้อยลงหรืออาจจะทำให้ความสัมพันธ์ภายในทีมลดน้อยลงเนื่องจากขาดความใกล้ชิดระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร

3. ข้อจำกัดสำหรับบางสาขาอาชีพ เพราะลักษณะของงานนั้นอาจจะไม่เหมาะสมหรือสามารถที่จะทำงานทางไกล (Work from Home) ได้ เช่น พนักงานฝ่ายผลิต ผู้รับเหมาก่อสร้าง แพทย์ผ่าตัด ดารา นักแสดง หรืออาชีพอะไรก็ตามที่จำเป็นต้องพบหน้ากัน เพราะจำเป็นต้องใช้ความสามารถเฉพาะของบุคคลนั้นๆ ในการขับเคลื่อน

4. ข้อจำกัดสำหรับคนที่ขาดความสม่ำเสมอ ความรับผิดชอบน้อย ไม่สามารถที่จะทำงานได้ตามเวลา เพราะการทำงานทางไกล จะมีอิสระมากกว่าปกติ และไม่มีใครคอยควบคุมพฤติกรรม

การทำงานจากที่บ้านมีความไม่เหมือนการทำงานแบบดั้งเดิมในหลายมิติ เพราะไม่ใช่เพียงแค่การเปลี่ยนที่นั่งทำงานหรือการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานชั่วคราวเท่านั้น หากแต่เป็นการเปลี่ยนรูปแบบ กระบวนการในการทำงานโดยสิ้นเชิง เพราะพนักงานแต่ละคนจะต้องแยกย้ายกันไปทำงานที่บ้านตัวเอง หรือในสถานที่ต่างๆ ที่แยกจากคนอื่น ซึ่งอาจจะไม่ได้มีการพบปะ การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคคลอื่น และการทำงานอื่นๆ จะต้องทำผ่านระบบออนไลน์หรือทางโทรศัพท์อย่างเดียว นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานก็เปลี่ยนไปจากที่ปกติจะมีเพื่อนร่วมงานอยู่รอบเราก็จะเปลี่ยนเป็นสมาชิกในครอบครัวแทน รวมไปถึงเครื่องใช้ต่างๆ ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ ก็แตกต่างจากที่ Office ทั้งหมดนี้อาจส่งผลกับพนักงาน เรื่องของผลผลิตในการทำงาน (Productivity) และการอยู่ดีมีสุข (Well-being) อีกด้วย (พิมพ์นารา หิรัญกุล, 2565)

โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง โรงงานหรือสถานที่ผลิตหรือซ่อมผลิตภัณฑ์ โดยการใช้เครื่องจักรรวมกันตั้งแต่ 5 แรงม้า และหรือคนงานตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป ทำการผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม แปรสภาพ เก็บรักษา ทำลาย ตามประเภทหรือชนิด (พระราชบัญญัติโรงงาน 2535) และโรงงานอุตสาหกรรมจะถูกแบ่งเป็นหลายประเภทตามอุตสาหกรรมนั้นๆ เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมอาหาร เป็นต้น ซึ่งจากอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันก็ทำให้ กระบวนการหรือวิธีการทำงานก็จะแตกต่างกันไป และงานที่ทำก็จะแตกต่างจากบริษัทหรือองค์กรอื่นๆ เพราะลักษณะงานจะมีทั้งที่จำเป็นที่จะต้องอยู่ที่หน้างานหน้าเครื่องจักร บางงานอาจจะทำงานผสมผสานระหว่างหน้างานและที่ Office บ้าง และบางงานอาจจะทำงานที่ Office เพียงอย่างเดียว

โดยผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมในไทย ได้มีการเสนอว่าเจ้าของกิจการและแรงงานต้องช่วยกันเพื่อต่อสู้กับ Covid-19 ตามแนวทางดังนี้ (ประชาไท, 2022)

1. มีการประเมินสถานการณ์ร่วมกันเพื่อให้ทั้งนายจ้างและแรงงานมองเห็นภาพอนาคตของธุรกิจให้ไปในทิศทางเดียวกัน
2. วิเคราะห์จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่แล้วนำมาปรับรูปแบบ โมเดลธุรกิจ โดยศึกษาแล้ววางกลยุทธ์มาปรับใช้ให้เหมาะสม
3. ปรับตัวกับการเข้าสู่ยุค “Technology Transform” โดยการนำประโยชน์จากเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้
4. กลยุทธ์ที่นำมาใช้จะต้องมีหลายตัวเลือกแปรเปลี่ยนได้ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีแผนสำรองไว้เสมอ โดยรูปแบบของกลยุทธ์ก็จะแตกต่างกันไปตามศักยภาพที่ต้องสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่
5. ต้องนำจุดแข็งและมองหาโอกาสมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เสริมสร้างจุดแข็ง-กำจัดจุดอ่อน มีเพิ่มทักษะ “Up Skill” หรืออาจมองหาทักษะใหม่ๆ “New Skill”
6. การทำงานมีความโปร่งใส รับฟังความคิดเห็น ไม่ถูกปิดกั้นทางความคิด
7. การปรับตัวของฝั่งลูกจ้าง ต้องปรับตัวเองเพื่อไม่ให้ถูกปลดออกจากงาน โดยเฉพาะแรงงานสูงวัยที่ต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ
8. การปรับตัวของฝั่งผู้ประกอบการ เปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้มีอำนาจในการแข่งขันในตลาด

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19
2. ศึกษาความคิดพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในการทำงานจากที่บ้าน
3. เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านให้ดีขึ้น

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านประชากร พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย
2. ด้านเนื้อหา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม
3. ด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามในช่วงเดือนธันวาคม 2565 - เมษายน 2566

1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เข้าใจความคิดเห็นของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน และพัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมในอนาคต
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางให้กับองค์กรในการปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) คือวิธีทำงานผ่านอินเทอร์เน็ตและการทำงานแบบเคลื่อนที่ ซึ่งสามารถทำงานจากสถานที่ไหนก็ได้ หรือเรียกว่าการสื่อสารทางไกล ซึ่งหมายความว่าพนักงานทำงานจากสถานที่ห่างไกลซึ่งมักจะอยู่บ้าน (MBA Skool Team, 2022)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work Life Balance) คือแนวคิดเรื่องการปรับความสอดคล้องระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการทำงานหนัก ช่วยให้มี

สึกที่ดีกับชีวิตมากขึ้น การปรับเวลาให้เหมาะสมจึงทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวและคนรอบข้างที่ดียิ่งขึ้น (ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล, 2564)

ความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction) โดยจะเกิดจากผู้ทำงานรู้สึกยินดีต่องานที่ทำ เนื่องจากความคาดหวังจากการทำงานนั้นตรงกับความต้องการของเรา โดยมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้เกิดพึงพอใจได้ ยกตัวอย่างเช่น องค์กรมีสวัสดิการที่ดี ผลตอบแทนที่ดี องค์กรมีโครงสร้างที่เหมาะสม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่ดี องค์กรจึงได้ประโยชน์และประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรตั้งไว้ (พัชรพร ศรีสุระพล, 2565)



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม” โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 นิยามเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน (Work from home)

สมัยก่อนเรียกการทำงานทางไกล (Telework) หรือโทรคมนาคมทางไกล (Telecommuting) เป็นตัวเลือกในการทำงานที่แตกต่างออกไปจากเดิม ต่างสถานที่ เช่น สำนักงาน, บ้าน หรือสถานที่อื่นๆ โดยนำเทคโนโลยีเป็นตัวเชื่อมในการติดต่อสื่อสาร (Van Meel, 2011) แทนการเดินทางไปทำงาน (Nilles, 1997) การทำงานทางไกลเป็นที่นิยมมากในทวีปยุโรปซึ่งสอดคล้องในเรื่องของความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน การทำงานจากทางไกลเป็นเรื่องที่ถกเถียงกันมาตลอด เนื่องจากขอบเขตที่ไม่ค่อยชัดเจนของการทำงานที่จะต้องเห็นตัวตนในขณะที่ทำงาน ซึ่งวิธีการทำงานแบบยืดหยุ่นนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย โดยข้อดีของการทำงานจากที่บ้าน เช่น การวางแผนจัดการเวลาตัวเองได้ เลือกเวลาช่วงเวลาที่เหมาะกับการทำงานได้ และดูแลสุขภาพในครอบครัวได้ เป็นต้น (Nakrosiene et al., 2019) และพบว่าการทำงานจากที่บ้านช่วยเพิ่มผลผลิต เพิ่มความพึงพอใจในงานมากขึ้น ไม่อยากที่จะเปลี่ยนงาน และความเครียดลดลง (Vega et al., 2015; Contreras et al., 2020)

การทำงานทางไกลมีหลายรูปแบบดังนี้ (Darren Murph, 2021)

1. No remote องค์กรไม่ให้พนักงานทำงานทางไกลเลย ทุกคนต้องไปทำงานที่ออฟฟิศที่เป็นเหมือนศูนย์กลางของชีวิตการทำงาน
2. Remote time องค์กรให้พนักงานทำงานที่ออฟฟิศเป็นหลัก แต่อาจจะมีให้พนักงานคนหรือบางทีมสามารถทำงานทางไกลได้ในบางช่วงเวลา
3. Remote exceptions องค์กรให้พนักงานทำงานที่ออฟฟิศเป็นหลัก แต่มีข้อยกเว้นโดยอนุญาตให้พนักงานบางคนสามารถทำงานทางไกลได้
4. Remote day องค์กรให้พนักงานทำงานที่ออฟฟิศเป็นหลัก แต่มีการกำหนดบางวันบางสัปดาห์ให้พนักงานทุกคนทำงานทางไกล

5. Hybrid remote องค์กรให้พนักงานเลือกทำงานทางไกลเป็นบางวันสลับระหว่างบ้านกับสำนักงาน

6. Remote allowed ให้สิทธิ์พนักงานทำงานทางไกล โดยมีข้อยกเว้นสำหรับพนักงานบางส่วนที่จำเป็นต้องทำงานที่สำนักงาน เช่น ต้องใช้ระบบที่สำนักงานเท่านั้นหรือต้องพบลูกค้า

7. Remote-first ดำเนินงานโดยคิดว่าพนักงานทุกคนทำงานทางไกล มีการออกแบบนโยบายและรูปแบบการทำงานส่งเสริมให้การทำงานทางไกลเป็นหลัก แม้ว่าองค์กรยังมี Office ส่วนกลางให้พนักงานสามารถเข้ามาใช้อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ได้ แต่ Office จะไม่ได้เป็นที่รวมตัวในการทำกิจกรรม

8. Remote only ให้พนักงานทำงานทางไกลอย่างเดียวนั้น ไม่มี Office และพื้นที่ส่วนกลางให้พนักงาน และจัดเวลาทำงานให้เหลื่อมกันเพื่อให้พนักงานที่อยู่คนละเขตเวลา (Time zone) สามารถทำงานหรือประชุมพร้อมงานด้วยกัน

9. All-remote ให้พนักงานทุกคนทำงานทางไกลอย่างเดียวนั้น โดยที่องค์กรจะไม่มี Office และพื้นที่ส่วนกลางให้เลย และไม่มีการจัดสรรเวลาทำงานร่วมกันแม้สำหรับพนักงานที่กันคนละเขตเวลา

10. Strictly remote ให้พนักงานทุกคนทำงานทางไกลอย่างเดียวนั้น โดยไม่มีออฟฟิสและพื้นที่ส่วนกลางส่วนกลางให้ ไม่มีการจัดสรรเวลาทำงานร่วมกันระหว่างเขตเวลานอกจากนี้พนักงานไม่ต้องเจอกันหรือประชุมงานกันเลย

ข้อดีของการทำงานจากที่บ้าน (กรณีรัศมี ประเสริฐธนากุล, 2564)

1. ปลอดภัย ทำให้เราลดการพบเจอผู้คนและการเดินทาง ทำให้ปลอดภัยจากเชื้อโรคต่างๆ ที่เราอาจจะพบเจอ รวมทั้งจากอุบัติเหตุจากการเดินทาง

2. ประหยัด ซึ่งได้ประโยชน์ทั้งพนักงานและองค์กร จะช่วยลดเงินและเวลาที่ต้องเสียระหว่างเดินทางให้กับพนักงานเพื่อเอาเวลาที่ได้เพิ่มขึ้นนี้ไปทำกิจกรรมอื่นๆ และในส่วนขององค์กรจะสามารถลดการใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าเสื่อมของอุปกรณ์ เป็นต้น

3. สร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สามารถบริหารเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวของตัวเองได้ มีการจัดการเวลาที่ดีขึ้น มีอิสระผ่อนคลายเวลาทำงานมากขึ้น

4. เพิ่มประสิทธิภาพของงาน เนื่องจากที่บริษัทอาจจะมีอุปสรรคมาขัดขวางการทำงาน เช่น การเรียกประชุมด่วน การโทรหาแบบไม่เร่งด่วน ทำให้การทำงานถูกขัดจังหวะ จึงอาจจะขาดประสิทธิภาพได้ แต่สำหรับการทำงานจากที่บ้านนั้นช่วยทำให้มีไอเดียใหม่ๆ อาจจะเป็นการจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มแรงบันดาลใจในการทำงาน เมื่อมีความยินดีต่องานมากขึ้นก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง

5. สุขภาพจิตใจและสุขภาพร่างกายดี เนื่องจากการทำงานที่บริษัทอาจมีสิ่งที่ทำให้กระทบกับสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ความเครียดจากการเดินทาง บรรยากาศกดดันในที่ทำงาน การถูกจำกัดเวลาในหลายๆ อย่าง แต่การทำงานที่บ้านนั้นเป็นเหมือนการปรับให้เราได้ผ่อนคลาย ไม่ต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่คอยถูกจับตามอง ช่วยลดความตึงเครียดได้

6. ได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ด้วยสถานะการที่บังคับทำให้พนักงานได้เปิดรับเทคโนโลยีใหม่ นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อปรับตัวสำหรับการทำงานในอนาคต

ข้อเสียของการทำงานจากที่บ้าน (กรีนท์รีตัน ประเสริฐชนากุล, 2564)

1. ปัญหาด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร การทำงานที่บ้านจะต้องพึ่งพาตัวเองเป็นส่วนใหญ่ และพนักงานจะต้องเปิดรับเทคโนโลยี และอาจจะมีปัญหาเรื่องอินเทอร์เน็ต ปัญหาด้านซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ ของคอมพิวเตอร์ ระบบที่องค์กรจะต้องสนับสนุนพนักงาน

2. สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย พนักงานบางคนที่บ้านอาจจะมีสมาชิกหลายคน ทำให้อาจจะมีเสียงดังรบกวนระหว่างทำงาน ทำให้เสียสมาธิ อุปกรณ์ไม่เหมาะสมกับการนั่งทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ หน้าจอคอม

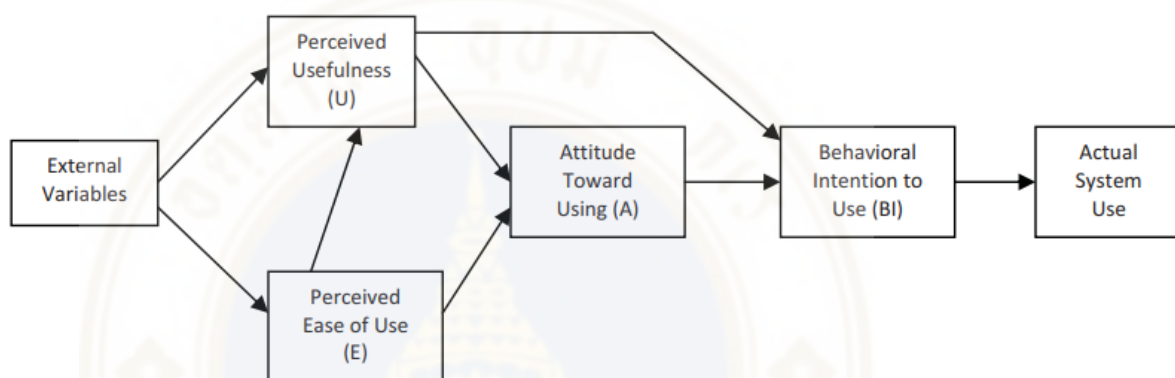
3. เสียสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจ การทำงานจากบ้านทำให้พนักงานที่ไม่เหมาะสม เช่น นั่งทำงานด้วยเก้าอี้ที่ไม่เหมาะสม นอนทำงาน ทำให้เกิดอาการปวดเมื่อยเรื้อรัง และการที่ตัดขาดจากผู้คน อาจทำให้พนักงานบางคนรู้สึกโดดเดี่ยว เครียด รวมทั้งการที่ไม่ได้ถูกกดดัน ทำให้พนักงานบางคนอาจจะจี้เกียจ และไม่ตั้งใจทำงาน

4. เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น พนักงานก็จะต้องแบกรับค่าใช้จ่ายมากขึ้นจากการทำงานจากบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าอินเทอร์เน็ต หรืออาจจะต้องซื้ออุปกรณ์มาเพิ่ม

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและการยอมรับ (TAM)

เป็นแบบจำลองระบบสารสนเทศแบบดั้งเดิมที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับเทคโนโลยีเสนอโดย (Davis, 1989) โดยทฤษฎีพฤติกรรมการใช้งานระบบสารสนเทศจะถูกอธิบายจากความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention) ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการตัดสินใจ (Venkatesh et al., 2003) โดยถูกกำหนดด้วยปัจจัยสองประการ ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) และการรับรู้ว่าการใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use) โดย (Hu et al., 1999) เสนอว่ามีหลายตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยี เช่น การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานและการรับรู้ถึงประโยชน์ มีบทบาทมากขึ้นในการยอมรับ

ในส่วนปัจจัยพื้นฐานของทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี ประการที่ 1 คือเมื่อบุคคลมีทัศนคติเชิงบวกที่สูงขึ้นต่อการใช้เทคโนโลยีใหม่ และความตั้งใจเชิงพฤติกรรมก็สูงขึ้นเช่นกัน ประการที่ 2 คือการรับรู้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งานเป็นความเชื่อที่ส่งผลต่อทัศนคติ ประการที่ 3 คือการรับรู้ถึงประโยชน์จะส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจของพฤติกรรม ประการที่ 4 คือเมื่อการรับรู้ว่าใช้งานง่าย การรับรู้ถึงประโยชน์ก็จะสูงขึ้นเช่นกัน ประการที่ 5 คือ ตัวแปรภายนอกจะส่งผลทางอ้อมต่อทัศนคติ ความตั้งใจ และพฤติกรรมภายในส่วนบุคคล ตลอดจนปัจจัย 2 ประการที่รับรู้ถึงประโยชน์และรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่จะยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ (Davis et al., 1989)



รูปภาพ 2.1 ทฤษฎีแบบการจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM)

ปัจจัยที่มีความสำคัญและสอดคล้องในบริบทของการใช้และการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงง่ายในการใช้งาน และทัศนคติต่อการใช้งาน และความตั้งใจเชิงพฤติกรรม

1. การรับรู้ถึงประโยชน์ คือ การมีความคิดว่าการใช้ระบบใดๆ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ (Davis, 1989)
2. การรับรู้ถึงง่ายในการใช้งาน คือ การมีความคิดว่าการใช้ระบบใดๆ จะมีความง่ายโดยปราศจากความพยายาม (Davis, 1989)
3. ทัศนคติต่อการใช้งาน คือ การชี้นำพฤติกรรมในอนาคตหรือสาเหตุของความตั้งใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมเฉพาะในที่สุด ในแบบการจำลองการยอมรับเทคโนโลยี ทัศนคติต่อการใช้คือผลประเมินความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบของแต่ละคนในการแสดงพฤติกรรมเฉพาะ (Ajzen & Fishbein, 2000; Davis, 1989)

4. ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม คือ การรับอิทธิพลมาจากทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการรับรู้ถึงประโยชน์ของสิ่งนั้นๆ จะส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจของพฤติกรรม (Davis, 1989)

2.3 ความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction)

ข้อดีหลายประการของการทำงานทางไกลที่กล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางที่สุดคือช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน (Virick et al., 2010) ความพึงพอใจต่องานนับเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลเมื่อมีบางสิ่งที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์เกิดขึ้นมาจากการประเมินและประสบการณ์การทำงาน โดยบริษัทต่างๆ ได้มีการพูดถึงการทำงานจากที่บ้าน พัฒนาวิธีการในการจัดการงานเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020) ปัจจัยหนึ่งที่เป็นไปได้ที่จะสร้างนวัตกรรมที่ได้จากการทำงานจากที่บ้านคือความสุขของบุคคล (Ellis & Webster, 1998) เป็นความพยายามเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความเครียด และความพึงพอใจ (Roz, 2019; Kim et al., 2019)

2.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work Life Balance)

แนวคิดนี้ถูกสร้างขึ้นจากแนวคิดที่ว่าชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้นจะต้องสมดุล ไม่มีฝั่งไหนมากเกินไป ในการนำเสนอความสมดุลแบบในชีวิต นอกจากนี้การทำงานที่อิสระยืดหยุ่นในรูปแบบต่างๆ ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่หลากหลายทั้งในมุมมองความเป็นอยู่ที่ดีและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Chung & Van, 2020) อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพ ซึ่งการไม่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยปกติบุคคลจะเครียดเมื่อขาดสิ่งที่เป็นในชีวิต จากข้อสรุปของการศึกษาก่อนหน้านี้เผยให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน (Jackson & Fransman, 2018)

องค์ประกอบของความพอดีระหว่างชีวิตและงานประกอบด้วย ได้แก่ (Fisher-McAuley et al., 2003)

1. การทำงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว หมายถึง งานที่ทำนั้นมีอิทธิพลกับการใช้ชีวิตส่วนตัวมากเกินไปจนเกิดปัญหาในการใช้ชีวิต

2. ชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน หมายถึง การใช้ชีวิตส่วนตัวนั้นมีผลกับการทำงานมาก จนส่งผลเสียกับงาน

3. ชีวิตส่วนตัวและการทำงานช่วยเสริมกัน หมายถึง การใช้ชีวิตและงานเสริมสนับสนุนกัน ทำให้เกิดผลดี ได้ประโยชน์ทั้งคู่

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

ความสามารถที่ทำให้เกิดผลลัพธ์จากการทำงาน เช่น วัตถุประสงค์แรงใส่เข้าไปกับผลผลิตที่ได้ และส่วนในมุมมองของค่าใช้จ่ายในการตั้งต้น เช่น ทรัพยากร บุคลากร เงิน เทคโนโลยี เป็นต้น โดยนำต้นทุนการผลิตที่มีอยู่เหล่านี้มาใช้อย่างคุ้มค่า หรืออาจจะมองในแง่มุมมองของรูปแบบวิธีการ (Process) เช่น งานได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคโนโลยีช่วยให้ดีขึ้น หรือในมุมมองของผลลัพธ์ เช่น งานมีคุณภาพ กำไรเติบโต สามารถผลิตได้ภายในกรอบของเวลา ผู้กระทำมีความรู้สึกที่ดีต่องาน (ธิดารัตน์ สีนแสง, 2556) และจากแนวความคิดของ (Peterson & Plowman, 1953) กล่าวว่า การทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น เราจะต้องร่วมด้วยช่วยกันและเข้าไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ข้อ ได้แก่ (Peterson & Plowman, 1989)

1. คุณภาพของงาน (Quality of Work) งานต้องถูกตามมาตรฐาน ต้องอยู่ภายใต้เวลาที่กำหนด ให้ได้ประโยชน์และความพึงพอใจมากที่สุด

2. ปริมาณงาน (Quantity of Work) ได้ปริมาณงานตามเกณฑ์ที่มากกว่าหรือเท่ากับสถานะปกติ และผลลัพธ์ที่ได้จะต้องมีความเหมาะสม

3. เวลา (Time) งานเสร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) เงินที่ใช้ในกระบวนการต่างๆ ต้องมีความสอดคล้องกับต้นทุน

ปัจจัยหลักสามประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร บุคคล สภาพแวดล้อมขององค์กร และความต้องการงาน (Boyatzis, 2008)

1. ปัจจัยด้านบุคคล วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรม ความรู้ ธรรมชาติ ความสามารถ เส้นทางการอาชีพ สไตล์และความสนใจของคนทำงาน

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมและบรรยากาศ โครงสร้างและระบบ การเติบโตในอุตสาหกรรมนั้นๆ กลยุทธ์ขององค์กร ข้อจำกัดขององค์กร

3. ปัจจัยด้านความต้องการงาน ประกอบด้วยบทบาทหน้าที่พนักงานในองค์กร ทฤษฎีการกระทำและการปฏิบัติงานระบุว่าประสิทธิภาพที่ดีที่สุด สามารถรับรู้ได้ผ่านองค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม และบทบาทและงานที่ดำเนินการโดยพนักงานในองค์กร รวมถึงผู้นำในองค์กร

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของ ธนียา รุจนเวชช์ (2564) ได้ข้อสรุปว่า การทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์กว่าวิธีแบบดั้งเดิม เนื่องจากว่าพนักงานจะมีรู้สึกปลดปล่อยในการทำงานมากขึ้น ความกดดันลดลง สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

งานวิจัยของ นกสร เชาววิจิตร (2564) ที่พบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างพร้อมที่จะปรับตัวตามนโยบายองค์กร หากมีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีจากองค์กรและครอบครัวเห็นด้วยแล้วนั้น จะทำให้พนักงาน องค์กร และครอบครัวเข้าใจกันและความสัมพันธ์ที่ดี

งานวิจัยของ จุริวรรณ จันทลา (2564) ได้ข้อสรุปว่า ลักษณะของงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงาน โดยการทำงานจากที่บ้านจะไม่ได้เหมาะสมกับงานทุกอย่าง เช่น งานที่ต้องปฏิบัติหน้างาน งานที่ต้องมีการติดต่อพูดคุยแบบเจอหน้า

งานวิจัยของ ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) ได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน เพราะสามารถที่จะบริหารเวลา ในส่วนของการทำงาน การพักผ่อน การมีเวลาให้กับครอบครัวและคนรอบข้างมากขึ้น ทำให้เกิดผลต่อเนื่องคือประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี พนักงานรักองค์กร พนักงานจะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ลาพักร้อน ลาป่วย และลาออกลดลง

งานวิจัยของ Ahmadi et al. (2022) ชี้ให้เห็นว่า เพศหญิงอายุมากกว่า 35 ปี มีการศึกษาสูง ทำงานเต็มเวลา แต่งานแล้ว และอาศัยอยู่ในเมืองขนาดกลาง-ใหญ่ในสวีเดน มีความพึงพอใจมากในการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งเกิดจากความสมดุลระหว่างความต้องการของงานและทรัพยากรที่มีอยู่ และผลเสียการทำงานจากที่บ้านคือสูญเสียจิตวิญญาณของทีม และความอยู่ดีมีสุข

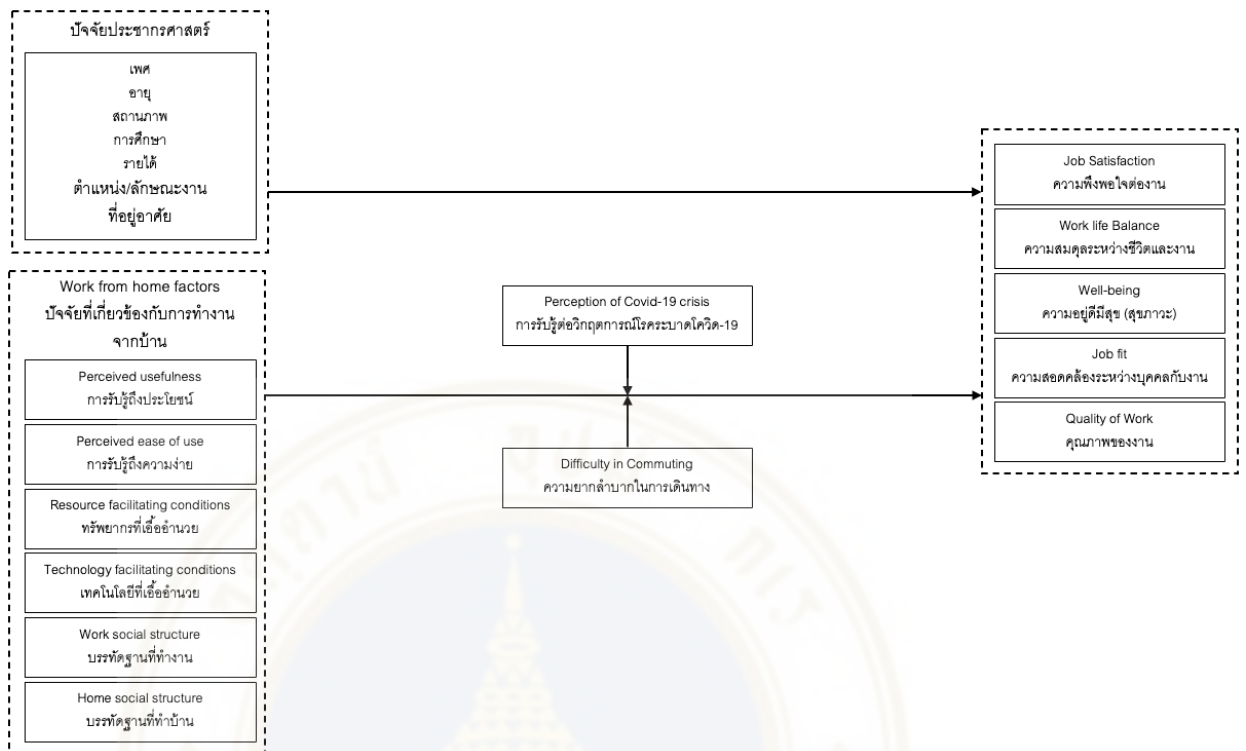
งานวิจัยของ Moens et al. (2022) ชี้ให้เห็นว่า พนักงานชาวเฟลมิชคาดการณ่ว่า Covid-19 จะทำให้การทำงานทางไกลและการประชุมทางดิจิทัล (81%) เป็นเรื่องธรรมดามากขึ้นในอนาคตอย่างน้อยก็ในเบลเยียม ผู้ที่มีบุตรอาศัยอยู่จะไม่ค่อยพอใจกับการทำงานทางไกลที่เพิ่มขึ้น มากกว่าหนึ่งในห้าพบว่าใช้เวลาทำงานทางไกลมากขึ้น (ในช่วงวิกฤต Covid-19) รายงานว่ามีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมบ้านมากขึ้น ผลกระทบที่รับรู้ได้จากการทำงานทางไกลเพิ่มขึ้นในด้านอื่นๆ ของชีวิต

ส่วนตัว และผลการวิจัยก่อนหน้านี้ คุณลักษณะเชิงบวกหลายประการ (เช่น ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้น) เกิดมาจากการทำงานทางไกล ในขณะที่เดียวกันก็ เน้นย้ำถึงข้อเสียเปรียบในการเลื่อนตำแหน่งและกระทบความสัมพันธ์กับทีม

งานวิจัยของ Rožman et al. (2021) ชี้ให้เห็นว่า Covid-19 ส่งผลกระทบต่อสถานที่ทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทส่วนใหญ่ บริษัทต่างๆ จำเป็นต้องเตรียมการสำหรับพนักงานในการปฏิบัติงานจากระยะไกลหลังจากบังคับใช้กฎการล็อกดาวน์ทั่วโลก เนื่องจากการแพร่ระบาดได้นำไปสู่การจำกัดการเคลื่อนไหวและการปิดสถานที่ทำงานชั่วคราว Covid-19 ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ทั่วโลกต้องปรับรูปแบบการทำงาน นายจ้างต้องหาวิธีเพื่อให้มั่นใจงานที่ได้จากการทำงานระยะไกลจะออกมาดี ด้วยเหตุนี้ ความยืดหยุ่นในการทำงานจากที่บ้านจึงนับว่าเป็นแนวทางใหม่ในการทำงานสำหรับพนักงานหลายคน พนักงานจำนวนมากไม่ได้รับการเอื้อจากองค์กร มีการลดชั่วโมงการทำงานและเพิ่มความเครียด จากมุมมองนี้ องค์กรควรทำความเข้าใจกับพนักงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรควรมีนโยบายที่เหมาะสม เช่น การสื่อสารอย่างต่อเนื่องกับพนักงานผ่านข้อความวิดีโอจากผู้นำขององค์กร จัดบริการให้คำปรึกษาสำหรับพนักงาน จัดสัมมนาทางเว็บเกี่ยวกับความวิตกกังวลและความเครียด และแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ในการรักษาสุขภาพ โดยรวมแล้ว โรคระบาด Covid-19 ได้เพิ่มความรับผิดชอบในบ้านของผู้ชาย แต่ไม่มากเท่ากับผู้หญิง ทำให้ผู้ชายมีเวลาในการทุ่มเทให้กับงานมากกว่าผู้หญิง ดังนั้นการแพร่ระบาดได้บั่นทอนประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย นอกจากนี้ยังส่งผลให้การทำงานมีความพึงพอใจลดลง การมีส่วนร่วมในการทำงานลดลง และประสิทธิภาพลดลง

จากการสืบข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้านในหลายหน่วยงาน แต่ยังไม่เห็นว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งผู้วิจัยทำงานอยู่ในกลุ่มพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมและมองว่าถึงแม้ว่าหัวข้อและตัวแปรที่ใช้การวิจัยจะใกล้เคียงกันกับงานวิจัยอื่นๆ แต่พนักงานในกลุ่มต่างๆ ก็จะมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน จึงมีความเป็นไปได้ว่าข้อสรุปของงานวิจัยที่ได้นี้อาจจะแตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้า รวมทั้งผู้วิจัยได้มีการเพิ่มตัวแปรเกี่ยวกับคุณภาพของงานเพิ่มเข้าไปเพื่อศึกษาต่อยอด เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์กว่าเดิม อีกทั้งเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด Covid-19 ก็ยังคงแพร่ระบาด จึงยังนับว่าเป็นอีกตัวแปรสำคัญที่นำมาศึกษาด้วย

2.7 กรอบแนวคิดงานวิจัย



รูปภาพ 2.2 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.8 สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานและที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อคุณภาพของงาน

สมมติฐานที่ 7 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความพึงพอใจต่องาน

สมมติฐานที่ 8 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

สมมติฐานที่ 9 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความอยู่ดีมีสุข

สมมติฐานที่ 10 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

สมมติฐานที่ 11 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและคุณภาพของงาน

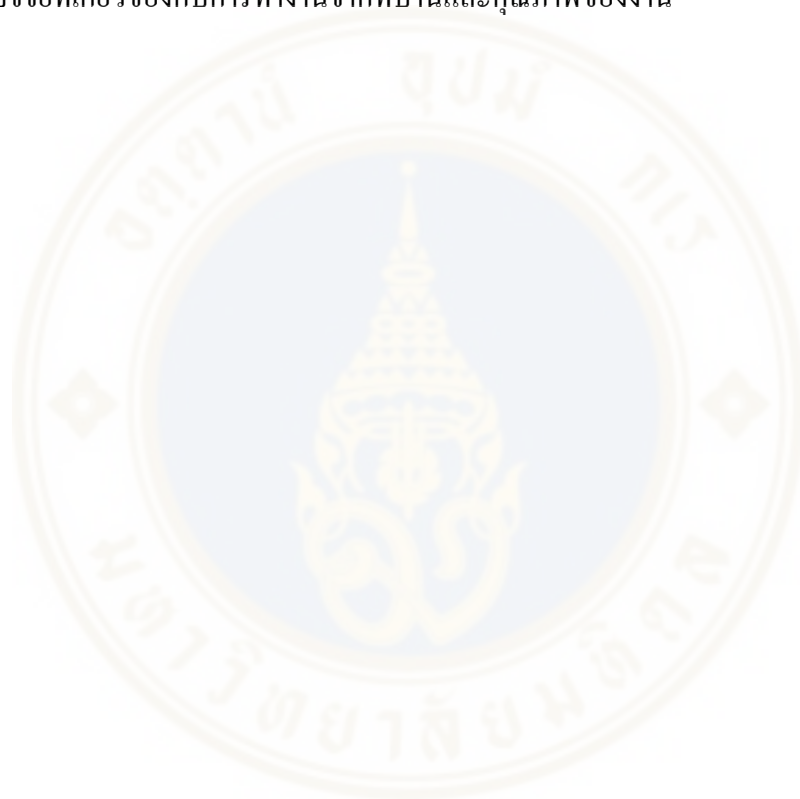
สมมติฐานที่ 12 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความพึงพอใจต่องาน

สมมติฐานที่ 13 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

สมมติฐานที่ 14 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความอยู่ดีมีสุข

สมมติฐานที่ 15 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

สมมติฐานที่ 16 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและคุณภาพของงาน



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งจะใช้การเก็บข้อมูลจากการกลุ่มตัวอย่างจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) ตามรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ประชากรที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย โดยที่พนักงานจะปฏิบัติงานในส่วนของสำนักงานและเคยทำงานจากที่บ้าน

2. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากกลุ่มประชากรผู้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย ไม่สามารถระบุจำนวนของประชากรที่แน่นอนได้ จึงจำเป็นที่จะต้องใช้วิธีคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Cochran, 1977) ดังนี้

โดย N = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P = โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์หรือสัดส่วนของคุณลักษณะที่สนใจ

Z = ระดับความเชื่อมั่น (ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่า $Z = 1.96$)

$E =$ ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ ($E = 0.05$)

จากการคำนวณข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ทำให้งานวิจัยนี้จะต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 385 ตัวอย่าง ซึ่งสำหรับงานวิจัยนี้สามารถเก็บข้อมูลได้เพียง 295 ตัวอย่าง เนื่องจากข้อมูลที่เก็บนั้นจะเป็นการเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น จึงทำให้เกิดความยากลำบากในการเก็บข้อมูล

3. วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มแบบไม่อิงหลักความน่าจะเป็นแบบง่าย (Simple Random Sampling) และสุ่มโดยใช้ความสะดวก (Convenience sampling) ผ่านการแจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ผ่าน Google form โดยแบบสอบถามจะมีคำถามคัดกรองเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Questionnaires) เพื่อที่จะคัดเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสนใจ

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้จะมีตัวแปรที่ศึกษาแบ่งเป็น ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และตัวแปรกำกับ ดังนี้

1. ตัวแปรต้น

1.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- การศึกษา
- รายได้
- ตำแหน่ง
- ลักษณะงาน
- ที่อยู่อาศัย

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน (Work from home factors)

- การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived usefulness)
- การรับรู้ถึงความง่าย (Perceived ease of use)
- ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (Resource facilitating conditions)
- เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (Technology facilitating conditions)

- บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure)
- บรรทัดฐานที่ทำบ้าน (Home social structure)

2. ตัวแปรตาม

- 2.1 ความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction)
- 2.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work life Balance)
- 2.3 ความอยู่ดีมีสุข (Well-being)
- 2.4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job fit)
- 2.5 คุณภาพของงาน (Quality of Work)

3. ตัวแปรควบคุม

- 3.1 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Perception of Covid-19 crisis)
- 3.2 ความยากลำบากในการเดินทาง (Difficulty in Commuting)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากที่บ้าน
- ส่วนที่ 3 คำถามเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน
- ส่วนที่ 4 คำถามเรื่องความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน
- ส่วนที่ 5 เรื่องการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง

โดยคำถามในส่วนที่ 3 ถึง ส่วนที่ 5 ลักษณะของแบบสอบถามนั้น จะเป็นมาตรวัด 5 ระดับตามรายละเอียดดังนี้

- ระดับที่ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับที่ 4 = เห็นด้วยมาก
- ระดับที่ 3 = เห็นด้วยปานกลาง

ระดับที่ 2 = เห็นด้วยน้อย

ระดับที่ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน จะใช้การแปรผลจากคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามโดยหาค่ากึ่งกลางพิสัย ใช้สูตรคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{ช่วงคะแนน} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นคะแนนเฉลี่ยแต่ละชั้นจะมีความกว้างอยู่ที่ 0.80 ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย ความหมายของระดับความคิดเห็น

4.21-5.00	ระดับมากที่สุด
3.41-4.20	ระดับมาก
2.61-3.40	ระดับปานกลาง
1.81-2.60	ระดับต่ำ
1.00-1.80	ระดับต่ำมาก

3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้มีการทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำมาใช้งานตามขั้นตอนดังนี้

1. ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่จัดทำไว้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ซึ่งพิจารณาถึงความครอบคลุมและความเหมาะสมของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับแก้ก่อนนำไปใช้จริง

2. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยจะมีการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (Pre-Test) 30 คน แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วย Cronbach's Alpha Coefficient โดยถ้าค่า Cronbach's Alpha มีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไปในทุกตัวแปรก็จะถือว่าแบบสอบถามนี้ผ่านเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 3.1 แสดงรายการตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัย	รายการตัววัด	ดัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
การรับรู้ถึงประโยชน์	การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า	Davis, 1989 วลัญช์ ก้าว สัมพันธ์, 2555	0.824
	การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น		
	การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพมากขึ้น		
	การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ		
การรับรู้ถึงความง่าย	ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน	Pipitwanichakarn and Wongtada, 2019 ชาลิณี ฐิติโชติ พนิชย์ (2559)	0.793
	ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์		
	ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก		
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	Pérez Pérez, Sánchez, de Luis Carnicer & Vela Jiménez, 2005 Taylor and Peter A. Todd, 1995 วลัญช์ ก้าว สัมพันธ์, 2555	0.877
	อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน		
	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน		
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน	วลัญช์ ก้าว สัมพันธ์, 2555	0.877
	เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกและรวดเร็ว		
	ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน		

ตาราง 3.1 แสดงรายการตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ปัจจัย	รายการตัววัด	ดัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
บรรทัดฐาน ที่ทำงาน	องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงาน จากบ้าน	วัลัญช์ ก้าว สัมพันธ์, 2555 ชาลิณี ฐิติโชติ พนิชย์ (2559)	0.849
	องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจาก บ้านอย่างชัดเจน		
	หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน		
บรรทัดฐาน ที่บ้าน	การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ใดๆ ในครอบครัว	วัลัญช์ ก้าว สัมพันธ์, 2555 ชาลิณี ฐิติโชติ พนิชย์ (2559)	0.835
	อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงาน จากบ้าน		
	สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคใน การทำงานจากบ้าน		
ความพึง พอใจต่อ งาน	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	Spector, 1985 สุภาพร ธิยาพันธ์ (2550)	0.836
	ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน		
	งานของท่านเป็นงานที่ท่านทำได้อย่างสบายใจ		
	งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน		
ความสมดุล ระหว่างงาน และชีวิต ส่วนตัว	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และ สังคมได้อย่างเหมาะสม	Haider, Jabeen, and Ahmad (2018) สกล ลิขิตภูมิ (2545)	0.873
	ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและ สุขภาพ		
	การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม		
	ท่านมีพลังงานทางอารมณ์เพียงพอต่อการทำงานของท่าน		
ความ เป็นอยู่ที่ดี	สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี	ดาริกา ปิตรรงค์ พิทักษ์ (2557)	0.815
	ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ		
	ถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง		

ตาราง 3.1 แสดงรายการตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ปัจจัย	รายการตัววัด	ดัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน	ชณัฐนันท์ กา ทะแจ่ม (2559)	0.901
	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่		
	ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ		
คุณภาพของงาน	ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เป็นกลางและ เชื่อถือได้	นลพรรณ บุญฤทธิ (2558)	0.871
	การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ ถูกคำกำหนด		
	การปฏิบัติงานของท่านได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ		
	การปฏิบัติงานของท่านเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน		
	คุณภาพงานของท่านต่ำกว่ามาตรฐานแต่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้		
การรับรู้ต่อสถานการณ์วิกฤต COVID-19	วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล	Zhou, Ki and Brown (2019)	0.869
	ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้		
	ท่านได้รับอิทธิพลต่อความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น		
ความยากลำบากในการเดินทาง	ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน	Lacaille, White, Backman and Gignac (2007)	0.838

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านชุดแบบสอบถามออนไลน์ โดยมีการจัดทำแบบสอบถามบน Google Form และทำการส่งลิงก์ให้กลุ่มตัวอย่างผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่างๆ ซึ่งจะใช้เวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม 2566 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์ในขั้นตอนถัดไป

3.6 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยจะใช้แบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสในแบบสอบถาม และเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือการใช้สถิติเพื่ออธิบายข้อมูลที่มีอยู่ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล และพฤติกรรม ได้แก่ สถิติอัตราส่วนร้อยละ การแจกแจง ความถี่ ค่าความเบี่ยงเบน และค่าเฉลี่ย ในการอธิบายลักษณะของข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการทดสอบหาความแตกต่าง โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test และ One-way ANOVA

3. สถิติ Multiple Regression Analysis หรือการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกำหนด คำนัยสำคัญที่ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19 การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง 295 คน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากที่บ้าน
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้าน
- 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง
- 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อสรุปลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และที่อยู่อาศัย ดังตารางที่ 4.1

ตาราง 4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	128	43.4
หญิง	167	56.6
รวม	295	100.0
อายุ		
21-30 ปี	97	32.9
31-40 ปี	135	45.8
41-50 ปี	39	13.2
50 ปีขึ้นไป	24	8.1
รวม	295	100.0
สถานภาพ		
โสด	194	65.8
สมรส	101	34.2
รวม	295	100.0
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.7
ปริญญาตรี	195	66.1
ปริญญาโทขึ้นไป	92	31.2
รวม	295	100.0
รายได้		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	8	2.8
20,001 – 30,000 บาท	39	13.2
30,001 – 40,000 บาท	45	15.2
40,001 – 50,000 บาท	43	14.6
มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป	160	54.2
รวม	295	100.0

ตาราง 4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน	211	71.5
ระดับหัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก	50	16.9
ระดับผู้บริหาร	34	11.6
รวม	295	100.0
ลักษณะงาน		
งานด้านบัญชี / การเงิน	16	5.4
งานด้านการตลาด / พนักงานขาย	8	2.7
งานด้านการผลิต / การบริการ	155	52.5
งานด้านทรัพยากรบุคคล	10	3.4
งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	5	1.7
งานด้านการวางแผน / วางกลยุทธ์	63	21.4
อื่นๆ	38	12.9
รวม	295	100.0
ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน		
กรุงเทพมหานคร	101	34.2
ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร)	134	45.4
อื่นๆ	60	20.4
รวม	295	100.0

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า

เพศ - กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 43.4 และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ

56.6

อายุ - กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมาอันดับสองอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.9 อันดับสามคืออายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.2 และอันดับสุดท้ายอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.1

การศึกษา - กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 31.2 ในขณะที่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.7

รายได้ - กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมารายได้อยู่ที่ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.2 อันดับสามรายได้อยู่ที่ 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.6 อันดับสี่รายได้อยู่ที่ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.2 และอันดับสุดท้ายได้รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.8

สถานภาพ - กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานะภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 65.8 และสถานะสมรส คิดเป็นร้อยละ 34.2

ตำแหน่งงาน - กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 71.5 รองลงมาคือระดับระดับหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 16.9 และอันดับสุดท้ายคือระดับระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 11.6

ลักษณะงาน - กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ลักษณะงานด้านการผลิต/การบริการ คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคืองานด้านการวางแผน/วางกลยุทธ์ คิดเป็นร้อยละ 21.4 อันดับสามคืองานด้านอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 12.9 อันดับสี่คืองานด้านบัญชี/การเงิน คิดเป็นร้อยละ 5.4 อันดับห้าคืองานด้านทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 3.4 อันดับหกคืองานด้านการตลาด/พนักงานขาย คิดเป็นร้อยละ 2.7 และอันดับสุดท้ายคืองานด้านการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 1.7

ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน - กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่อยู่อาศัยปัจจุบันจะอยู่ในปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร) คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมาคือในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 34.2 และอันดับสุดท้ายคืออยู่ในจังหวัดอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 20.4

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากที่บ้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากที่บ้าน โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.2

ตาราง 4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางมาทำงานจากบ้าน

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน		
ต่ำกว่า 15 นาที	39	13.2
16 - 30 นาที	81	27.5
31 นาที - 1 ชั่วโมง	93	31.5
มากกว่า 1 ชั่วโมง - 1 ชั่วโมง 30 นาที	52	17.6
มากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาที	30	10.2
รวม	295	100.0
การเดินทางมาทำงาน		
ยานพาหนะสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ รถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง	49	16.6
เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซด์ / จักรยานส่วนตัว	13	4.4
เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว	190	64.4
เดินทางด้วยเท้า	25	8.5
รถรับส่งของบริษัท	18	6.1
รวม	295	100.0
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน		
น้อยกว่า 50 บาท	83	28.1
51 - 100 บาท	93	32.5
101 - 200 บาท	69	23.4
มากกว่า 200 บาท	50	16.0
รวม	295	100.0

จากตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า

ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน - กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเดินทาง 31 นาที - 1 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมา 16 - 30 นาที คิดเป็นร้อยละ 27.5 อันดับสามใช้เวลา

มากกว่า 1 ชั่วโมง - 1 ชั่วโมง 30 นาที คิดเป็นร้อยละ 17.6 อันดับที่ใช้เวลาดำกว่า 15 นาที คิดเป็นร้อยละ 13.2 และอันดับสุดท้ายใช้เวลามากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาที คิดเป็นร้อยละ 10.2

การเดินทางมาทำงาน - กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้วิธีการเดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาคือเดินทางด้วยยานพาหนะสาธารณะ คิดเป็นร้อยละ 16.6 อันดับสามเดินทางด้วยเท้า คิดเป็นร้อยละ 8.5 อันดับที่ใช้เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซด์/จักรยานส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 4.4 และอันดับสุดท้ายเดินทางโดยรถรับส่งของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 6.1

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน - กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน 51 - 100 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาใช้จ่ายน้อยกว่า 50 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.1 อันดับสามใช้จ่าย 101 - 200 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.4 และอันดับสุดท้ายใช้จ่ายมากกว่า 200 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.0

ตาราง 4.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ประหยัดค่าใช้จ่าย	4.10	1.15	มาก
ประหยัดเวลาในการเดินทาง	4.71	0.80	มากที่สุด
ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น	3.49	0.98	มาก
ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น	3.71	1.33	มาก
ได้รับผิดชอบภาระที่บ้านอย่างเต็มที่	3.34	1.31	ปานกลาง

จากตาราง 4.3 เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากที่บ้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์มากที่สุด ในด้านการประหยัดเวลาในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 รองลงมาคือช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ด้านมีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และได้รับผิดชอบภาระที่บ้านอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่บริษัทให้ทำงานจากบ้าน		
1 -2 เดือน	136	46.1
3 - 6 เดือน	76	25.8
มากกว่า 6 เดือน	83	28.1
ท่านเห็นด้วยหรือไม่ หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากที่บ้านมาใช้แทนการทำงานในรูปแบบปกติ		
เห็นด้วย	213	72.2
ไม่เห็นด้วย	82	27.8
หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากที่บ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม ท่านเห็นด้วยกับรูปแบบใดมากที่สุด		
ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น	24	8.1
ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากที่บ้านในสัดส่วน 50:50	105	35.6
ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากที่บ้านในสัดส่วน 40:60	62	21.0
ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากที่บ้านในสัดส่วน 60:40	86	29.2
อื่นๆ	18	6.1
สิ่งที่ท่านต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากที่บ้าน		
อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ทำงาน เครื่องพิมพ์ หน้าจอ	161	31.9
ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต	221	43.8
การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา	123	24.3

ตาราง 4.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัญหาจากการทำงานจากที่บ้านในช่วงที่ผ่านมา		
ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากที่บ้าน	124	42.0
พบปัญหาจากการทำงานจากที่บ้าน	171	58.0
ปัญหาที่พบจากการทำงานจากที่บ้าน		
เกิดปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูล ส่วนกลางของบริษัท	82	17.4
เกิดปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน การปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	84	17.8
ขาดการปฏิสัมพันธ์บุคคลภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต	137	29.1
มีสิ่งรบกวนและเบี่ยงเบนจากการทำงาน	65	13.8
อื่นๆ	93	19.7
	10	2.2

จากตาราง 4.4 เกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้านพบว่า

ระยะเวลาที่บริษัทให้ทำงานจากบ้าน - กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ทำงานจากบ้าน 1 - 2 เดือน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมาได้ทำงานจากบ้านมากกว่า 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 28.1 และได้ทำงานจากบ้าน 3 - 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 25.8

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยหากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากที่บ้านมาใช้ร้อยละ 72.3 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 27.8

โดยกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยกับการผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากที่บ้านในสัดส่วน 50:50 คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาคือการผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากที่บ้านในสัดส่วน 60:40 คิดเป็นร้อยละ 29.2 อันดับสามคือการผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากที่บ้านในสัดส่วน 40:60 คิดเป็นร้อยละ 21.0 อันดับสี่คือต้องการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 8.1 และอันดับสุดท้ายอื่นๆ

เช่น ต้องการผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากที่บ้านในสัดส่วน 70:30/80:20 เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 6.1

นอกจากนี้พบว่าสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากที่บ้าน มากที่สุดคือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาคืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ทำงาน เครื่องพิมพ์ หน้าจอ คิดเป็นร้อยละ 31.9 และอันดับสุดท้ายคือ การให้บริการคำแนะนำ/ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา คิดเป็นร้อยละ 24.3

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานจากบ้านพบปัญหาจากการทำงานจากที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และไม่พบปัญหาจากการทำงานจากที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ส่วนปัญหาที่พบจากการทำงานจากที่บ้านมากที่สุดคือ ขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน การปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมาคือมีสิ่งรบกวนและเบี่ยงเบนจากการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 19.7 อันดับสามคือเกิดปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 17.8 อันดับสี่คือเกิดปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 17.4 อันดับห้าคือขาดการปฏิสัมพันธ์บุคคลภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต คิดเป็นร้อยละ 13.8 และอันดับสุดท้ายอื่นๆ เช่น ปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย ด้านความรู้สึกไม่เท่าเทียมของพนักงานแต่ละคน ด้านการตรวจสอบการทำงานจริง เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 2.2

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน ดังนี้ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ มีระดับความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย มีระดับความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย มีระดับความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน มีระดับความเห็นในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.85 และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน มีระดับความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19

ตาราง 4.5 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า	4.34	0.90	มากที่สุด
การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	3.95	1.02	มาก
การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.61	1.07	มาก
การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	3.51	1.10	มาก
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	3.85	0.83	มาก

ตาราง 4.6 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจากการทำงานจากที่บ้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน	4.15	0.95	มาก
ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์	3.79	1.13	มาก
ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อนสามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก	3.91	0.97	มาก
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย	3.95	0.86	มาก

ตาราง 4.7 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจากการทำงานจากที่บ้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	3.95	1.06	มาก
อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอ สำหรับการทำงานจากบ้าน	3.99	0.93	มาก
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน	3.86	1.08	มาก
ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	3.93	0.92	มาก

ตาราง 4.8 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจากการทำงานจากที่บ้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน	4.12	0.93	มาก
เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกและรวดเร็ว	4.18	0.83	มาก
ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน	3.76	0.94	มาก
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	4.02	0.81	มาก

ตาราง 4.9 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน	2.72	1.16	ปานกลาง
องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน	3.05	1.29	ปานกลาง
หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน	2.78	1.15	ปานกลาง
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	2.85	1.06	ปานกลาง

ตาราง 4.10 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆ ในครอบครัว	4.20	0.90	มาก
อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน	4.13	0.99	มาก
สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน	4.25	0.88	มาก
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน	4.19	0.80	มาก

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้าน

ตาราง 4.11 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องานในการทำงานจากบ้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องานในการทำงานจากบ้าน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	3.84	0.82	มาก
ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	3.80	0.92	มาก
งานของท่านเป็นงานที่ท่านทำได้อย่างสบายใจ	3.56	0.97	มาก
งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน	3.21	1.14	ปานกลาง
ความพึงพอใจต่องาน	3.60	0.79	มาก

จากตาราง 4.11 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องาน มีค่าเฉลี่ย 3.60 โดยพบว่าอันดับแรกมีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมามีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องงานความพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.80 อันดับสามมีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องงานเป็นงานที่ท่านทำได้อย่างสบายใจ มีค่าเฉลี่ย 3.56 และอันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นระดับปานกลางในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.21

ตาราง 4.12 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.53	1.02	มาก
ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ	3.40	1.07	ปานกลาง

ตาราง 4.12 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม	3.89	0.95	มาก
ท่านมีพลังงานทางอารมณ์เพียงพอต่อการทำงานของท่าน	3.68	0.96	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	3.63	0.85	มาก

จากตาราง 4.12 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน มีค่าเฉลี่ย 3.63 โดยพบว่าอันดับแรกมีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องการทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม มีค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมา มีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องการมีพลังงานทางอารมณ์เพียงพอต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.68 อันดับสามมีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องการแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.53 และอันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นระดับปานกลางในเรื่องการมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.40

ตาราง 4.13 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี	3.88	0.80	มาก
ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ	3.84	0.83	มาก
ถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง	3.40	1.18	ปานกลาง
ความอยู่ดีมีสุข	3.71	0.81	มาก

จากตาราง 4.13 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข มีค่าเฉลี่ย 3.71 โดยพบว่าอันดับแรกมีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องสถานการณ์ในชีวิตเป็นไปในทาง

ที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมา มีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องการได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.84 และอันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นระดับปานกลางในเรื่องการยืมเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ต้องการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 3.40

ตาราง 4.14 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน	4.11	0.75	มาก
ท่านรู้สึกว่าคุณภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่	4.13	0.74	มาก
ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ	4.04	0.73	มาก
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	4.09	0.68	มาก

จากตาราง 4.14 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีค่าเฉลี่ย 4.09 โดยพบว่าอันดับแรกมีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องการรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมา มีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องการทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.11 และอันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องการพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ย 4.04

ตาราง 4.15 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เป็นกลางและ เชื่อถือได้	4.12	0.72	มาก
การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกกำหนด	4.19	0.68	มาก

ตาราง 4.15 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของงาน (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
การปฏิบัติงานของท่านได้รับคำชมจาก ผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	3.91	0.79	มาก
การปฏิบัติงานของท่านเสร็จตามระยะเวลาที่ กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	4.08	0.73	มาก
คุณภาพของงาน	4.08	0.62	มาก

จากตาราง 4.15 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 โดยพบว่าอันดับแรกมีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูก้ากำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมามีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องการการปฏิบัติงานของท่าน มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์เป็นกลางและ เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ย 4.12 อันดับสามมีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องการปฏิบัติงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 และอันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องการปฏิบัติงานได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.91

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และ ความยากลำบากในการเดินทาง

ตาราง 4.16 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อสถานการณ์ การระบาดของไวรัส COVID-19	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล	3.56	0.98	มาก
ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่าน รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้	3.36	1.03	ปานกลาง

ตาราง 4.16 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ท่านได้รับอิทธิพลต่อความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น	3.36	1.03	ปานกลาง
การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	3.43	0.90	มาก

จากตาราง 4.16 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 3.43 โดยพบว่าอันดับแรกมีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องวิกฤตการณ์นี้ทำให้รู้สึกเครียดและกังวล มีค่าเฉลี่ย 3.56 และรองลงมามีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องความหวาดกลัวเมื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์และการได้รับอิทธิพลต่อความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.36

ตาราง 4.17 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน	3.17	1.29	ปานกลาง
การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า	3.90	1.15	มาก
ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง	3.83	1.21	มาก
การรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง	3.63	1.06	มาก

จากตาราง 4.17 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ย 3.63 โดยพบว่าอันดับแรกมีความคิดเห็นระดับมากในเรื่อง

การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า มีค่าเฉลี่ย 3.90 และรองลงมา มีความคิดเห็นระดับมากในเรื่องความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ย 3.83 และอันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นระดับปานกลางในเรื่องการต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน มีค่าเฉลี่ย 3.17

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานและที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานของเพศชายและเพศหญิง

รายละเอียด	เพศ	Mean (\bar{X})	Std. Deviation	t	p-value
ความพึงพอใจต่องาน	ชาย	3.719	0.805	2.216	0.027*
	หญิง	3.514	0.776		
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	ชาย	3.656	0.802	0.543	0.588
	หญิง	3.602	0.891		
ความอยู่ดีมีสุข	ชาย	3.742	0.775	0.665	0.507
	หญิง	3.679	0.842		
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	ชาย	4.112	0.708	0.454	0.65
	หญิง	4.076	0.654		
คุณภาพของงาน	ชาย	4.150	0.632	1.780	0.076
	หญิง	4.021	0.608		

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่องาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละช่วงอายุ

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
อายุ			2.496	0.060				
21-30 ปี	3.459	0.765			-	-0.173	-0.208	-0.458*
31-40 ปี	3.632	0.850				-	-0.035	-0.285
41-50 ปี	3.667	0.737					-	-0.250
50 ปีขึ้นไป	3.917	0.545						-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
อายุ			2.512	0.059				
21-30 ปี	3.652	0.872			-	0.078	0.171	-0.390*
31-40 ปี	3.574	0.855				-	0.093	-0.468
41-50 ปี	3.481	0.869					-	-0.561*
50 ปีขึ้นไป	4.042	0.615						-

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละช่วงอายุ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่			
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
อายุ			0.660	0.577				
21-30 ปี	3.625	0.886			-	-0.108	-0.093	-0.236
31-40 ปี	3.733	0.821				-	0.015	-0.128
41-50 ปี	3.718	0.619					-	-0.143
50 ปีขึ้นไป	3.861	0.742						-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
อายุ			1.864	0.136				
21-30 ปี	4.000	0.722			-	-0.143	-0.009	-0.306
31-40 ปี	4.143	0.641				-	0.135	-0.162
41-50 ปี	4.009	0.656					-	-0.297
50 ปีขึ้นไป	4.091	0.677						-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	คุณภาพของงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
อายุ			1.560	0.199				
21-30 ปี	4.044	0.616			-	-0.097	0.134	-0.081
31-40 ปี	4.141	0.618				-	0.230*	0.016
41-50 ปี	3.910	0.653					-	-0.215
50 ปีขึ้นไป	4.125	0.585						-

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีช่วงระดับอายุที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่าพนักงานกลุ่มอายุ 21-30 ปี มีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป นั้นมีความพึงพอใจต่องานสูงกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 21-30 ปี

สำหรับพนักงานกลุ่มอายุ 21-30 ปี มีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป นอกจากนี้พนักงานกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป นั้นมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 21-30 ปี และ กลุ่มอายุ 41-50 ปี ตามลำดับ

ตาราง 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานของแต่ละสถานะ

รายละเอียด	สถานะ	Mean (\bar{X})	Std. Deviation	t	p-value
ความพึงพอใจต่องาน	โสด	3.491	0.828	-3.406	0.001**
	สมรส	3.817	0.678		
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	โสด	3.564	0.897	-1.708	0.089
	สมรส	3.743	0.750		
ความอยู่ดีมีสุข	โสด	3.684	0.866	-0.654	0.513
	สมรส	3.749	0.701		
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	โสด	4.081	0.699	-0.378	0.706
	สมรส	4.112	0.635		
คุณภาพของงาน	โสด	4.084	0.641	0.254	0.800
	สมรส	4.064	0.584		

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีสถานะที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่องาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีสถานะที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละช่วงการศึกษา

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท ขึ้นไป
การศึกษา			2.589	0.077			
ต่ำกว่าปริญญา ตรี	3.375	0.582			-	-0.166	-0.378
ปริญญาตรี	3.541	0.781				-	-0.212*
ปริญญาโทขึ้นไป	3.753	0.820					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท ขึ้นไป
การศึกษา			0.368	0.692			
ต่ำกว่าปริญญา ตรี	3.375	0.935			-	-0.263	-0.245
ปริญญาตรี	3.639	0.784				-	0.019
ปริญญาโทขึ้นไป	3.620	0.982					-

ตาราง 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละช่วงการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท ขึ้นไป
การศึกษา			2.154	0.118			
ต่ำกว่าปริญญา ตรี	3.667	0.563			-	0.027	-0.185
ปริญญาตรี	3.639	0.832				-	-0.212*
ปริญญาโทขึ้นไป	3.851	0.777					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท ขึ้นไป
การศึกษา			1.848	0.159			
ต่ำกว่าปริญญา ตรี	3.917	0.772			-	-0.131	-0.282
ปริญญาตรี	4.048	0.679				-	-0.151
ปริญญาโทขึ้นไป	4.199	0.658					-

ตาราง 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละช่วงการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	คุณภาพของงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท ขึ้นไป
การศึกษา			2.930	0.055			
ต่ำกว่าปริญญา ตรี	3.875	0.668			-	-0.152	-0.326
ปริญญาตรี	4.027	0.597				-	-0.174*
ปริญญาโทขึ้นไป	4.201	0.655					-

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่าพนักงานกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป นั้นมีความพึงพอใจต่องานสูงกว่าพนักงานกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี

สำหรับพนักงานกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี มีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างจากพนักงานกลุ่มการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี นั้นมีความอยู่ดีมีสุขสูงกว่าพนักงานกลุ่มการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

สำหรับพนักงานกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพของงานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป นั้นมีคุณภาพของงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละช่วงระดับรายได้

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า เท่ากับ 20,000	20,001 30,000	30,001 40,000	40,001 50,000	มากกว่า 50,000
รายได้			1.605	0.173					
ต่ำกว่าเท่ากับ 20,000	3.844	0.755			-	0.433	0.405	0.140	0.188
20,001 – 30,000	3.410	0.822				-	-0.029	-0.293	-0.246
30,001 – 40,000	3.439	0.709					-	-0.265	-0.217
40,001 – 50,000	3.704	0.789						-	0.047
มากกว่า 50,000	3.656	0.806							-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า เท่ากับ 20,000	20,001 30,000	30,001 40,000	40,001 50,000	มากกว่า 50,000
รายได้			1.709	0.148					
ต่ำกว่าเท่ากับ 20,000	4.188	0.665			-	0.649*	0.699*	0.682*	0.498
20,001 – 30,000	3.539	0.993				-	0.0496	0.0327	-0.151
30,001 – 40,000	3.489	0.838					-	-0.017	-0.200
40,001 – 50,000	3.506	0.966						-	-0.183
มากกว่า 50,000	3.689	0.786							-

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละช่วงระดับรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า เท่ากับ 20,000	20,001 30,000	30,001 40,000	40,001 50,000	มากกว่า 50,000
รายได้			1.067	0.373					
ต่ำกว่าเท่ากับ 20,000	3.708	0.899			-	0.067	0.101	0.158	-0.083
20,001 – 30,000	3.641	0.903				-	0.034	0.091	-0.151
30,001 – 40,000	3.607	0.900					-	0.057	-0.184
40,001 – 50,000	3.550	0.896						-	-0.241
มากกว่า 50,000	3.792	0.733							-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า เท่ากับ 20,000	20,001 30,000	30,001 40,000	40,001 50,000	มากกว่า 50,000
รายได้			4.039	0.003*					
ต่ำกว่าเท่ากับ 20,000	4.458	0.907			-	0.587*	0.444	0.575*	0.254
20,001 – 30,000	3.872	0.720				-	-0.143	-0.012	-0.332*
30,001 – 40,000	4.015	0.732					-	0.131	-0.189
40,001 – 50,000	3.884	0.572						-	-0.320*
มากกว่า 50,000	4.204	0.639							-

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละช่วงระดับรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	คุณภาพของงาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า เท่ากับ 20,000	20,001 – 30,000	30,001 – 40,000	40,001 – 50,000	มากกว่า 50,000
รายได้			1.797	0.130					
ต่ำกว่าเท่ากับ 20,000	4.313	0.914			-	0.421	0.268	0.313	0.172
20,001 – 30,000	3.891	0.620				-	-0.153	-0.109	-0.250*
30,001 – 40,000	4.044	0.572					-	0.044	-0.096
40,001 – 50,000	4.000	0.624						-	-0.141
มากกว่า 50,000	4.141	0.612							

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อ งาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และคุณภาพของงาน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่าพนักงานกลุ่มระดับ รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มระดับรายได้ 20,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท นั้นมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สูงกว่าพนักงานกลุ่มระดับรายได้ 20,001 – 30,000 บาท พนักงานกลุ่มระดับรายได้ 40,001 – 50,000 บาท และพนักงานกลุ่มระดับรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ตามลำดับ

สำหรับพนักงานกลุ่มระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับงานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มระดับรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และ 40,001 – 50,000 บาท

นอกจากนี้พนักงานกลุ่มระดับรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แตกต่างจากพนักงานกลุ่มระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาท รวมทั้งพนักงานกลุ่มระดับรายได้ 40,001 – 50,000 บาท มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท นั้นมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาท พนักงานกลุ่มระดับรายได้ 40,001 – 50,000 บาท และพนักงานกลุ่มระดับรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ตามลำดับ

สำหรับพนักงานกลุ่มระดับรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีคุณภาพของงานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาท นั้นมีคุณภาพของงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มระดับรายได้ 20,001 – 30,000 บาท

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	หัวหน้างาน / หัวหน้า แผนก	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			1.260	0.285			
เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	3.557	0.807			-	-0.178	-0.134
หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก	3.735	0.684				-	0.044
ผู้บริหาร	3.691	0.851					-

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	หัวหน้างาน / หัวหน้า แผนก	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			0.582	0.560			
เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	3.592	0.905			-	-0.098	-0.143
หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก	3.690	0.729				-	-0.045
ผู้บริหาร	3.735	0.677					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	หัวหน้างาน / หัวหน้า แผนก	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			0.836	0.434			
เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	3.675	0.846			-	-0.165	-0.031
หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก	3.840	0.729				-	0.134
ผู้บริหาร	3.706	0.714					-

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	หัวหน้างาน / หัวหน้า แผนก	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			0.007	0.993			
เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	4.093	0.683			-	-0.0001	0.015
หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก	4.093	0.660				-	0.015
ผู้บริหาร	4.092	0.677					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	คุณภาพของงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	หัวหน้างาน / หัวหน้า แผนก	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			0.230	0.795			
เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	4.062	0.614			-	-0.053	-0.056
หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก	4.115	0.585				-	-0.003
ผู้บริหาร	4.118	0.726					-

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	คุณภาพของงาน				การเปรียบเทียบรายคู่						
	\bar{X}	S.D.	F	P-value	บัญชี / การเงิน	การตลาด / ขาย	การผลิต / บริการ	ทรัพยากรบุคคล	สื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	วางแผน / วางกลยุทธ์	อื่นๆ
ลักษณะงาน			2.556	0.020 *							
บัญชี / การเงิน	4.016	0.602			-	-0.078	0.046	-0.484	-0.134	-0.238	-0.109
การตลาด / ขาย	4.094	0.767				-	0.124	-0.406	-0.056	-0.160	-0.031
การผลิต / บริการ	3.969	0.579					-	-0.531*	-0.181	-0.285*	-0.156
ทรัพยากรบุคคล	4.500	0.565						-	0.350	0.246	0.375
สื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	4.150	0.454							-	-0.104	0.025
วางแผน / วางกลยุทธ์	4.254	0.634								-	0.129
อื่นๆ	4.125	0.694									-

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและคุณภาพของงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อ งาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และความอยู่ดีมีสุข ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่าพนักงานกลุ่มงานด้านการตลาด / การขาย มีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มงานด้านการผลิต / การบริการ กลุ่มงานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ กลุ่มงานด้านการวางแผน / วางกลยุทธ์ และกลุ่มงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มงานด้านการตลาด / การขาย นั้นมีความพึงพอใจต่องานสูงกว่าพนักงานกลุ่มงานด้านทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานด้านการวางแผน / วางกลยุทธ์

กลุ่มงานด้านการผลิต / การบริการ กลุ่มงานด้านบัญชี / การเงิน และกลุ่มงานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ ตามลำดับ

สำหรับพนักงานกลุ่มงานด้านการผลิต / การบริการ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน แตกต่างจากพนักงานกลุ่มงานด้านทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้พนักงานกลุ่มงานด้านทรัพยากรบุคคลมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มงานด้านการวางแผน / วางกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มงานด้านทรัพยากรบุคคล นั้นมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มงานด้านการผลิต / การบริการ และกลุ่มงานด้านการวางแผน / วางกลยุทธ์ ตามลำดับ

สำหรับพนักงานกลุ่มงานด้านบัญชี / การเงินมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แตกต่างจากพนักงานกลุ่มงานด้านทรัพยากรบุคคล และกลุ่มงานด้านการวางแผน / วางกลยุทธ์ นอกจากนี้พนักงานกลุ่มงานด้านการผลิต / การบริการ มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แตกต่างจากพนักงานกลุ่มงานด้านทรัพยากรบุคคล และกลุ่มงานด้านการวางแผน / วางกลยุทธ์ รวมทั้งพนักงานกลุ่มงานด้านทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มงานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ และกลุ่มงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มงานด้านทรัพยากรบุคคล นั้นมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มงานด้านการวางแผน / วางกลยุทธ์ กลุ่มงานด้านการผลิต / การบริการ และกลุ่มงานด้านบัญชี / การเงิน ตามลำดับ

สำหรับพนักงานกลุ่มงานด้านการผลิต / การบริการ มีคุณภาพของงานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มงานด้านทรัพยากรบุคคล และกลุ่มงานด้านการวางแผน / วางกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มงานด้านการวางแผน / วางกลยุทธ์ นั้นมีคุณภาพของงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มงานด้านการผลิต / การบริการ

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละที่พื้กาศัย

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	กรุงเทพฯ	ปริมณฑล	ต่างจังหวัด
ที่พื้กาศัย			3.417	0.034*			
กรุงเทพฯ	3.520	0.778			-	-0.212*	0.066
ปริมณฑล	3.731	0.772				-	0.277*
ต่างจังหวัด	3.454	0.837					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	กรุงเทพฯ	ปริมณฑล	ต่างจังหวัด
ที่พื้กาศัย			3.385	0.035*			
กรุงเทพฯ	3.555	0.861			-	-0.205	0.109
ปริมณฑล	3.759	0.818				-	0.314*
ต่างจังหวัด	3.446	0.883					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	กรุงเทพฯ	ปริมณฑล	ต่างจังหวัด
ที่พื้กาศัย			0.371	0.690			
กรุงเทพฯ	3.663	0.726			-	-0.043	-0.114
ปริมณฑล	3.706	0.859				-	-0.071
ต่างจังหวัด	3.778	0.852					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	กรุงเทพฯ	ปริมณฑล	ต่างจังหวัด
ที่พื้กาศัย			0.607	0.546			
กรุงเทพฯ	4.132	0.655			-	0.035	0.121
ปริมณฑล	4.097	0.605				-	0.086
ต่างจังหวัด	4.011	0.850					-

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน แต่ละที่พักอาศัย (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	คุณภาพของงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	กรุงเทพฯ	ปริมณฑล	ต่างจังหวัด
ที่พักอาศัย			2.577	0.078			
กรุงเทพฯ	4.166	0.567			-	0.093	0.228*
ปริมณฑล	4.073	0.599				-	0.135
ต่างจังหวัด	3.938	0.732					-

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.25 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีที่พักอาศัยที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีที่พักอาศัยที่แตกต่างกัน จะมีความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่าพนักงานที่มีที่พักอาศัย กรุงเทพฯ มีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากพนักงานที่มีที่พักอาศัยปริมณฑล นอกจากนี้พนักงานที่มีที่พักอาศัยปริมณฑล มีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากพนักงานที่มีที่พักอาศัยต่างจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีที่พักอาศัยปริมณฑล นั้นมีความพึงพอใจต่องานสูงกว่าพนักงานที่มีที่พักอาศัยกรุงเทพฯ และที่มีที่พักอาศัยต่างจังหวัด ตามลำดับ

สำหรับพนักงานที่มีที่พักอาศัยปริมณฑล มีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างจากพนักงานที่มีที่พักอาศัยต่างจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีที่พักอาศัยปริมณฑล นั้นมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานสูงกว่าพนักงานที่มีที่พักอาศัยต่างจังหวัด

สำหรับพนักงานที่มีที่พักอาศัยกรุงเทพฯ มีคุณภาพของงานแตกต่างจากพนักงานที่มีที่พักอาศัยต่างจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีที่พักอาศัยกรุงเทพฯ นั้นมีคุณภาพของงานสูงกว่าพนักงานที่มีที่พักอาศัยต่างจังหวัด

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน

ตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความพึงพอใจต่องาน

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ			
	β	Std. Error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.143*	0.260	6.209	0.044
การรับรู้ถึงความง่าย	0.129	0.067	2.026	0.087
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.027	0.069	1.719	0.711
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.125	0.064	0.371	0.109
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.230***	0.076	1.606	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน	-0.020	0.042	4.152	0.780
Adjusted R Square 0.195				

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$

จากตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta = 0.143$, $p < 0.001$) บรรทัดฐานที่ทำงาน ($\beta = 0.230$, $p < 0.001$) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่องานได้ร้อยละ 19.5 ($R^2 = 0.195$)

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน			
	β	Std. Error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.211**	0.073	2.963	0.003
การรับรู้ถึงความง่าย	0.050	0.075	0.662	0.509
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.013	0.070	-0.175	0.861
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.078	0.083	0.992	0.322
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.150**	0.045	2.673	0.008
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.117	0.078	1.606	0.109
Adjusted R Square 0.173				

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta=0.211, p<0.01$) บรรทัดฐานที่ทำงาน ($\beta=0.150, p<0.01$) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานได้ร้อยละ 17.3 ($R^2=0.173$)

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข

ตาราง 4.28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความอยู่ดีมีสุข

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข			
	β	Std. Error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.066	0.068	0.956	0.340
การรับรู้ถึงความง่าย	0.079	0.070	1.072	0.285
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.035	0.064	-0.476	0.634
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.121	0.077	1.587	0.114
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.190**	0.042	3.478	0.001
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.242**	0.072	3.416	0.001
Adjusted R Square 0.218				

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.28 ผลการวิเคราะห์พบว่าบรรทัดฐานที่ทำงาน ($\beta=0.190$, $p<0.01$) บรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta=0.242$, $p<0.01$) มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุขได้ร้อยละ 21.8 ($R^2=0.218$)

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตาราง 4.29 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน			
	β	Std. Error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.162*	0.057	2.318	0.021
การรับรู้ถึงความง่าย	-0.014	0.059	-0.193	0.847
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.138	0.054	1.889	0.060
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.059	0.064	0.773	0.440
บรรทัดฐานที่ทำงาน	-0.015	0.035	-0.274	0.784
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.244**	0.060	3.430	0.001
Adjusted R Square 0.209				

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$

จากตาราง 4.29 ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta = 0.162$, $p < 0.05$) บรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta = 0.244$, $p < 0.01$) มีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานได้ร้อยละ 20.9 ($R^2 = 0.209$)

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อคุณภาพของงาน

ตาราง 4.30 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อคุณภาพของงาน

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของงาน			
	β	Std. Error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.175**	0.047	2.770	0.006
การรับรู้ถึงความง่าย	0.045	0.049	0.676	0.500
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.066	0.045	1.000	0.318
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.208**	0.053	2.991	0.003
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.061	0.029	1.223	0.222
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.235***	0.050	3.658	0.000
Adjusted R Square 0.354				

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$

จากตาราง 4.29 ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta = 0.175$, $p < 0.01$) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ($\beta = 0.208$, $p < 0.01$) บรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta = 0.235$, $p < 0.001$) มีอิทธิพลต่อคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์คุณภาพของงานได้ร้อยละ 35.4 ($R^2 = 0.354$)

สมมติฐานที่ 7 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความพึงพอใจต่องาน

ตาราง 4.31 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความพึงพอใจต่องานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized Beta	Std. Error	β	t	p-value
Constant	1.430	0.302		4.742	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.111	0.068	0.116	1.620	0.106
การรับรู้ถึงความง่าย	0.140	0.071	0.151*	1.966	0.050
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.030	0.065	0.035	0.471	0.638
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.108	0.078	0.110	1.389	0.166
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.166	0.042	0.221***	3.943	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน	-0.025	0.074	-0.025	-0.340	0.734
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.079	0.051	0.090	1.555	0.121
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.109	0.079	0.106	1.382	0.168
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.111	0.092	-0.102	-1.207	0.228
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.047	0.067	0.055	0.703	0.482
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.056	0.099	-0.050	-0.570	0.569
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.002	0.040	-0.003	-0.055	0.956
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.075	0.091	0.061	0.825	0.410
Adjusted R Square 0.196					

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.31 ไม่พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความพึงพอใจต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 8 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ตาราง 4.32 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

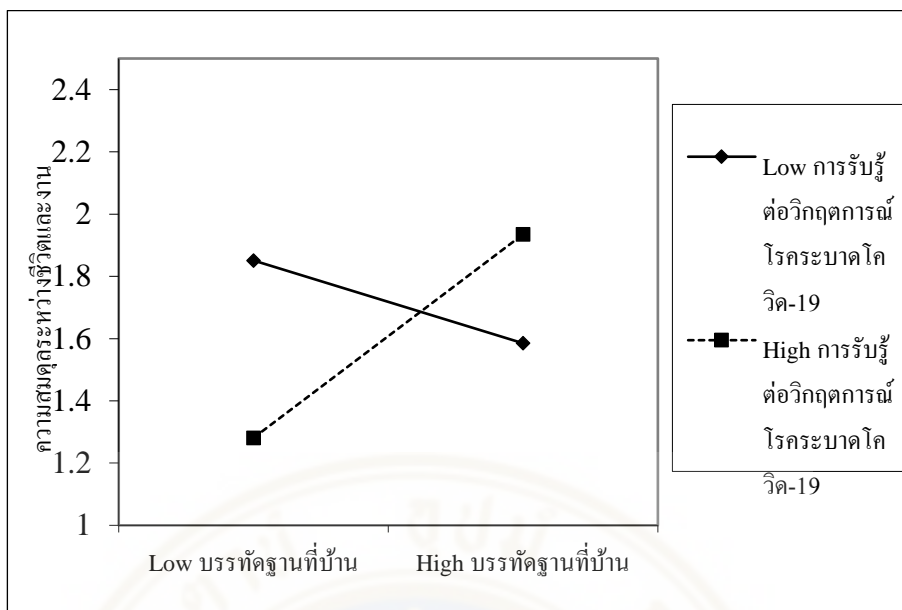
ตัวแปร	Unstandardized Beta	Std. Error	β	t	p-value
Constant	1.663	0.326		5.099	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.197	0.074	0.191**	2.655	0.008
การรับรู้ถึงความง่าย	0.080	0.077	0.080	1.037	0.301
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.006	0.070	0.007	0.090	0.928
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.071	0.084	0.067	0.840	0.401
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.127	0.046	0.157**	2.778	0.006
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.097	0.080	0.091	1.216	0.225
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.055	0.055	-0.059	-1.008	0.314
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.087	0.085	0.080	1.028	0.305
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.158	0.099	-0.135	-1.587	0.114
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.066	0.073	0.072	0.916	0.361

ตาราง 4.32 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized Beta	Std. Error	β	t	p-value
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.076	0.107	-0.063	-0.711	0.477
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.020	0.043	0.026	0.465	0.642
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.230	0.098	0.175*	2.346	0.020
Adjusted R Square 0.185					

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.32 พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta=0.175$, $p<0.05$) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานได้ร้อยละ 18.5 ($R^2=0.185$)



รูปภาพ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากรูปภาพ 4.1 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานเพิ่มขึ้น

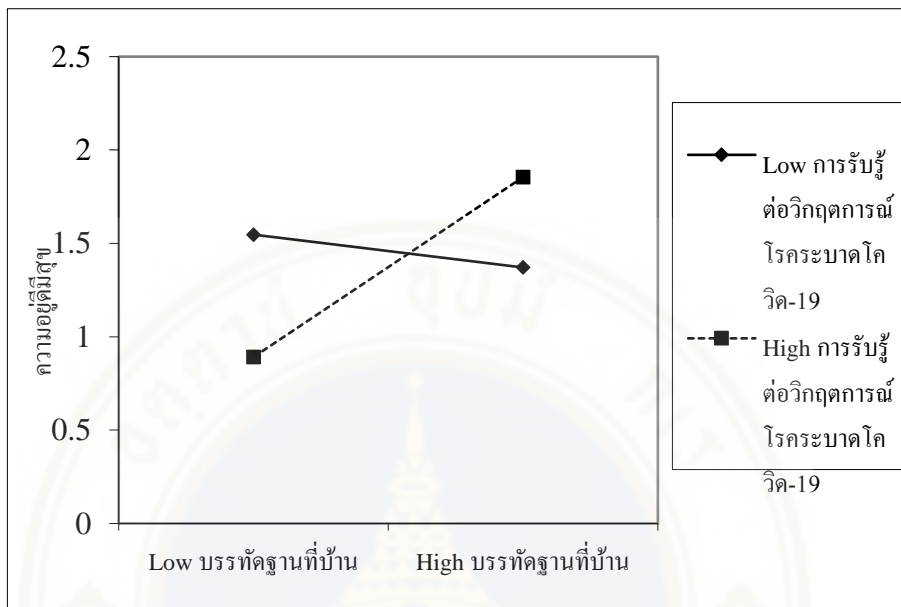
สมมติฐานที่ 9 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความอยู่ดีมีสุข

ตาราง 4.33 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized Beta	Std. Error	β	t	p-value
Constant	1.416	0.299		4.734	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.083	0.068	0.085	1.228	0.221
การรับรู้ถึงความง่าย	0.121	0.071	0.128	1.717	0.087
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.002	0.064	-0.002	-0.027	0.978
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.096	0.077	0.096	1.252	0.212
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.154	0.042	0.200***	3.690	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.197	0.073	0.194**	2.700	0.007
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.043	0.050	-0.048	-0.863	0.389
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.144	0.078	-0.138	-1.852	0.065
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.082	0.091	-0.074	-0.905	0.366
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.016	0.067	-0.019	-0.247	0.805
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.122	0.098	0.107	1.248	0.213
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.058	0.039	-0.080	-1.471	0.142
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.285	0.090	0.227**	3.170	0.002
Adjusted R Square 0.246					

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.33 พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta=0.227, p<0.01$) กับความอยู่ดีมีสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและงานได้ร้อยละ 24.6 ($R^2=0.246$)



รูปภาพ 4.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากรูปภาพ 4.2 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 10 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตาราง 4.34 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized Beta	Std. Error	β	t	p-value
Constant	2.057	0.256		8.035	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.114	0.058	0.140	1.964	0.051
การรับรู้ถึงความง่าย	-0.002	0.060	-0.003	-0.037	0.970
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.109	0.055	0.148*	1.989	0.048
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.035	0.066	0.042	0.532	0.595
บรรทัดฐานที่ทำงาน	-0.013	0.036	-0.020	-0.352	0.725
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.205	0.063	0.242**	3.273	0.001
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.061	0.043	0.081	1.411	0.159
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.079	0.067	0.090	1.179	0.239
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.111	0.078	-0.120	-1.430	0.154
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.048	0.057	0.066	0.848	0.397
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.042	0.084	-0.044	-0.497	0.619
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.011	0.034	0.018	0.325	0.746

ตาราง 4.34 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized Beta	Std. Error	β	t	p-value
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.020	0.077	0.019	0.259	0.796
Adjusted R Square 0.204					

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.34 ไม่พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

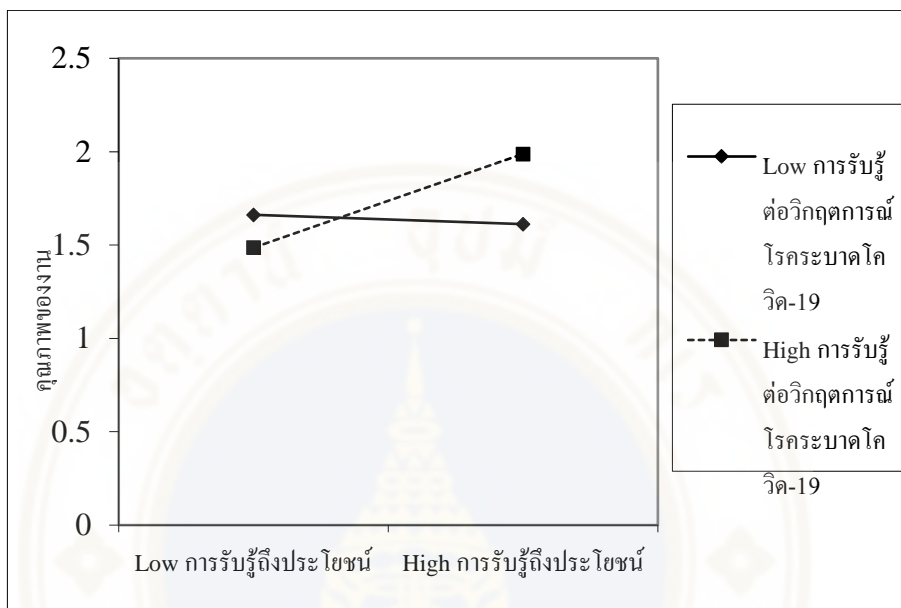
สมมติฐานที่ 11 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและคุณภาพของงาน

ตาราง 4.35 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อคุณภาพของงานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized Beta	Std. Error	β	t	p-value
Constant	1.687	0.209		8.060	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.113	0.048	0.151*	2.381	0.018
การรับรู้ถึงความง่าย	0.035	0.049	0.048	0.705	0.481
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.044	0.045	0.066	0.988	0.324
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.152	0.054	0.198**	2.818	0.005
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.032	0.029	0.055	1.097	0.273
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.182	0.051	0.234***	3.557	0.000
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.050	0.035	0.072	1.411	0.159
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.138	0.055	0.173*	2.531	0.012
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.142	0.064	-0.168*	-2.237	0.026
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.004	0.047	0.006	0.089	0.929
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.002	0.068	-0.002	-0.030	0.976
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.042	0.027	0.077	1.539	0.125
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.067	0.063	-0.070	-1.060	0.290
Adjusted R Square 0.368					

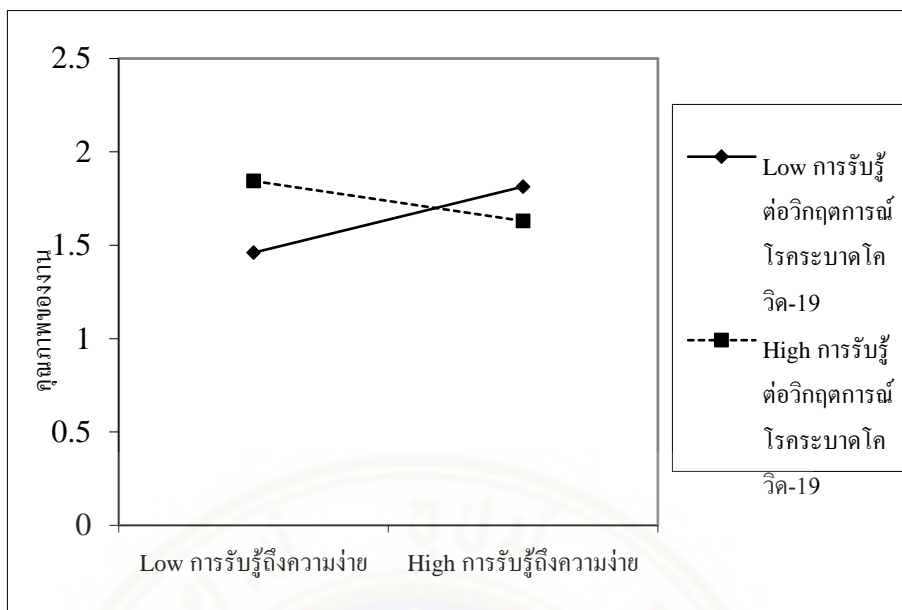
*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.35 พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta=0.173$, $p<0.05$) การรับรู้ถึงความง่าย ($\beta=-0.168$, $p<0.05$) กับคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์คุณภาพของงานได้ร้อยละ 36.8 ($R^2=0.368$)



รูปภาพ 4.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำให้เกิดคุณภาพของงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากรูปภาพ 4.3 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น



รูปภาพ 4.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดคุณภาพของงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากรูปภาพ 4.4 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพของงานลดลง

สมมติฐานที่ 12 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความพึงพอใจต่องาน

ตาราง 4.36 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความพึงพอใจต่องานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized Beta	Std. Error	β	t	p-value
Constant	1.601	0.281		5.691	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.180	0.072	0.189*	2.496	0.013
การรับรู้ถึงความง่าย	0.140	0.070	0.151*	1.984	0.048
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.018	0.068	0.020	0.260	0.795
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.130	0.079	0.133	1.645	0.101
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.172	0.043	0.228***	3.979	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน	-0.069	0.076	-0.070	-0.915	0.361
ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.018	0.043	-0.024	-0.418	0.676
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.124	0.065	0.136	1.917	0.056
การรับรู้ถึงความง่าย*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.007	0.069	0.008	0.104	0.918
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.017	0.059	-0.023	-0.279	0.780
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.044	0.078	0.046	0.565	0.572
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.014	0.042	-0.019	-0.329	0.742
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.082	0.074	-0.081	-1.106	0.270
Adjusted R Square 0.192					

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.36 ไม่พบว่า ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความพึงพอใจต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 13 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ตาราง 4.37 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized Beta	Std. Error	β	t	p-value
Constant	1.598	0.297		5.381	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.291	0.076	0.284***	3.822	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย	0.060	0.074	0.060	0.805	0.422
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.061	0.072	-0.065	-0.844	0.400
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.140	0.084	0.133	1.677	0.095
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.113	0.046	0.140*	2.478	0.014
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.035	0.080	0.033	0.443	0.658
ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.040	0.046	-0.050	-0.874	0.383
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.113	0.068	0.116	1.657	0.099
การรับรู้ถึงความง่าย*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.084	0.073	0.089	1.153	0.250
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.176	0.062	-0.229**	-2.828	0.005
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.040	0.082	0.039	0.483	0.629

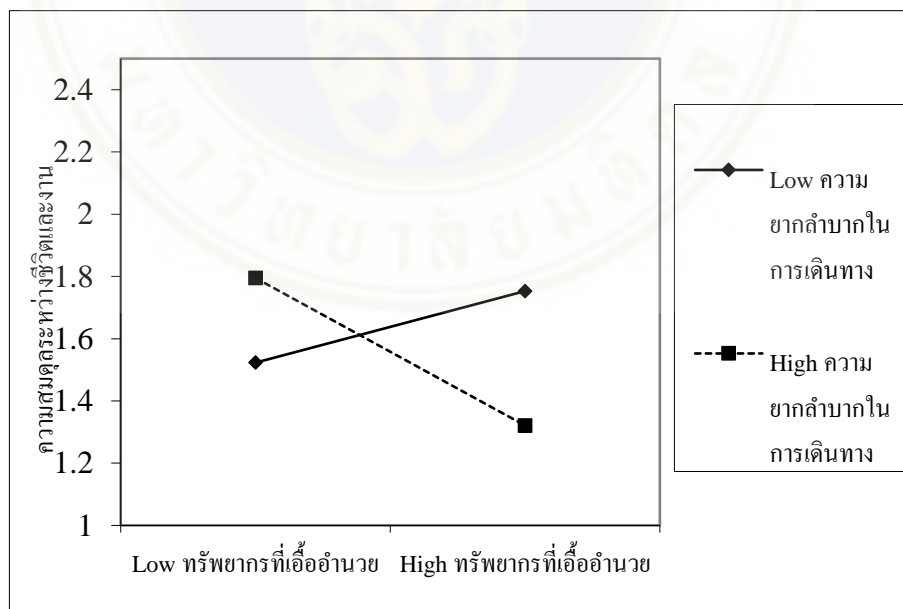
ตาราง 4.37 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized Beta	Std. Error	β	t	p-value
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.057	0.044	0.074	1.286	0.200
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.089	0.078	-0.081	-1.139	0.256

Adjusted R Square 0.220

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.37 พบว่า ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ($\beta=-0.229$, $p<0.01$) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ได้ร้อยละ 22.0 ($R^2=0.220$)



รูปภาพ 4.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากรูปภาพ 4.5 พบว่า เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานลดลง

สมมติฐานที่ 14 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความอยู่ดีมีสุข

ตาราง 4.38 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความอยู่ดีมีสุขโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

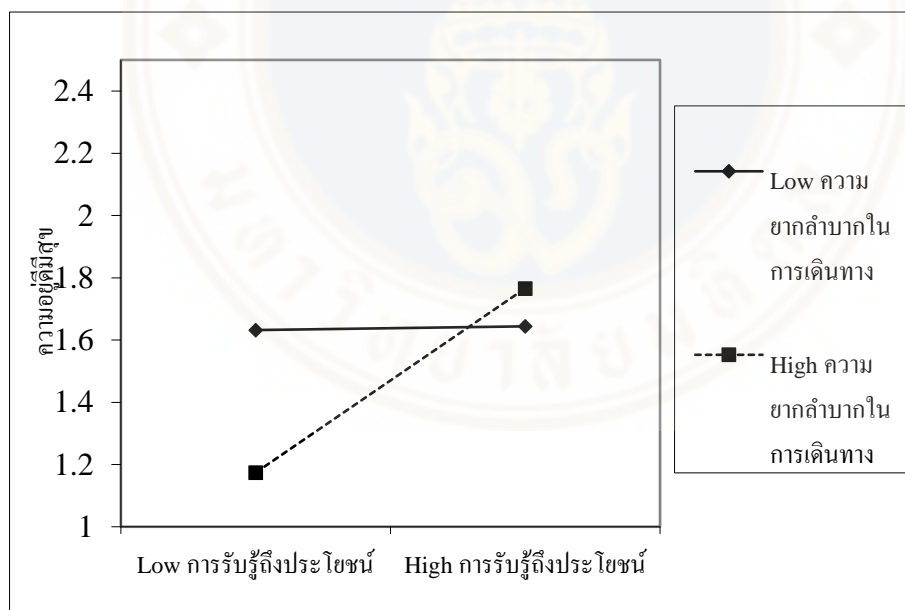
ตัวแปร	Unstandardized Beta	Std. Error	β	t	p-value
Constant	1.554	0.275		5.649	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.151	0.071	0.154*	2.138	0.033
การรับรู้ถึงความง่าย	0.083	0.069	0.088	1.209	0.228
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.089	0.067	-0.101	-1.342	0.181
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.185	0.078	0.185*	2.391	0.017
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.156	0.042	0.202***	3.695	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.165	0.074	0.162*	2.227	0.027
ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.084	0.042	-0.110*	-1.981	0.049
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.145	0.063	0.155*	2.286	0.023
การรับรู้ถึงความง่าย*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.003	0.067	0.003	0.041	0.967
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.170	0.058	-0.231**	-2.946	0.003
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.138	0.076	0.142	1.812	0.071
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.004	0.041	-0.006	-0.102	0.919

ตาราง 4.38 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความอยู่ดีมีสุขโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized Beta	Std. Error	β	t	p-value
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.120	0.073	-0.115	-1.651	0.100
Adjusted R Square 0.264					

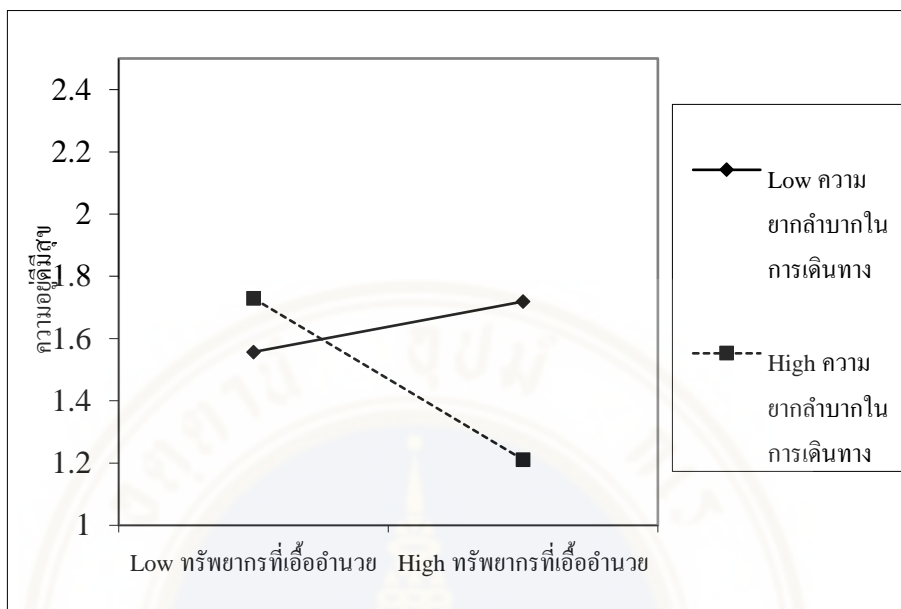
*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.38 พบว่า ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta=0.155$, $p<0.05$) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ($\beta=-0.231$, $p<0.01$) กับความอยู่ดีมีสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุขได้ร้อยละ 26.4 ($R^2=0.264$)



รูปภาพ 4.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากรูปภาพ 4.6 พบว่า เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้น



รูปภาพ 4.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากรูปภาพ 4.7 พบว่า เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขลดลง

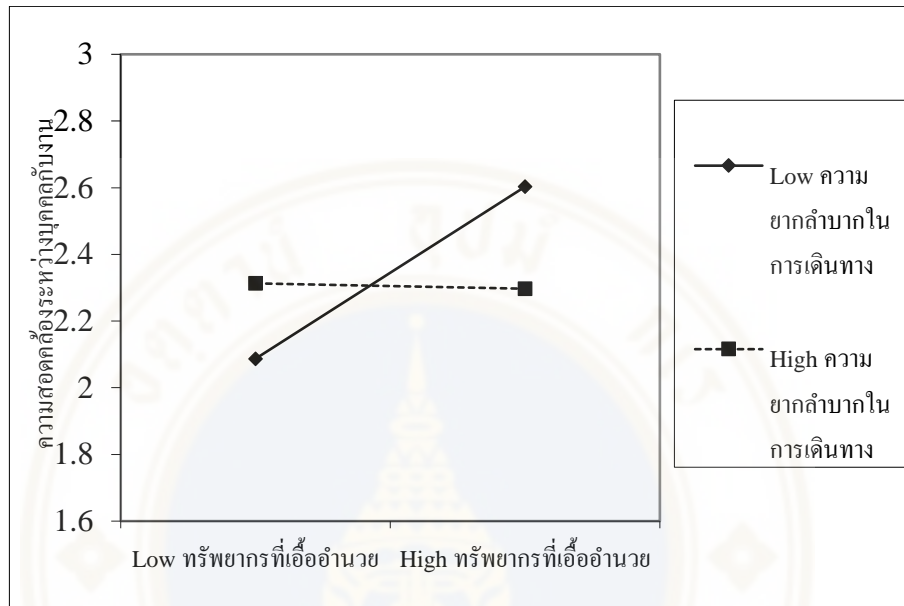
สมมติฐานที่ 15 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตาราง 4.39 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized Beta	Std. Error	β	t	p-value
Constant	2.325	0.232		10.032	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.163	0.059	0.200**	2.739	0.007
การรับรู้ถึงความง่าย	0.000	0.058	0.000	0.006	0.995
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.125	0.056	0.169*	2.219	0.027
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.059	0.065	0.071	0.904	0.367
บรรทัดฐานที่ทำงาน	-0.020	0.036	-0.031	-0.562	0.575
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.119	0.062	0.141	1.912	0.057
ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.020	0.036	-0.032	-0.566	0.572
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.067	0.053	0.086	1.258	0.210
การรับรู้ถึงความง่าย*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.104	0.057	0.140	1.839	0.067
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.133	0.049	-0.216**	-2.724	0.007
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.025	0.064	0.030	0.383	0.702
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.017	0.035	0.028	0.492	0.623
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.098	0.061	0.113	1.602	0.110
Adjusted R Square 0.247					

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.39 พบว่า ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ($\beta=-0.216$, $p<0.01$) กับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานได้ร้อยละ 24.7 ($R^2=0.247$)



รูปภาพ 4.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากรูปภาพ 4.8 พบว่า เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานลดลง

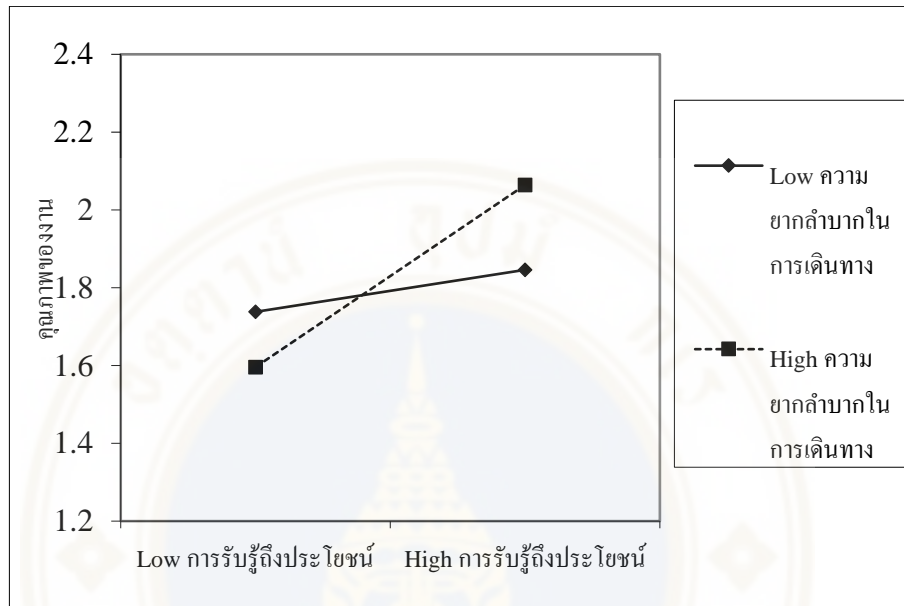
สมมติฐานที่ 16 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านและคุณภาพของงาน

ตาราง 4.40 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อคุณภาพของงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized Beta	Std. Error	β	t	p-value
Constant	1.811	0.191		9.487	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.144	0.049	0.192**	2.938	0.004
การรับรู้ถึงความง่าย	0.048	0.048	0.066	1.004	0.316
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.057	0.046	0.085	1.237	0.217
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.166	0.054	0.217**	3.089	0.002
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.016	0.029	0.028	0.553	0.581
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.113	0.051	0.145*	2.200	0.029
ความยากลำบากในการเดินทาง	0.019	0.029	0.032	0.632	0.528
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.090	0.044	0.126*	2.054	0.041
การรับรู้ถึงความง่าย*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.032	0.047	0.047	0.684	0.494
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.075	0.040	-0.134	-1.877	0.062
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.024	0.053	0.032	0.452	0.652
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.057	0.028	0.102*	1.992	0.047
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.057	0.050	0.072	1.142	0.255
Adjusted R Square 0.393					

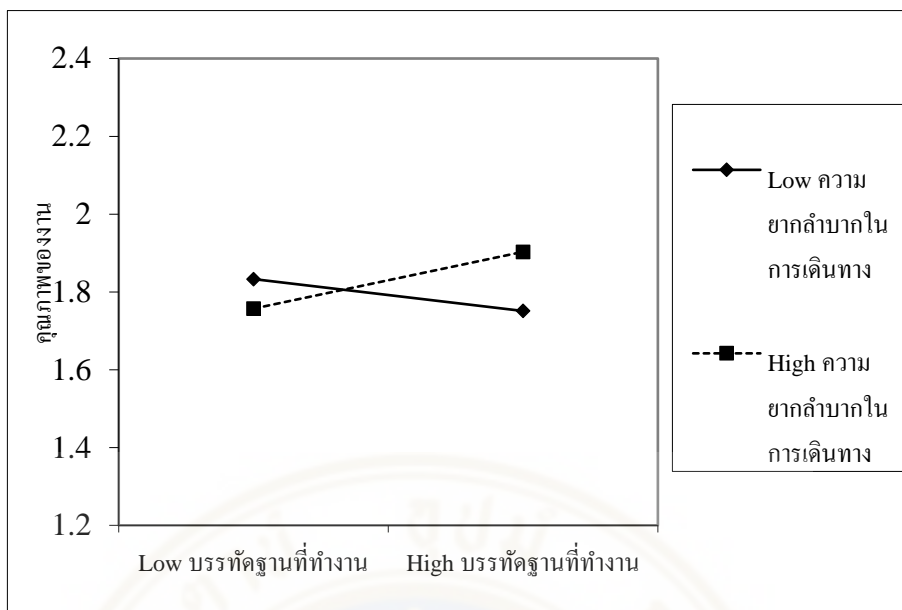
*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

จากตาราง 4.40 พบว่า ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta=-0.126, p<0.05$) บรรทัดฐานที่ทำงาน ($\beta=-0.102, p<0.05$) กับคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์คุณภาพของงานได้ร้อยละ 39.3 ($R^2=0.393$)



รูปภาพ 4.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำให้เกิดคุณภาพของงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากรูปภาพ 4.9 พบว่า เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น



รูปภาพ 4.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานที่ทำให้เกิดคุณภาพของงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากรูปภาพ 4.10 พบว่า เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19 โดยทำการศึกษาตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และที่อยู่อาศัย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน ซึ่งจะมีตัวแปรกำกับ ได้แก่ การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 และความยากลำบากในการเดินทาง ส่วนของตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน สำหรับการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านชุดแบบสอบถามออนไลน์ มีการจัดทำแบบสอบถามบน Google Form และทำการส่งลิงค์ให้กลุ่มตัวอย่างผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่างๆ และได้คัดกรองข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานกลุ่ม โรงงานอุตสาหกรรม หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลมาทดสอบทางสถิติ โดยการใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (t-test, One – way ANOVA) และสถิติความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19 ศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสำหรับทำงานจากที่บ้าน และนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านให้มากขึ้น

5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.6 ซึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.8 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ใน

ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.1 โดยรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.2 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 71.5 ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านการผลิต / การบริการ คิดเป็นร้อยละ 52.5 และที่พักอาศัยปัจจุบันอยู่บริเวณปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร) คิดเป็นร้อยละ 45.4

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน จะเป็นพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมที่ส่วนมากอยู่ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานบนสำนักงานและเคยทำงานจากที่บ้าน ซึ่งจะไม่ได้รวมไปถึงพนักงานที่ประจำกะที่ต้องปฏิบัติงานที่หน้างานอย่างเดียว

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากที่บ้าน

จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 31 นาที - 1 ชั่วโมง โดยใช้วิธีการเดินทางมาทำงานด้วยรถยนต์ส่วนตัว และมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน 51 - 100 บาท

ส่วนของข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในปี พ.ศ. 2565 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่บริษัทให้ทำงานจากบ้าน 1 - 2 เดือน โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยที่ในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากที่บ้านมาใช้แบบผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากที่บ้านในสัดส่วน 50:50 และพบว่าสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการให้องค์กรสนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากที่บ้านแล้วก็คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต รองลงมาจะเป็นอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ทำงาน เครื่องพิมพ์ หน้าจอ เป็นต้น

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากที่บ้านด้านประหยัดเวลาในการเดินทางมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือเห็นว่าการทำงานจากที่บ้านให้ประโยชน์ในด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย อย่างไรก็ตามพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 29.1 พบปัญหาเรื่องขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน การปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน รองลงมาร้อยละ 19.7 พบปัญหามีสิ่งรบกวนและเบี่ยงเบนจากการทำงาน อันดับสามร้อยละ 17.8 พบปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม และอันดับที่สี่ร้อยละ 17.4 พบปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน

จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน โดยมีความคิดเห็นระดับมากกว่า สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.25 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย โดยมีความคิดเห็นระดับมากกว่าเทคโนโลยีที่องค์กรมี ช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่น ได้สะดวกและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.18 อันดับสามปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย โดยมีความคิดเห็นระดับมากกว่าการทำงานจากที่บ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.15 อันดับสี่ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย โดยมีความคิดเห็นระดับมากกว่าอุปกรณ์ที่ได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.99 และอันดับสุดท้ายปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน โดยมีความคิดเห็นระดับปานกลางว่าองค์กรมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากที่บ้านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.05

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้าน

จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน เกี่ยวกับข้อมูลความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านพบว่า ความพึงพอใจต่องาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่องการทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนความอยู่ดีมีสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่องสถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่องตัวเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่องการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส Covid-19 และ ความยากลำบากในการเดินทาง

จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน พบว่า การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส Covid-19 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่องวิกฤตการณ์นี้ทำให้รู้สึกเครียดและกังวล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่องการจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

5.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน มากกว่าพนักงานเพศหญิง

พนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันนั้นมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และความอยู่ดีมีสุขมากที่สุด และพนักงานที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานมากที่สุด

พนักงานที่มีสถานะแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานสถานะโสดมีคุณภาพของงาน มากกว่าพนักงานสถานะสมรส ในทางกลับกันพนักงานสถานะสมรสมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มากกว่าพนักงานสถานะโสด

พนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป จะมีความพึงพอใจต่องาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานมากที่สุด และพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมากที่สุด

พนักงานที่มีช่วงระดับรายได้แตกต่างกันจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีช่วงระดับรายได้ต่ำกว่าเท่ากับ 20,000 บาท จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน มากที่สุด ในทางกลับกันพนักงานที่มีช่วงระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาท จะมีความอยู่ดีมีสุขมากที่สุด

พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันนั้นมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานหัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก จะมีความพึงพอใจต่องาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มากที่สุด และในส่วนของพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บริหาร จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และคุณภาพของงานมากที่สุด

พนักงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีลักษณะงานด้านการตลาด / พนักงานขาย จะมีความพึงพอใจต่องาน และความอยู่ดีมีสุขมากที่สุด และในส่วนของพนักงานที่มีลักษณะงานด้านทรัพยากรบุคคล จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานมากที่สุด

พนักงานที่มีที่พำนักอาศัยที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีที่พำนักอาศัยปริมณฑล จะมีความพึงพอใจต่องาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมากที่สุด และในส่วนของพนักงานที่มีพำนักอาศัยต่างจังหวัด จะมีความอยู่ดีมีสุขมากที่สุด นอกจากนี้พนักงานที่มีพำนักอาศัยกรุงเทพฯ จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงานมากที่สุด

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน จะส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ กล่าวคือสิ่งที่เราจะมีความพึงพอใจต่องานได้นั้น พื้นฐานจะต้องมาจากที่ทำงานว่าองค์กรนั้นจะต้องรับรู้เกี่ยวกับความต้องการของพนักงานในองค์กรที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน (Ajzen & Fishbein, 1985) และกำหนดนโยบายหรือกฎเกณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เช่น

ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากที่บ้านในสัดส่วนเท่าไร ซึ่งการทำงานจากที่บ้านนั้นเองก็มีประโยชน์ในเรื่องของการประหยัดเวลาในการเดินทาง

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ จะส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน เมื่อพนักงานรับทราบถึงข้อดีของการทำงานจากที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นการลดค่าใช้จ่ายต่างๆ การบริหารจัดการเวลา หรือทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และประกอบกับได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องของการทำงานจากที่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของชาลินี ฐิติโชติพลิชย์ (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญในองค์กรคือ ปัจจัยด้านความเข้ากันในการใช้ และปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถที่จะบริหารเวลาชีวิตส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยา อธิพัฒน์ภากิน และอานนท์ ทับเที่ยง (2562) ที่กล่าวว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากในการทำงานจากที่บ้าน โดยมองว่าการทำงานจากที่บ้านจะมีประโยชน์ที่มากขึ้นในอนาคต และองค์กรจะมีการปรับใช้ในอนาคต

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน จะส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน เนื่องจากว่าการทำงานจากที่บ้านนั้นจะต้องได้รับการยอมรับสนับสนุน ไม่ขัดแย้งกับคนที่บ้าน และเข้าใจถึงรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป เพราะไม่เช่นนั้นแล้วก็จะเกิดการรบกวนการทำงาน ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความเครียดและกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดี นอกจากนี้นโยบายขององค์กรก็จะต้องมีความสอดคล้องและส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rožman et al. (2021) ที่กล่าวว่า ปัจจุบันในช่วงการระบาดของ Covid-19 พนักงานจำนวนมากไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีการลดชั่วโมงการทำงานและเพิ่มความเครียด จากมุมมองนี้องค์กรควรทำความเข้าใจกับพนักงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรควรมีนโยบายที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การสื่อสารอย่างต่อเนื่องกับพนักงานผ่านข้อความวิดีโอจากผู้นำขององค์กร จัดบริการให้คำปรึกษาสำหรับพนักงาน จัดสัมมนาทางเว็บเกี่ยวกับความวิตกกังวลและความเครียด และแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ในการรักษาสุขภาพ

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน จะส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ กล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้ได้ถึงประโยชน์จากการทำงานจากที่บ้าน ก็จะทำให้พนักงานสามารถที่จะทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่

นอกจากนั้นพื้นฐานทางครอบครัวและการส่งเสริมจากครอบครัวก็จะเป็นแรงเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของงาน พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน จะส่งผลต่อคุณภาพของงานสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลสิริ หลอดทอง (2564) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่บ้านที่สำคัญคือบรรทัดฐานที่บ้าน การทำงานที่บ้านนั้นดีกว่าทำงานแบบเดิม เนื่องจากว่ามีอิสระในการทำงาน ไม่กดดัน มีความสุขมากขึ้น งานมีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้พนักงานสามารถที่จะทำงานได้มีประสิทธิภาพและจะส่งผลต่อคุณภาพของงานที่ดียิ่งขึ้น

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 และความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับ

สำหรับงานวิจัยนี้จะมีการพิจารณาตัวแปรกำกับ คือ การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 และความยากลำบากในการเดินทาง โดยจากการศึกษาพบว่าตัวแปรกำกับจะส่งผลต่อขนาดและทิศทางของอิทธิพลระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน และตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน

โดยจากการเก็บข้อมูลพบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ถ้าได้รับการสนับสนุนจากที่บ้านมากขึ้นหรือดีขึ้น จะทำให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และความอยู่ดีมีสุขเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย โดยเมื่อมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น และการทำงานจากบ้านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆ ในครอบครัว สมาชิกในบ้านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน รวมทั้งอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านก็รองรับการทำงานจากบ้าน ก็จะยิ่งทำให้สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม มีพลังงานทางอารมณ์เพียงพอต่อการทำงาน

พบว่าเมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือจากประสบการณ์ของผู้วิจัยและผลจากงานวิจัยพบว่า เมื่อต้องมีการทำงานจากที่บ้านในช่วงวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ซึ่งเป็น

สถานการณ์ที่ไม่ปกติ ซึ่งหลายองค์กรจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการทำงานมาเป็นแบบการทำงานจากที่บ้าน โดยการทำงานจากที่บ้านอาจจะลดแรงกดดันจากจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานลดลงได้ ทำให้การทำงานจากบ้านนั้นสามารถช่วยให้บริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ ดังนั้นจึงเป็นผลให้งานมีความถูกต้อง และการปฏิบัติงานสามารถที่ทำได้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

และยังพบว่าเมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพของงานลดลง เนื่องจากว่าลักษณะงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมนั้นมีความหลากหลาย บางหน่วยงานอาจจะทำงานได้จากโต๊ะทำงาน แต่บางหน่วยงานอาจจะต้องลงไปปฏิบัติงานที่หน้างานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นเมื่อมีการรับรู้ต่อโรคระบาดโควิด-19 มากขึ้น ทางโรงงานก็จะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เช่น ไม่ให้พนักงานเข้าไปถ้าไม่จำเป็น หรือจำกัดจำนวนคนที่จะสามารถเข้าไปทำงานที่หน้างาน ทำให้การรับรู้ถึงความง่ายของการทำงานจากที่บ้านมีอิทธิพลที่ลดลงได้

ในส่วนของตัวแปรกำกับความยากลำบากในการเดินทางนั้นพบว่า เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลลดลง จากประสบการณ์ของผู้วิจัยและพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีอุปสรรคพื้นฐานในการทำงานที่เพียงพอแล้วไม่จำเป็นเป็น คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก หูฟังสำหรับพูดคุย รวมถึงโปรแกรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารในการทำงาน ดังนั้นถึงแม้ว่าองค์กรจะสนับสนุนทรัพยากรเพิ่มเติมก็อาจทำให้พนักงานรู้สึกถึงประโยชน์ที่ลดลงหรืออาจจะไม่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความประโยชน์มากขึ้นเลยก็ได้ เพราะอุปสรรคต่างๆก็เพียงพอที่จะทำงานอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูริวรรณ จันปลา (2564) พบว่า ลักษณะของงานและความสามารถในการปรับตัวในการทำงานนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยการทำงานจากที่บ้านจะเหมาะสมกับงานบางประเภท คืองานกลุ่มที่ไม่ต้องติดต่อสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องมากนัก

นอกจากนี้จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คนพบว่า เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข และคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือเมื่อต้องมีการเดินทางมาทำงานที่ลำบากขึ้น และพนักงานได้รับรู้ว่าการทำงานจากบ้านนั้นสามารถที่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ได้โดยเฉพาะค่าเดินทาง ซึ่งการทำงานจากบ้านนั้นก็ช่วยให้สามารถที่จะบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากจะได้เวลามากขึ้นจากการที่ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางมาทำงานและจากการที่มีเวลามากขึ้นก็สามารถที่จะทำให้มีเวลาใส่ใจในงานมากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพของงานที่ดียิ่งขึ้น

รวมทั้งเมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น จากประสบการณ์ของผู้วิจัยพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมจำนวนหนึ่งจะต้องเดินทางมาทำงานไกลและขับรถยนต์ส่วนตัวทำให้มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน ดังนั้นถ้าองค์กรนั้นมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน มีกฎเกณฑ์รูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน และหัวหน้างานก็สนับสนุนในการทำงานจากบ้าน จะส่งเสริมให้พนักงานมีแนวทางและการวางแผนการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของงานไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานที่สามารถที่จะสามารถเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์

5.2.1 กำหนดกฎเกณฑ์และนโยบายการทำงานจากที่บ้านให้ชัดเจน (บรรทัดฐานที่ทำงาน)

โดยปกติแล้วบริษัทหรือองค์กรในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมจะเป็นการทำงานแบบ On-site หรือ Office ทั้งหมด แต่หลังจากที่ได้มีการแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ทำให้บริษัทหรือองค์กรต่างๆ จำเป็นที่จะต้องมีการปรับมาใช้การทำงานจากที่บ้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งในระยะแรกที่มีการทำงานบริษัทหรือองค์กรยังคงมีนโยบายที่ไม่ชัดเจน ซึ่งอาจทำให้พนักงานบางกลุ่มเกิดความไม่พึงพอใจ เนื่องจากว่างานใน โรงงานอุตสาหกรรมจะเป็นงานที่จะต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่างๆ มากมาย ทำให้พนักงานบางกลุ่มทำงานได้อย่างลำบาก และเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันระหว่างคนที่ต้องมาทำงาน On-site กับที่ต้องทำงานจากบ้าน ดังนั้นจึงขอเสนอให้บริษัทหรือองค์กรต่างๆ จะต้องกำหนดนโยบายการทำงานจากที่บ้านและทิศทางให้ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น กำหนดให้มีการแบ่งกลุ่มสลับกันเข้ามาทำงานระหว่าง On-Site และทำงานจากที่บ้าน ให้พนักงานสามารถรูปแบบการทำงานได้ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน มีการตรวจสอบความพร้อมของพื้นที่การทำงานจากที่บ้าน มีการพูดคุยสอบถามถึงปัญหา สิ่งที่ต้องการให้ช่วยเหลือ และประเมินสภาพจิตใจของพนักงาน ความเครียดของพนักงาน และจัดพื้นที่ให้พนักงานแต่ละคนมาแชร์ปัญหา ช่วยกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้พนักงานแต่ละคนได้มีปฏิสัมพันธ์ พูดคุยกันที่ไม่ใช่เรื่องงานอย่างเดียว เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เป็นต้น อีกทั้งจากผลการเก็บข้อมูลยังพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะให้องค์กรมีการปรับการทำงานแบบผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากที่บ้านในสัดส่วน 50:50 หรือจะเป็นการสมัครใจสำหรับคนที่ต้องการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งทั้งหมดนี้ถ้าบริษัทหรือองค์กรรับฟังความคิดเห็นพนักงาน และนำมา

ประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมก็จะสามารถส่งเสริมความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และความอยู่ดีมีสุข ของพนักงานเพิ่มขึ้นได้

5.2.2 การสื่อสารถึงประโยชน์ของการทำงานจากที่บ้าน (การรับรู้ประโยชน์)

ในหลายองค์กรในปัจจุบันการทำงานจากที่บ้านเริ่มเป็น New Normal มากขึ้น และในส่วนของพนักงานเองก็เริ่มมีความคุ้นชินกับการทำงานจากที่บ้านเช่นกัน ซึ่งการที่บริษัทหรือองค์กรมีการปรับใช้ผสมผสานการทำงานแบบดั้งเดิมและการทำงานจากที่บ้านก็จะมีประโยชน์ต่อองค์กรเอง เช่น ลดขนาดของสำนักงาน ประหยัดค่าน้ำและค่าไฟ ลดการจัดเตรียมพื้นที่ส่วนกลาง เป็นต้น ซึ่งบริษัทหรือองค์กรก็อาจจะให้มีการฝึกอบรมให้พนักงานรู้เกี่ยวกับวิธีใช้งาน อุปกรณ์ ช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานจากที่บ้าน มีการอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการเวลา การทำงานที่บ้านอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ซึ่งถ้าตัวองค์กรและพนักงานมีความคิดความเข้าใจกัน และมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน รวมทั้งคุณภาพของงานอีกด้วย

อีกส่วนที่สำคัญคือจากผลการเก็บข้อมูลพบว่า พนักงานที่ทำงานจากบ้าน ประสบปัญหาเรื่อง การขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน การปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เกิดปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม สำหรับข้อเสนอแนะในส่วนนี้คือองค์กรควรจัดให้มีการอบรมที่พูดถึงประโยชน์ ข้อดี ข้อเสนอแนะของการทำงานจากที่บ้าน การบริหารจัดการเวลา การทำงานที่บ้านอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ มีการฝึกสอนให้พนักงานรู้เกี่ยวกับวิธีใช้งานอุปกรณ์ ช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานจากบ้าน มีการสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการทำงานจากบ้าน เช่น ระบบการจัดเก็บข้อมูลส่วนกลางที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ แพลตฟอร์มการทำงาน และเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารผ่านทางไกล เป็นต้น มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน เช่น งานมีความถูกต้อง/ส่งงานได้ตามเวลาที่กำหนด จัดหาทีมงานผู้เชี่ยวชาญมาช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดประชุมพูดคุยเกี่ยวกับงานที่ทำ อาจจะทุกวันตอนเช้าหรือทุกสัปดาห์ เป็นต้น

5.2.3 สื่อสารและสนับสนุนการทำงานจากที่บ้านจากองค์กรผู้ครอบครัว (บรรทัดฐานที่บ้าน)

การทำงานจากที่บ้านสิ่งสำคัญที่เป็นพื้นฐานคือครอบครัว เนื่องจากเป็นการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานจาก On-site หรือ Office กลับมาที่บ้าน ซึ่งการทำงานที่บ้านนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว จากการพูดคุยกับกลุ่มตัวอย่างและประสบการณ์ของผู้วิจัยพบว่าการทำงานจากที่บ้านอาจจะเจอปัญหาเรื่องการทำงานที่กินเวลามากกว่าปกติ หรือเรื่องของอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ใช้ไม่เหมาะสม ดังนั้นในส่วนของข้อเสนอแนะนั้นองค์กรควรมีการกำหนดระยะเวลาทำงานให้ชัดเจน ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อครอบครัวของพนักงาน รวมทั้งอาจจะสนับสนุนเพิ่มเติม นอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากที่บ้าน เช่น ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ทำงาน เครื่องพิมพ์ หน้าจอ เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีการออกข้อจำกัดหรืองบประมาณอย่างเหมาะสม ซึ่งในส่วนนี้ก็จะส่งเสริมให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขมากขึ้น และยังสามารถเพิ่มคุณภาพของงานได้ดียิ่งขึ้น

5.2.4 พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อรองรับอนาคต (เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย)

จากสถานการณ์ในปัจจุบันต้องยอมรับว่าเทคโนโลยีนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ซึ่งเทคโนโลยีก็เข้ามาช่วยให้บริษัทหรือองค์กรต่างๆ มีการทำงานที่ดีมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสำหรับงานทำงานจากที่บ้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมากๆ จากผลการเก็บข้อมูลเองพบว่า ปัญหาที่เกิดจากการทำงานจากที่บ้านก็คือปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท ซึ่งตัวบริษัทหรือองค์กรต้องมีการสนับสนุนพนักงาน เริ่มจากการเข้าถึงข้อมูลของพนักงาน ต้องมีระบบการจับเก็บข้อมูลส่วนกลางที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลาแต่ต้องกำหนดเรื่องของการรักษาความลับไม่ให้ข้อมูลรั่วไหลด้วย ถัดมาคือเทคโนโลยีเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร เช่น การโทรคุยกันระหว่างพนักงาน โปรแกรมสำหรับการประชุม เป็นต้น โดยเป้าหมายคือต้องทำให้พนักงานสามารถทำงานจากบ้านได้อย่างไม่ติดขัดเหมือนหรือใกล้เคียงกับการทำงานปกติมากที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองนอกจะเป็นผลดีกับบริษัทหรือองค์กรเองแล้ว ยังทำให้พนักงานมีสิ่งที่จะช่วยเอื้ออำนวยความสะดวกให้สามารถทำงานมีคุณภาพที่ดีมากขึ้นตามไปด้วย

5.3 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. การเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ตั้งเป้าหมายว่าจะสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดทั่วประเทศ แต่ข้อมูลส่วนใหญ่ในงานวิจัยนี้อาจจะกระจุกตัวอยู่ในบริเวณกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งอาจจะไม่ได้กระจายออกไปทั่วประเทศอย่างที่ตั้งใจไว้ รวมทั้งกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมนั้นจะแบ่งออกได้เป็นหลายส่วนด้วยกันเช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมปิโตรเลียม เป็นต้น ซึ่งในแต่ละอุตสาหกรรมอาจจะมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันและจะส่งผลต่อความรู้สึกรักงานที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน และคุณภาพการทำงาน ที่แตกต่างกันตามไปด้วย ดังนั้นในการศึกษาข้อมูลในครั้งต่อไปควรที่จะมีการระบุกลุ่มที่ต้องการจะศึกษาให้ละเอียดมากขึ้น เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถที่จะนำไปสู่การต่อยอดได้ตรงจุดมากขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม แต่เนื่องจากว่าในโรงงานอุตสาหกรรมจะมีพนักงานบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องมาทำงานที่หน้างานเท่านั้น เช่น พนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุง เป็นต้น จึงทำให้การเก็บข้อมูลจะสามารถเก็บได้เฉพาะจากพนักงาน Office ที่นั่งโต๊ะเท่านั้น ดังนั้นผลของงานวิจัยนี้อาจจะไม่ได้ตอบโจทย์ในมุมมองของพนักงานทุกคนในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม แต่จะเป็นมุมมองเฉพาะพนักงาน Office ในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น

3. ในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรกำกับในเรื่องของการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ด้วย แต่เนื่องจากว่าในปัจจุบันสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เริ่มทิศทางที่ดีขึ้น ดังนั้นความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงถ้าเทียบกับตอนที่โรคระบาดโควิด-19 กำลังมีความรุนแรง ดังนั้นในการศึกษาข้อมูลในครั้งถัดไปอาจจะที่จะหาตัวแปรกำกับอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

4. การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งจะเป็นการเก็บข้อมูลแบบภาพรวม ซึ่งอาจจะขยารายละเอียดบางอย่างไป ดังนั้นในการทำการวิจัยครั้งถัดไปอาจจะมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพหรือการสอบถามข้อมูลเชิงลึกกับผู้ตอบแบบสอบถามเพิ่มเข้ามาด้วย เพื่อให้งานวิจัยนั้นมีมิติมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล. (2564). การทำงานจากที่บ้าน: การทำงานวิถีใหม่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19. *Journal of Academic Information and Technology*, 2(2), 1-14.
- กรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา. *TLA Research Journal*, 15(1), 81-98.
- กานต์ บุญศิริ (2563). การทำงานที่บ้าน. สืบค้นจาก https://commarts.stou.ac.th/wp-content/uploads/2022/04/413311_ดร.กานต์กับการทำงานที่บ้านWorkFromHome.pdf
- ชาลินี ฐิติโชติพิณชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (telework) ของพนักงาน วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาวิท ดันวีระชัยสกุล (2564). Work-Life Balance ปรับสมดุลชีวิตทำงาน. สืบค้นจาก: <https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-life-balance/>
- คาริกา ปิตรุงคพิทักษ์. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความต้องการในงาน ทรัพยากรในงาน สุขภาวะและการจัดแจงในงานกับความผูกพันในงานของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธนียร รุจนเวชช์. (2565). การศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จาก การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มน้ำที่ผสม แอลกอฮอล์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นภสร เชาว์วิจิตร. (2564). การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานที่บ้านในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19: กรณีศึกษาที่มสนับสนุนช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปาริฉัตร โชติภูมิเวชย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของ กลุ่มธนาคาร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเศษฐ์ เชื้อมั่น, และ โชติ บดีรัฐ. (2564). Work from Home (WFH): “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10), 371-381.
- พัชรพร ศรีสุระพล. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิมพ์นารา หิรัญกุล. (2565). ถอดบทเรียน Work-from-Home ช่วงโควิด-19 สู่งานที่ยืดหยุ่นในอนาคต. สืบค้นจาก : <https://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/work-from-home/>
- ลักขณา นุชอุดม. (2564). ทักษะคิดและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัลลัญช์ ก้าวสัมพันธ์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล กรณีศึกษาธนาคารแห่งประเทศไทย. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหาร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิมลสิริ หลอดทอง. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สกต ติจตุภูมิ. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประเทศไทย ปี 2545. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). คณะวิทยาศาสตร์ (เวชศาสตร์ชุมชน). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภาพร ริยาพันธ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานเขavnั้รรมณ์ และความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ahmadi, F., Zandi, S., Cetrez, Ö. A., & Akhavan, S. (2022). *Job satisfaction and challenges of working from home during the COVID-19 pandemic: A study in a Swedish academic setting. Work, 71(2), 357-370.*
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2000). *Attitudes and the attitude-behavior relation: Reasoned and automatic processes. European review of social psychology, 11(1), 1-33.*
- Moens, E., Lippens, L., Sterkens, P., Weytjens, J., & Baert, S. (2022). The COVID-19 crisis and telework: a research survey on experiences, expectations and hopes. *The European Journal of Health Economics, 23(4), 729-753.*
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability, 12(9), 3662.*
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of management development, 27(1), 5-12.*
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research, 151(2), 365-381.*
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in Psychology, 11, 590271.*
- Darren Murph. (2020). The 10 models of remote and hybrid work. Retrieved from <https://about.gitlab.com/company/culture/all-remote/stages/>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS quarterly, 319-340.*
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. *Management science, 35(8), 982-1003.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Ellis, T. S., & Webster, R. L. (1998, January). IS managers' innovation toward telecommuting: a structural equation model. In *Proceedings of the Thirty-First Hawaii International Conference on System Sciences* (Vol. 4, pp. 161-168). IEEE.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1977). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. *Philosophy and Rhetoric*, 10(2).
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003, April). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. In *Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology. Orlando* (Vol. 1, p. 26).
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 29-37.
- Jackson, L. T., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work-life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1-13.
- Konrad, A. M., & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity. *Strategic management journal*, 21(12), 1225-1237.
- Lacaille, D., White, M. A., Backman, C. L., & Gignac, M. A. (2007). Problems faced at work due to inflammatory arthritis: new insights gained from understanding patients' perspective. *Arthritis Care & Research*, 57(7), 1269-1279.
- Nilles, J. M. (1997). Telework: enabling distributed organizations: implications for IT managers. *Information Systems Management*, 14(4), 7-14.
- Pérez, M. P., Sánchez, A. M., de Luis Carnicer, P., & Jiménez, M. J. V. (2005). The differences of firm resources and the adoption of teleworking. *Technovation*, 25(12), 1476-1483.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. 1989. *Business organization and management*. Richard D. Ewin, Hom wood Illinois

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Pipitwanichakarn, T., & Wongtada, N. (2019). Leveraging the technology acceptance model for mobile commerce adoption under distinct stages of adoption: A case of micro businesses. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(6), 1415-1436.
- Roz, K. (2019). Job satisfaction as a mediation of transformational leadership style on employee performance in the food industry in Malang City. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 3(02).
- Rožman, M., Sternad Zabukovšek, S., Bobek, S., & Tominc, P. (2021). Gender differences in work satisfaction, work engagement and work efficiency of employees during the COVID-19 pandemic: the case in Slovenia. *Sustainability*, 13(16), 8791.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693.
- Surendran, P. (2012). Technology acceptance model: A survey of literature. *International Journal of Business and Social Research*, 2(4), 175-178.
- Taylor, S., & Todd, P. A. (1995). Understanding information technology usage: A test of competing models. *Information systems research*, 6(2), 144-176.
- Van Meel, J. (2011). The origins of new ways of working: Office concepts in the 1970s. *Facilities*, 29(9/10), 357-367.
- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313-323.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS quarterly*, 425-478.
- Virick, M., DaSilva, N., & Arrington, K. (2010). Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: the role of performance outcome orientation and worker type. *Human relations*, 63(1), 137-154.
- Zhou, Z., Ki, E. J., & Brown, K. A. (2019). A measure of perceived severity in organizational crises: a multidimensional scale development and validation. *Journal of International Crisis and Risk Communication Research*, 2(1), 39-60.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงาน
จากที่บ้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19

ข้อชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่าร้าง

4. การศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

5. รายได้

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

20,001 – 30,000 บาท

30,001 – 40,000 บาท

40,001 – 50,000 บาท

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

- ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน
- ระดับหัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก
- ระดับผู้บริหาร
- ระดับผู้บริหารระดับสูง

7. ลักษณะงาน

- งานด้านบัญชี / การเงิน
- งานด้านทรัพยากรบุคคล
- งานด้านการตลาด / พนักงานขาย
- งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์
- งานด้านการผลิต / การบริการ
- งานด้านการวางแผน / วางกลยุทธ์
- งานด้านบริหารทั่วไป
- อื่นๆ โปรดระบุ

8. ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

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

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากที่บ้าน

9. ปกติท่านใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานนานเท่าไร (รวมเวลาขาไป-ขากลับ)

- ต่ำกว่า 15 นาที
- 16 - 30 นาที
- 31 นาที - 1 ชั่วโมง
- มากกว่า 1 ชั่วโมง - 1 ชั่วโมง 30 นาที
- มากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาที

10. ท่านเดินทางมาทำงานอย่างไร (ให้เลือกตอบข้อที่ท่านทำเป็นประจำ)

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

11. ปกติท่านใช้จ่ายค่าเดินทางมาทำงานเท่าไร (ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อวัน)

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

12. ระยะเวลาที่บริษัท(เคย)ให้ท่านทำงานจากบ้าน (Work from home)

- 1 - 2 เดือน 3 - 6 เดือน
 มากกว่า 6 เดือน

13. ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน

ขอให้ท่านให้คะแนน 1-5 ตามประโยชน์ที่ได้รับจากหัวข้อต่างๆ โดยเลือกจากระดับ ดังนี้

5 = มีประโยชน์มากที่สุด

4 = มีประโยชน์มาก

3 = มีประโยชน์ปานกลาง

2 = มีประโยชน์น้อย

1 = มีประโยชน์น้อยที่สุด

ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน	มี ประโยชน์ มากที่สุด	มี ประโยชน์ มาก	มี ประโยชน์ ปานกลาง	มี ประโยชน์ น้อย	มี ประโยชน์ น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ประหยัดค่าใช้จ่าย					
ประหยัดเวลาในการเดินทาง					
ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น					
ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น					
ได้รับผิดชอบภาระที่บ้านเพิ่มเติมที่					

14. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากที่บ้านมาใช้แทนการทำงานในรูปแบบปกติ

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

- มีสิ่งรบกวนและเบี่ยงเบนจากการทำงาน
- ขาดการปฏิสัมพันธ์บุคคลภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิต
- อื่นๆ โปรดระบุ

15. หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากที่บ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม ท่านเห็นด้วยกับรูปแบบใดมากที่สุด

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

16. สิ่งที่ท่านต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากที่บ้าน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

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

17. ท่านพบปัญหาจากการทำงานจากที่บ้านในช่วงที่ผ่านมาหรือไม่

- ท่านไม่พบปัญหาจากการทำงานจากที่บ้าน (ข้ามไปส่วนที่ 3)
- ท่านพบปัญหาจากการทำงานจากที่บ้าน

18. ขอให้ท่านเลือกปัญหาที่ท่านพบจากการทำงานจากที่บ้าน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท
- ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม
- อื่นๆ โปรดระบุ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน

คำชี้แจง กรุณาเลือกคำตอบข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น:

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

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานจากบ้าน					
1.1 การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า					
1.2 การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น					
1.3 การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
1.4 การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ					
2. ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจากการทำงานจากบ้าน					
2.1 ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอน ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน					
2.2 ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์					
2.3 ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก					
3. ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน					
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ					
3.2 อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน					
3.3 องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน					
4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน					
4.1 องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน					
4.2 เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้คุณประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกและรวดเร็ว					

4.3 ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน					
5. ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน					
5.1 องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน					
5.2 องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน					
5.3 หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน					
6. ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน					
6.1 การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆ ในครอบครัว					
6.2 อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน					
6.3 สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความเป็นอยู่ที่ดี

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน

คำชี้แจง กรุณาเลือกคำตอบข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น:

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

ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และคุณภาพของงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ความพึงพอใจต่องาน					
1.1 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ					
1.2 ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
1.3 งานของท่านเป็นงานที่ท่านทำได้อย่างสบายใจ					
1.4 งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน					
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน					
2.1 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					

2.2 ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ					
2.3 การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม					
2.4 ท่านมีพลังงานทางอารมณ์เพียงพอต่อการทำงานของงาน					
3. ความเป็นอยู่ที่ดี					
3.1 สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี					
3.2 ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ					
3.3 ถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง					
4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน					
4.1 ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน					
4.2 ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่					
4.3 ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ					
5. คุณภาพของงาน					
5.1 ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์เป็นกลาง และ เชื่อถือได้					
5.2 การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด					
5.3 การปฏิบัติงานของท่านได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ					
5.4 การปฏิบัติงานของท่านเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน					

**ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเรื่องการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความ
ยากลำบากในการเดินทาง**

คำชี้แจง กรุณาเลือกคำตอบข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น:

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

การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบาก ในการเดินทาง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1. การรับรู้ต่อสถานการณ์วิกฤต COVID-19					
1.1 วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล					
1.2 ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ วิกฤตการณ์นี้					
1.3 ท่านได้รับอิทธิพลต่อความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น					
2. ความยากลำบากในการเดินทาง					
2.1 ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน					
2.2 การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า					
2.3 ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้ท่านเกิดความไม่ สะดวกในการเดินทาง					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....