

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานใน
การทำงานจากที่บ้านของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยระหว่าง
การระบาดของโควิด-19



ชัชรักษ์ ทรงศิวิไล

วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการทำ
งานจากที่บ้านของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยระหว่างการระบาด
ของโควิด-19

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2566



นายชัชรักษ์ ทรงศิริไถ

ผู้วิจัย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริสุข รักถิ่น,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ ชนนุศักดิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติมานนท์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี โดยได้รับความอนุเคราะห์ และให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอโอกาสใช้พื้นที่ในกิตติกรรมประกาศนี้ในการกล่าวขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ อ.ดร.ศิริสุข รักถิ่น อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ฉบับนี้ที่กรุณาให้คำปรึกษาที่ดี ชี้แนะแนวทางในส่วนที่มีข้อบกพร่อง ตลอดจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ได้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ตฤณ ชนานุกัณฑ์ ประธานกรรมการการสอบสารนิพนธ์ และ ดร.ทัศนีย์ สติมานนท์ กรรมการการสอบสารนิพนธ์ที่ได้ให้ความกรุณาสำหรับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสารนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อมูล ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่สารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดแนวคิด องค์ความรู้เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในสารนิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวทุกท่านสำหรับการสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นด้านความเข้าใจ และกำลังใจตลอดระยะเวลาของการศึกษา และการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆ รุ่น MS 24B ทุกท่านสำหรับระยะเวลาที่มีค่าตลอดระยะเวลาหลักสูตร ทั้งยังคอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน และกัน

ชัชรักษ์ ทรงศิริไฉ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการทำงานจากที่บ้าน
ของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยระหว่างการระบาดของโควิด-19

A STUDY OF FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND COST
EXPENSES IN THAI AVIATION INDUSTRY WHILE WORKING FROM HOME DURING
COVID-19 PANDEMIC

ชัชกริช ทองศิริวิไล 6450283

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิริสุข รักถิ่น, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ
ธนาณุก์คิ, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติมานนท์, Ph.D.

บทคัดย่อ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ทำให้เกิดผลกระทบครั้งใหญ่ต่อโลก และ เกิดการ
เปลี่ยนแปลงทางสังคมในหลากหลายด้าน โดยที่หนึ่งในนั้น คือ “รูปแบบการทำงานจากที่บ้าน” หรือ Work From Home เพื่อลด
การแพร่เชื้อของไวรัสโควิด-19 ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือ เอกชน ซึ่งอาจจะ
เป็น “ความปกติใหม่” หรือ New Normal ที่สามารถลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร คือ พนักงานที่
ขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งพนักงานมีโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากการติดต่อของไวรัสโควิด-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรใน
อุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยในการดำเนินงานได้

โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานใน
อุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในรูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพ
(Quantitative research) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยที่มีรูปแบบการทำงานจากที่
บ้านจำนวน 400 คน ผ่านการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยมีการกำหนดตัวแปรในด้านประชากรศาสตร์ต่าง ๆ จากผลการวิจัย
พบว่า 1) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความ
สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน 2) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันและระดับรายได้ที่
แตกต่างกันจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน บรรทัดฐาน
ที่ทำงาน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย และการรับรู้ถึงประโยชน์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานเมื่อมีการ
รับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และ ความยากลำบากในการเดินทาง

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในงาน/ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน/ อุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1	1
บทนำ	
1.1 ที่มีและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา	4
1.4 ขอบเขตงานวิจัย	4
1.5 ตัวแปรงานวิจัย	5
1.6 สมมุติฐานงานวิจัย	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.8 นิยามคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	7
บทที่ 2	10
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ความหมายของการทำงานที่บ้าน (Work From Home)	10
2.2 ความหายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	11
2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	12
2.3.1 ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน	12
2.3.2 ทฤษฎีแบบการจำลองการยอมรับเทคโนโลยี	
(Technology acceptance Model : TAM)	16
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home)	17
2.4.1 ผลกระทบจากการทำงานที่บ้าน	17
2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานที่บ้าน	18
บทที่ 3	21
ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย	21

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	21
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย	22
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	22
3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.7 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล	25
3.7.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	25
3.6.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	26
3.7.3 การแปลผลข้อมูล	26
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	33
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	33
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	35
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน	39
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน	48
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ	109
5.1 สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล	109
5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	110
5.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่อการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย	116
5.1.3 อิทธิพลของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานจากที่บ้านต่อความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีปัจจัยด้านการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด – 19 เป็นตัวแปรกำกับ	119

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
5.1.4 อิทธิพลของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานจากที่บ้านต่อ ความพึงพอใจในด้านความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ งาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยที่มีปัจจัยด้านความยาก ลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับ	127
5.1.5 สรุปผล และอภิปรายผลการวิจัยด้านความคิดเห็นของพนักงาน ต่อการทำงานจากที่บ้าน	133
5.1.6 สรุปผล และอภิปรายผลการค้นคว้าวิจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน	135
5.2 ข้อเสนอแนะทางกลยุทธ์	136
5.2.1 ข้อเสนอแนะทางกลยุทธ์ในปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย	136
5.2.2 ข้อเสนอแนะทางกลยุทธ์ในปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงาน จากที่บ้าน โดยมีการรับรู้ปัจจัยด้านวิกฤตการณ์การระบาดของ ไวรัสโควิด – 19 และปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับ	138
5.2.3 ข้อเสนอแนะทางกลยุทธ์ด้านความคิดเห็นของพนักงานต่อ การทำงานจากที่บ้าน	142
5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต	145
บรรณานุกรม	147
ภาคผนวก	150
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่องานวิจัย	151
ประวัติผู้วิจัย	157

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 การแปรผล ความหมายข้อมูลประเภทต่าง ๆ	26
3.2 ชุดคำถามแบ่งตามประเภทตัวแปร	28
4.1 ตารางแสดงข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	32
4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทาง และการทำงานจากที่บ้าน	35
4.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน	38
4.4 ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานจากบ้าน	39
4.5 ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานจากบ้าน	40
4.6 ข้อมูลปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน	40
4.7 ข้อมูลปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน	41
4.8 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	41
4.9 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน	42
4.10 ข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	43
4.11 ข้อมูลปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	44
4.12 ข้อมูลปัจจัยด้านความเป็นอยู่ที่ดี	45
4.13 ข้อมูลปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	45
4.14 ข้อมูลปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	46
4.15 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	47
4.16 ข้อมูลปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทาง	48
4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของเพศชายและเพศหญิง	48
4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แต่ละช่วงอายุ	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละช่วงระดับการศึกษา	52
4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละช่วงระดับของรายได้	55
4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละช่วงระดับของรายได้	61
4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละสถานภาพ	62
4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละตำแหน่งงาน	65
4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละลักษณะรูปแบบงาน	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละเขตที่พักอาศัย	74
4.25 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความพึงพอใจในงาน	76
4.26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	77
4.27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความเป็นอยู่ที่ดี	79
4.28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	80
4.29 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	81
4.30 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.31 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่ บ้านที่มีต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์ โรคระบาดโควิดเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	84
4.32 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐาน ที่บ้านที่มีต่อความเป็นอยู่ที่ดีโดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิดเป็นตัวแปร กำกับความสัมพันธ์	87
4.33 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่ บ้านที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์ โรคระบาดโควิดเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	88
4.34 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่ บ้านที่มีต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	93
4.35 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐาน ที่บ้านที่มีต่อความพึงพอใจในงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปร กำกับความสัมพันธ์	96
4.36 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐาน ที่บ้านที่มีต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.37 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่ บ้านที่มีต่อความเป็นอยู่ที่ดีโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์	100
4.38 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่ บ้านที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	103
4.39 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่ บ้านที่มีต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปร กำกับความสัมพันธ์	105

สารบัญญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	4
4.1 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในงาน โดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของ ไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	83
4.2 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำให้เกิด ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของ ไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	85
4.3 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของบรรทัดฐานที่บ้านที่ทำให้เกิดความ สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวในงาน โดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์ การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	86
4.4 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของบรรทัดฐานที่ทำงานที่ทำให้เกิด ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์ การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	90
4.5 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิด ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์ การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	91
4.6 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของบรรทัดฐานที่บ้านที่ทำให้เกิด ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์ การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	92
4.7 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิด ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของ ไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	95

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพ	หน้า
4.8 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	95
4.9 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของบรรทัดฐานที่บ้านที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	96
4.10 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	98
4.11 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	101
4.12 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	102
4.13 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	104
4.14 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของบรรทัดฐานที่ทำงานที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	105
4.15 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	107
4.16 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีด้านความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์	107

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในปัจจุบันนี้ ทำให้สร้างการเปลี่ยนแปลงที่สร้างผลกระทบครั้งใหญ่ และได้สร้างรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในหลากหลายด้าน โดยที่หนึ่งในนั้น คือ การเปลี่ยนที่พำนักอาศัยเป็นสถานที่ทำงานได้ เป็นปรากฏการณ์ของหลากหลายองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือ เอกชน ซึ่งอาจจะเป็น "ความปกติใหม่" หรือ New Normal ของรูปแบบการทำงานที่ลดผลกระทบที่ในทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร คือ พนักงานที่สามารถขับเคลื่อนองค์กร จากความปกติใหม่นั้นจะสามารถลดโอกาสการได้รับการแพร่เชื้อระหว่างกัน ซึ่งมีโอกาสที่จะสร้างความเสี่ยงจากการติดต่อจากสถานการณ์การแพร่เชื้อในระหว่างการเดินทางผ่านระบบคมนาคมในย่านที่มีการสัญจรหนาแน่น และการบริการผู้โดยสารส่งผลกระทบต่อองค์กรนั้น จะไม่สามารถยับยั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดได้อย่างทั่วถึง ซึ่งในช่วงระยะเวลาแรก การปรับเปลี่ยนเข้าสู่รูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work From Home) เป็นไปอย่างกะทันหันที่เกิดจากแรงกดดันจากสภาพแวดล้อม จากการปรับเปลี่ยนรูปแบบนั้นพบได้ว่ามีบริษัทที่ปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นตระหนักถึงวิธีการทำงานหลังจากเหตุการณ์ปัจจุบันอาจมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหลังจากนี้ ซึ่งจากสัญญาณที่ได้กล่าวมานั้นในอนาคตเมื่อผ่านช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ไปแล้ว แนวโน้มการทำงานจากที่บ้าน หรือ Work From Home อาจเป็นความปกติใหม่ หรือ New Normal ในการทำงานที่มีองค์กรต่าง ๆ นำไปเป็นรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับพนักงานในองค์กรในด้านความต้องการ โดยที่ไม่เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพหรือผลลัพธ์ของผลงาน โดยที่ลดความสูญเปล่าของเวลาในการทำงานได้อีกด้วย (TDRI,2020)

ซึ่งในปี 2564 นั้น การขนส่งทางอากาศของไทยได้รับผลในแง่ลบตลอดช่วงเหตุการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ทั้งสายพันธุ์เบต้า เดลต้า และ โอไมครอนซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมการบิน โดยที่ส่งผลกระทบต่อจำนวนการขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศและภายในประเทศทั้งในด้านจำนวนผู้โดยสาร เที่ยวบิน และการส่งสินค้า ซึ่งจำนวนผู้โดยสารในปีที่ผ่านมาลดลงถึงร้อยละ 64.1 เป็นจำนวนการโดยสารระหว่างประเทศลดน้อยลงร้อยละ 90.2 และจำนวนเที่ยวบินกว่าร้อยละ 48.5 ลดลงจากปี 2563 โดยจำนวนเที่ยวบิน

ในประเทศนั้นลดลงถึงร้อยละ 49.1 และการส่งสินค้าเนื่องจากข้อจำกัดด้านการเดินทางนั้นส่งผลให้ปริมาณการส่งสินค้าเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 21.7 โดยที่เป็นการรวบรวมข้อมูลจากสนามบินที่ได้รับใบรับรองการดำเนินงานสนามบินสาธารณะทั้งสิ้น 36 แห่งแบ่งออกเป็น 4 สังกัด ได้แก่ บริษัทการบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (Bangkok Airways: BA) บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (Airports of Thailand: AOT) กรมท่าอากาศยาน (Department of Airports: DOA) และกองทัพเรือ (Royal Thai Navy: RTNV) ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงปริมาณการดำเนินงานการให้บริการของสายการบินแก่ผู้โดยสารเช่นกัน ดังนั้นการปรับตัวภายในองค์กรนั้นถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง

โดยการปรับตัวและรูปแบบการทำงานนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญในแต่ละอุตสาหกรรมในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ซึ่งการปรับตัวนั้นควรเป็นอันดับแรก ๆ ในอุตสาหกรรมการบินที่ต้องอาศัยความรวดเร็วและคล่องตัวอย่างยิ่งในการให้บริการแก่ผู้บริโภครวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ที่เป็นผู้บริโภคนอนาคต ซึ่งอุตสาหกรรมการบินเป็นส่วนหนึ่งของการเดินทางในปัจจุบันไม่ได้จำกัดแค่กลุ่มผู้บริโภครวมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งแต่ครอบคลุมในชีวิตประจำวัน เช่น การคมนาคมในประเทศที่ไม่ได้จำกัดแค่ทางรถโดยสารไม่ประจำทาง ทางรถไฟหรือทางเรือเพียงรูปแบบเดียวเท่านั้น หรือการให้บริการกลุ่มผู้บริโภครวมกลุ่มระหว่างประเทศ สะท้อนให้เห็นถึงกลุ่มผู้บริโภครวมที่มีขนาดใหญ่มากยิ่งขึ้น ทำให้อุตสาหกรรมการบินนั้นต้องเผชิญกับอุตสาหกรรมที่ต้องตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างรวดเร็วและตรงจุด จากผลการสำรวจจะพบว่าในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ภาคอุตสาหกรรมการบินนั้นซบเซาในด้านการเดินทางต่าง ๆ ข้อบังคับของกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อยับยั้งการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 และผู้บริโภครวมส่วนใหญ่มีความกังวลและระมัดระวังในเรื่องการใช้จ่ายในการเดินทางมากขึ้น ดังนั้นการดำเนินงานของอุตสาหกรรมนั้นจะต้องสร้างความพึงพอใจในด้านการบริการแก่ผู้บริโภครวมภายใต้สถานการณ์ที่กฎข้อบังคับต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากสถานการณ์ความไม่แน่นอนของการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 จากข้อจำกัดที่ได้กล่าวมานั้นองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างรวดเร็วขึ้นนั้นต้องได้รับสนับสนุนในด้านประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ดังนั้นข้อสำคัญขององค์กรที่ต้องคำนึง คือองค์กรต้องให้ความสนใจต่อสิ่งใดบ้าง และต้องปรับตัวอย่างไรเมื่อการทำงานสามารถทำงานได้จากที่บ้านแทนการทำงานจากสำนักงาน โดยที่ไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงาน และประสิทธิภาพที่ลดลงจากรูปแบบการทำงาน ดังนั้นสิ่งที่ต้องปรับตัวในการทำงานในยุคความปกติใหม่ (New Normal) ในการเปลี่ยนสถานที่การทำงานของพนักงานต้องมีประสิทธิภาพที่ดีส่งผลให้พนักงานสามารถรักษาศักยภาพที่ดี การสื่อสารระหว่างกันต้องมีประสิทธิภาพเหมือนกับรูปแบบเดิมที่ผ่านมา หรือ

การคล่องตัวในวิธีการดำเนินงาน (Flexible) และส่วนที่ต้องคำนึงที่สุดได้แก่ คุณภาพความเป็นอยู่ สำหรับพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่ดี (CAAT,2564)

นอกจากนั้นความสำคัญของอุตสาหกรรมการบินนอกจากการให้บริการแก่ผู้บริโภครที่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างรวดเร็ว นั้น ทำให้พนักงานในองค์กรนั้นต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาทำให้พนักงานนั้นรู้สึกถึงความไม่ สะดวกสบาย หรือการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานไม่สอดคล้องกับ วิธีชีวิตทำให้มีการโยกย้ายในอาชีพจากองค์กรหนึ่ง ไปอีกองค์กรหนึ่งซึ่งเป็นสาเหตุให้องค์กร ขาดทรัพยากรบุคคลที่ดีทำให้องค์กรเกิดผลกระทบ เช่น การสูญเสียพนักงานที่เป็นบุคคลสำคัญใน การดำเนินงาน (Key Person) ทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง หรือเกิดข้อผิดพลาดใน การดำเนินงานได้ส่งผลให้เกิดความเสียหายในองค์กร

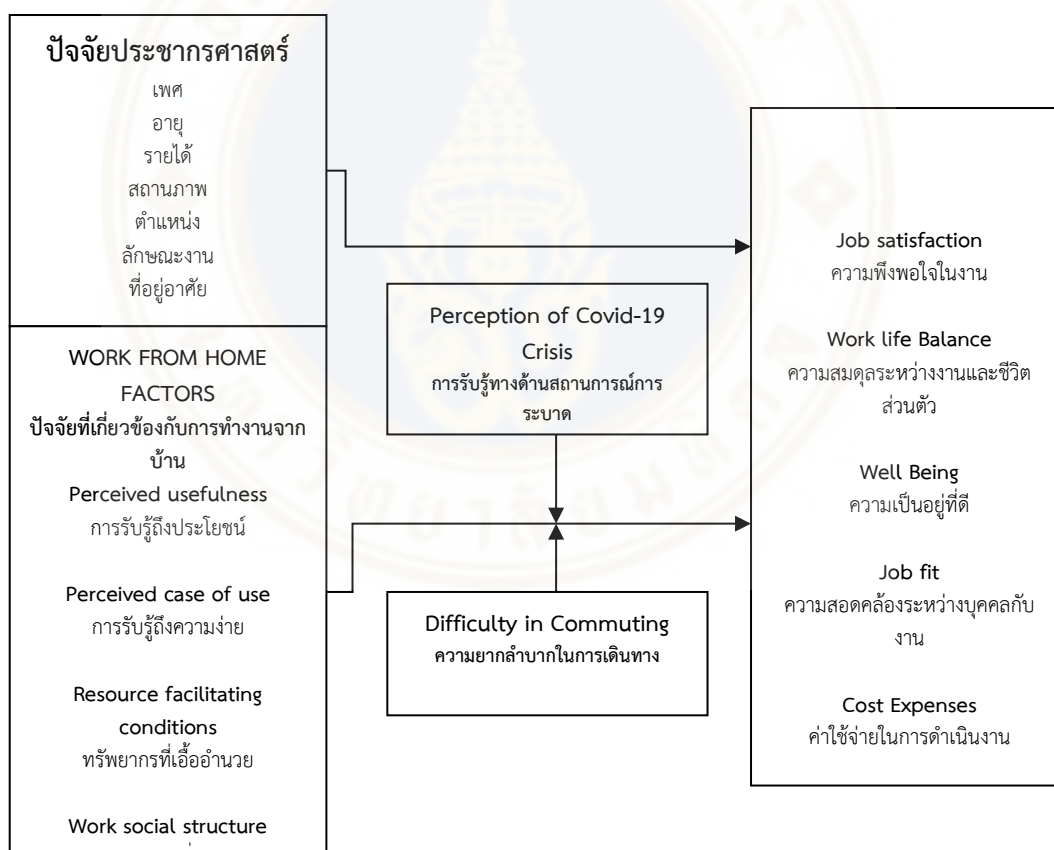
จากที่ได้กล่าวมานั้น รูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมการบิน ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย คือ การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความเร็วในการสื่อสาร ความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูลข่าวสาร และ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ครอบคลุมและรัดกุม ดังนั้นประสิทธิภาพของการดำเนินงานจากที่พักอาศัยจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานของพนักงาน และ องค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรยังคงต้องใส่ใจในเรื่องสนับสนุนพนักงาน และเสริมสร้างการทำงานที่ บ้านให้มีประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ที่แตกต่างกันหรือไม่จากรูปแบบการทำงานจากข้อมูลที่ได้ ศึกษามานั้นจะนำไปสู่การศึกษาที่ให้ความสนใจในการศึกษาความพึงพอใจสำหรับรูปแบบ การทำงานจากที่บ้านในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจของ พนักงานในการทำงานที่พักอาศัยประกอบไปด้วยหลากหลายตัวแปรที่มีความสำคัญต่อ การค้นคว้าวิจัย ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost expenses) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ความเป็นอยู่ที่ดี (Wellbeing) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work life balance) และปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job fit) นอกจากนี้ปัจจัยที่เอื้อต่อ การทำงานจากที่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านความพร้อมของเทคโนโลยี ข้อมูลที่เอื้อต่อการทำงาน และลักษณะการทำงานที่ตอบสนองในหลากหลายด้านของพนักงาน

จากภาพรวมที่กล่าวมานั้นจะพบได้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังมีไม่เพียงพอที่จะสรุป ออกมาได้ ดังนั้นการวิจัยนี้จึงดำเนินวิจัยศึกษาจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในการปรับตัวและ เปลี่ยนแปลงจากการทำงานที่สำนักงานสู่การทำงานที่บ้านว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่มีความพึงพอใจ หรือมีข้อกังวลในเรื่องใดบ้าง และนำมาสรุปเป็นผลการสำรวจจากพฤติกรรมว่าสะท้อนออกมาใน รูปแบบใดเพื่อนำมาเสนอแนะและวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายขององค์กรให้ ดำเนินงานให้ทันต่อสถานการณ์ และเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการต่อสถานการณ์ได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) สสำรวจความพึงพอใจในพนักงานจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานจากที่สำนักงานสู่การทำงานจากที่บ้าน
- 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานระหว่างการทำงานจากที่สำนักงานและการทำงานจากที่บ้าน
- 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) เข้าใจบริบทในอุตสาหกรรมการบินในประเทศในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา



1.4 ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยศึกษา และวิเคราะห์สำหรับการสะท้อนในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของพนักงาน ความพึงพอใจ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ทำงานจากที่บ้าน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเก็บข้อมูลในแบบงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการทำแบบสอบถามแก่พนักงานในอุตสาหกรรมการบินจำนวน 400 ท่าน เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในเชิงปริมาณ

1.5 ตัวแปรงานวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และตัวแปรกำกับในการเรียนรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยระหว่างการระบาดของโควิด-19 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

- ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
- ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work life Balance)
- ความเป็นอยู่ที่ดี (Well Being)
- ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job fit)
- ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost expenses)

ตัวแปรกำกับ

- การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส โควิด-19 (Perception of COVID-19 crisis)

- ความยากลำบากในการเดินทาง (Difficulty in Commuting)

1.6 สมมุติฐานงานวิจัย

1) พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ ที่อยู่อาศัย ตำแหน่ง และลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

2) การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

3) การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

4) การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดี

5) การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน มีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

6) การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน มีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

7) การรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจในงาน

8) การรับรู้ถึงสถานการณ์ โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

9) การรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความเป็นอยู่ที่ดี

10) การรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

11) การรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

12) ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจในงาน

13) ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

14) ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความเป็นอยู่ที่ดี

15) ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

16) ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) มุ่งสำรวจในการเข้าใจความรู้สึกสำหรับการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเพื่อหาแนวทางในการบริหารในด้านการทำงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และมีความสุขกับการทำงาน

2) นำมาเพิ่มประสิทธิภาพปัจจัยด้านต่าง ๆ ในเปลี่ยนสถานที่การทำงานจากสำนักงานเป็นที่พักอาศัยเพื่อการทำงานอย่างมีคุณภาพ และความพึงพอใจของผู้ที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย

3) เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และรูปแบบการดำรงชีวิตของพนักงานในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

4) เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่น ๆ ที่มีความต้องการในการปรับรูปแบบการทำงานเป็นรูปแบบการทำงานจากที่พักอาศัยเพื่อสะท้อนแง่มุมต่าง ๆ โดยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในนโยบายให้เข้ากับองค์กรได้

1.8 นิยามคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การทำงานจากที่บ้าน (Work from home) หมายถึง การทำงานที่ผู้ทำงานมีความยืดหยุ่นในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงานและช่วงเวลาในการทำงานได้ โดยในระหว่างการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานสามารถเชื่อมต่อ / ติดต่อกับหน่วยงานต้นสังกัดได้ผ่านการใช้เครือข่ายเทคโนโลยีต่าง ๆ สำหรับคำนี้ มีศัพท์ใกล้เคียงคำอื่น ๆ อีก ได้แก่ Telecommuting, e-Commuting, Telework, Working at home (WAH) หรือ Working from home (WFH)

ความปกติใหม่ (New Normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่าง

เป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วยวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิถีปฏิบัติและการจัดการการใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่งทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะธำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือหวนหาถึงอดีต

พนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย หมายถึง พนักงานของอุตสาหกรรมการบินที่ให้บริการขนส่งแก่ผู้โดยสาร และสิ่งของทางอากาศโดยประกอบไปด้วย 1) ธุรกิจท่าอากาศยาน (Airport business) 2) ธุรกิจเครื่องบิน (Aircraft business) 3) ธุรกิจการบิน (Airline business) 4) ธุรกิจบริการเครื่องช่วยเดินอากาศ (Air navigation aids business) และ 5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการบิน (Organizations related to aviation industry โดยเป็นพนักงานที่มีช่วงเวลาดำเนินงานชัดเจน และทำงานอยู่ในสำนักงาน

การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน (Perceived usefulness) หมายถึง ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีต่อการใช้งานระบบเทคโนโลยีโดยเชื่อว่าการใช้ระบบเทคโนโลยีนั้นจะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived ease of use) หมายถึง มุมมองความเห็นของแต่ละบุคคลที่ต้องการใช้ระบบว่าที่มีไม่ยุ่งยากโดยไม่ต้องใช้การทำความเข้าใจในระบบมากนัก

บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการของกลุ่มหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและลูกน้อง หากบุคคลนั้นเชื่อว่ากลุ่มหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง ต้องการให้แสดงพฤติกรรมนั้น ก็มีแนวโน้มจะคล้อยตาม และทำตามด้วยในทางตรงกันข้าม หากเชื่อว่ากลุ่มหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและลูกน้องคิดว่าเขาไม่ควรแสดงพฤติกรรมนั้น เขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นด้วย

บรรทัดฐานที่บ้าน (Home social structure) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการของบุคคลในครอบครัว หากบุคคลนั้นเชื่อว่าบุคคลในครอบครัวต้องการให้แสดงพฤติกรรมนั้น ก็มีแนวโน้มจะคล้อยตามและทำตามด้วย ในทางตรงกันข้ามหากเชื่อว่าบุคคลในครอบครัวคิดว่าเขาไม่ควรแสดงพฤติกรรมนั้น เขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นด้วย

ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (Resource facilitating conditions) หมายถึง มุมมองของพนักงานในทรัพยากรขององค์กรว่าสามารถสนับสนุนพนักงานได้ทั่วถึง หรือเหมาะสมในการทำงานทางไกล

เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (Technology facilitating conditions) หมายถึง มุมมองของพนักงานในเทคโนโลยีขององค์กรว่าสามารถสนับสนุนพนักงานได้ทั่วถึงหรือเหมาะสมในการทำงานทางไกล

ความเป็นอยู่ที่ดี (Wellbeing) หมายถึง คุณภาพด้านการเป็นอยู่ด้านต่าง ๆ เช่น สุขภาพที่ดีทั้งภายใน และภายนอก สถานภาพทางการเงิน สภาพแวดล้อมที่พกอาศัยที่เอื้ออำนวยสำหรับการทำงาน เช่น น้ำ บรรยากาศ มลพิษต่าง ๆ ฯลฯ

ความสมดุลระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว (Work life balance) หมายถึง ความพอดีเหมาะสมระหว่างเวลาส่วนตัวและการทำงาน ดังนั้นจุดดุลยภาพจะหมายถึงการที่มีมากกว่าหนึ่งสิ่งที่ต้องการ โดยจะหมายถึงเวลาการทำงาน และเวลาส่วนตัวสามารถแยกได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นการที่จะสามารถประสานกิจกรรมทั้งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และธุระส่วนตัวเข้าไว้ด้วยกัน โดยที่สามารถลำดับความสำคัญได้เพื่อบริหารเวลาให้มีสมดุลจนเกิดความสมดุลในชีวิตที่ดี

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง การรวมเข้าไว้ด้วยกันระหว่างสภาวะในด้านจิตวิทยา กายภาพ และสภาพแวดล้อม โดยเป็นสิ่งที่ทำให้รู้สึกพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมา แนวคิดการค้นคว้าวิจัยความพึงพอใจในงานในปัจจุบันจะมุ่งเน้นกับปัจจัยอิทธิพลภายนอก เช่น รูปแบบงานที่ได้รับมอบหมาย หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost Expenses) หมายถึง การความสำเร็จคล่องในงานที่ได้รับมอบหมายโดยจัดสรรทรัพยากรสำหรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถนำทรัพยากรมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สำหรับการทำงาน ทำให้บรรลุตามแผนที่วางไว้ และไม่มี การเพิ่มเติมในด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเป็นการวิจัยในมุมมองเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยมีทำการศึกษา วิเคราะห์ เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบในการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย ดังนี้

2.1 ความหมายของการทำงานที่บ้าน (Work From Home)

การทำงานจากสถานที่แห่งใดก็ได้ เป็นทางเลือกที่สูงขึ้นในโลกปัจจุบัน ซึ่งมีการใช้รูปแบบคำในหลากหลายรูปแบบ เช่น การทำงานทางไกล สำนักงานเสมือน การทำงานโดยอิสระจากสถานที่ โฮมออฟฟิศ ซึ่งอาจเป็นสถานที่อื่นนอกเหนือจากพื้นที่เฉพาะที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ มีความสอดคล้องกับการเข้าถึงการทำงานออนไลน์และการเพิ่มขึ้นของเทคโนโลยี การสื่อสาร การ Work From Home มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตลอดทศวรรษที่ผ่านมา โดยในปี 2558 เพิ่มขึ้นกว่า 12% ของแรงงานสหภาพยุโรป และพนักงานร้อยละ 25 ของสหรัฐทำงานจากที่บ้าน และจากการศึกษาพนักงานทั่วโลกพบว่า พนักงานในรุ่นมิลเลนเนียลและ Gen Z ส่วนใหญ่ต้องการทำงานจากระยะไกลบ่อยขึ้น เนื่องด้วยผู้คนที่ทำงานจากที่บ้านต้องการความยืดหยุ่นด้วยเหตุผลต่าง ๆ กัน การทำงานที่แนวทางที่ดีสำหรับผู้ที่ต้องดูแลบุตร รองลงมาคือ สามารถจัดการระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตนอกเหนือจากงานได้ดีกว่า และสามารถเลือกพื้นที่การทำงานที่หลากหลาย (Aczel, 2021) นอกจากนี้ Nilles (1998) เพิ่มเติมว่าการทำงานทางไกลโดยอาศัยเทคโนโลยีในการเชื่อมต่อการทำงานในการนำส่งผ่านการสื่อสาร โทรคมนาคม สามารถทำงานจากที่บ้านของพนักงานเองแต่ยังรวมถึงการทำงานระยะไกลจากพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย เช่น ห้องสมุดหรือสถานที่ส่วนตัวอื่น ๆ โดยพนักงานบางคนทำงานสื่อสารทางไกลเต็มเวลา บางส่วนมีโอกาสที่จะทำงานทางไกลในบางวันต่อสัปดาห์หรือในโอกาสพิเศษต่าง ๆ (เช่น ระหว่างตั้งครรภ์ ปัญหาสุขภาพ ฯลฯ) อีกทั้งเพื่อเป็นการลดความเครียดจากการทำงานในสำนักงานได้ซึ่งสอดคล้องกับ Pearce (2009) กล่าวถึง Telecommuting เป็นการส่งมอบแบบแผน และงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถทำงานและสื่อสารระหว่างกันทดแทนการเข้าไปในสำนักงาน Telework ใช้นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการส่งผ่านข้อมูลไปทางโทรคมนาคมเพื่อให้พนักงานทำงานให้เสร็จ พบปะ และทำงานร่วมกันจาก

สถานที่ห่างไกล การทำงานทางไกลสามารถทำได้ด้วยสายโทรศัพท์ธรรมดาหรือการติดตั้งโฮมออฟฟิศตามแต่ละนโยบายที่บริษัทกำหนดขึ้น อีกทั้งมีความยืดหยุ่นด้านเวลาในการทำงานสูง โดยที่ Handy and Mokhtarian (1996) กล่าวว่า นอกจากความยืดหยุ่นในด้านเวลาแล้วนายจ้างยังสามารถติดตามงานได้ง่าย อีกทั้งไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางไปกลับในการทำงาน ไม่มีสิ่งรบกวนในที่ทำงานตามปกติ ลดภาระทางการเงินสามารถวางแผนการใช้ชีวิตได้เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Kugelmass (1995) กล่าวถึงการทำงานในสำนักงานในรูปแบบเสมือน (Virtual office) โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานลดการเดินทางและพนักงานที่ทำงานจากระยะไกลผ่านเทคโนโลยีอุปกรณ์เคลื่อนที่ เช่น แล็ปท็อป สมาร์ทโฟน และแท็บเล็ต เช่น การประชุมระยะไกล และการประชุมผ่านโปรแกรมจากระบบเครือข่ายเป็นต้น โดยที่ Bailey and Kurland (1999) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานทางไกล (Telework) เช่นเดียวกับ Verbake et al., (2008) กล่าวถึง การทำงานผ่านดาวเทียมถูกพัฒนาให้สามารถดำเนินงานจากสำนักงาน หรือที่พักอาศัยได้ ทั้งนี้เป็นการบริการลูกค้าองค์กรรายเดียวหรือเป็นผู้เช่าโดยใช้พื้นที่เดียวกัน และสอดคล้องกับ Felstead and Jewson (2000) ที่นิยามไว้ว่าการทำงานทางไกลจะต้องพิจารณาจากชั่วโมงการทำงานที่ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จึงเรียกได้ว่าเป็น Work from home หรือ Work at home

2.2 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

โดยหลักแล้วการทำงานที่บรรลุเป้าหมายสูงสุดความสามารถในการทำงานโดยพิจารณาจากจำนวนงาน และแรงงานสำหรับประเมินประสิทธิภาพของงานที่ดีจนสามารถนำไปสู่ผลผลิตระดับสูงได้ องค์กรต่าง ๆ มักจะสนับสนุนให้พนักงานปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะสิ่งนี้สามารถส่งเสริมความสำเร็จในธุรกิจได้ โดยประเทศไทยได้บัญญัติศัพท์ คำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหนึ่งสามารถหาแนวทางเพื่อให้เกิดผลงานที่ได้ทุ่มกำลังร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ John D.Millet (1954) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพ เป็นผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน และเกิดผลในด้านที่ดี ซึ่งสามารถวัดผลได้จากการลดการใช้งานของวัสดุ เครื่องมือสำนักงาน ค่าเสื่อม และการบำรุงรักษา ซึ่งสอดคล้องกับสมใจ ลักษณะ (2544) กล่าวว่า ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถทำได้อย่างสมบูรณ์แบบและใช้แรงงานในการดำเนินงานน้อยที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพ ได้แก่ เงิน ทุนมนุษย์ อุปกรณ์การผลิต และแหล่งพลังงานโดยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานของได้ ซึ่งสอดคล้องกับสิริวิดี ชูเชิด (2556) ที่กล่าวว่า เป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถพนักงานให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ โดยสามารถวัดจาก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยที่ Peterson and Plowman (1953) กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบในด้านคุณภาพ (Quality) การรับรู้และความสามารถในการวางแผนขั้นตอนการทำงานให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุดเพื่อตอบสนองแต่ละบุคคลในสถานะเศรษฐกิจนั้น ๆ รวมทั้งต้องมีคุณภาพที่สูง มีความคุ้มค่า ความรวดเร็วในงานที่ได้รับมอบหมายมา ปริมาณ (Quantity) เป็นการวัดว่าผลกำไรที่ได้รับนั้นดีเพียงใดเมื่อพิจารณาจากค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงานเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ ยิ่งประสิทธิภาพการดำเนินงานสูงมากขึ้น บริษัทหรือการลงทุนก็ยังมีกำไรเพิ่มขึ้น เนื่องจากกิจการสามารถสร้างรายได้หรือผลตอบแทนได้มากขึ้นด้วยต้นทุนที่เท่ากันหรือต่ำกว่าเงินที่ลงทุนไป เวลา (Time) อาศัยหลักการบริหารจัดการในการใช้เวลาให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินงาน อีกทั้งควรมีการยกระดับกระบวนการทำงานให้มีความทันสมัยทัดเทียมกับบริษัทสากลอื่น ๆ และ ต้นทุน (Cost) เป็นการวางแผนการผลิตและการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานตามหลักการลงทุนด้วยปริมาณที่น้อยแต่มุ่งหวังผลกำไรที่สูงที่สุดนอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าเกี่ยวกับแรงงานมนุษย์ด้วย

จากประสิทธิภาพตามแนวคิดที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าประสิทธิภาพของการดำเนินงาน คือ ได้ผลลัพธ์งานในระดับสูง และแรงงานที่น้อยที่สุดแต่ใช้ความพยายาม และเวลาน้อย โดยมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีเยี่ยมสามารถนำไปสู่ผลผลิตระดับสูงได้ องค์กรต่าง ๆ มักจะสนับสนุนให้พนักงานปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะสิ่งนี้สามารถส่งเสริมความสำเร็จต่อธุรกิจได้ ซึ่งเป็นจุดมุ่งเน้นหลักในการทำงานเพราะสามารถช่วยประหยัดเวลา และเงินได้ อีกทั้งยังสามารถจัดระเบียบและรู้ว่าต้องทำอะไร มีเทคนิคอย่างไรที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพได้

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

การทำงานสอดคล้องกับระดับความพึงพอใจที่พนักงานรู้สึกกับงานของตนเอง สิ่งนี้ออกเหนือไปจากหน้าที่ประจำแล้วที่จะครอบคลุมไปถึงความพึงพอใจของสมาชิกในทีม/หัวหน้างาน ความพึงพอใจต่อนโยบายขององค์กร และผลกระทบของงานที่มีต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน มักเป็นคำกว้าง ๆ ที่ใช้ในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลเพื่ออธิบายว่าพนักงานมีความพึงพอใจเพียงใดกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น จำนวนงานที่เข้ามาแต่ละวัน ประสิทธิภาพของพนักงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นมาตรฐานที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถช่วยกำหนดภาพรวมขององค์กรได้ นอกจากนี้ Davis and Keith (1981) กล่าวในประเด็นนี้ว่า เกิดจากทัศนคติเชิงบวกมักเกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ การยอมรับ

ความเห็นต่าง การได้รับการยอมรับ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การเกิดมุมมองที่ดีต่อหน่วยงานเป็น สิ่งจำเป็นที่พนักงานยังมีความต้องการอยู่ในองค์กรนั้นอยู่ซึ่งสอดคล้องกับ Miner (1992) กล่าวว่า การมีพนักงานที่พึงพอใจและมีความสุขจะช่วยเสริมพลังบวกต่อองค์กร ช่วยรักษาบุคลากรที่มี คุณค่าให้อยู่ระยะยาวในหน่วยงาน สามารถเพิ่มความสามารถพิเศษที่มีในตนเอง และส่งเสริม ความภักดี และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหนียวแน่นได้

(1) Maslow (1943) ได้กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการชักจูงและ กระตุ้นให้บุคคลกระทำในลักษณะใดลักษณะหนึ่งในบริบทขององค์กร และกระตุ้นให้พนักงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร ดังนี้

2.2.1.1 พฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์

1.1 มนุษย์ต่างมีแรงขับภายในจิตใจให้เกิดความต้องการสามารถเกิดขึ้น ได้ตลอดเวลา

1.2 สิ่งที่เกิดขึ้นแล้วนั้นพฤติกรรมของมนุษย์ยังสามารถเกิดแรงจูงใจ เกี่ยวกับเรื่องอื่นได้ไม่รู้จบ

1.3 มนุษย์มีระดับความต้องการเริ่มต้นจากขั้นที่ต่ำที่สุดไปจนถึงลำดับที่ สูงกว่า ซึ่งเป็นการกำหนดพฤติกรรมและการสร้างแรงจูงใจเพื่อจัดสิ่งทีกระตุ้นให้เกิดการแสวงหา โดยทั่วไปการอยู่รอดเป็นสิ่งแรกที่เกิดขึ้น ยิ่งลำดับชั้นสูงขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งยากที่หาหนทาง ไปถึง ที่เกี่ยวข้องกับขั้นต่อนั้น เนื่องจากอุปสรรคที่รบกวนที่อาจเป็นสิ่งขัดขวางการบรรลุการเกิดอุปสรรค ที่มีมาไม่ได้

1.4 ระดับของการจูงใจ ในมนุษย์นั้นจะมีลำดับเป็น ไปตาม ชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ลำดับชั้นดังกล่าวชี้ให้พบว่าการที่มีแรงจูงใจใน การตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนจะสามารถนำไปสู่ลำดับชั้นของความต้องการอื่น ๆ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) คือ ความต้องการทางสรีรวิทยา รวมถึง ความต้องการที่จำเป็นต่อการอยู่รอด ตัวอย่างของความ ต้องการทางสรีรวิทยา ได้แก่ อาหาร น้ำ การหายใจ สภาวะสมดุล ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และการสืบพันธุ์ เป็นต้น นอกเหนือจาก ความต้องการพื้นฐานของโภชนาการอากาศและการควบคุมอุณหภูมิ ความต้องการทางสรีรวิทยายัง รวมถึงที่อยู่อาศัยและเครื่องนุ่งห่ม ยังรวมการสืบพันธุ์ทางเพศในระดับนี้ เนื่องจากมีความสำคัญต่อ การอยู่รอดและการสืบพันธุ์ของสายพันธุ์ ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety) คือ การรักษาความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและสังคม โดยรอบ เช่น ตำรวจ โรงเรียน ธุรกิจ และการรักษาพยาบาล ความมั่นคงทางอารมณ์ ความมั่นคงทางการเงิน (การจ้างงาน สวัสดิการสังคม) กฎหมายและความสงบเรียบร้อย อิสรภาพจากความกลัว ความมั่นคง

ทางสังคม ทรัพย์สิน ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) คือ การยอมรับ ความรัก และเป็นเจ้าของ ซึ่งในระดับนี้ความต้องการความสัมพันธ์ทางอารมณ์จะขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ต่อบางสิ่งที่ตอบสนองความต้องการนี้ได้แก่ มิตรภาพ ความสัมพันธ์ในครอบครัวกลุ่มทางสังคม เช่น กลุ่มชุมชน โบสถ์และองค์กรทางศาสนาเพื่อหลีกเลี่ยงความเหงา ความหดหู่ใจ และความวิตกกังวล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้คนจะรู้สึกรักและการยอมรับจากผู้อื่น ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อน และมีบทบาทสำคัญเช่นเดียวกับการมีส่วนร่วมในกลุ่ม เช่น กลุ่มศาสนา ทีมกีฬา ชมรมหนังสือ และกิจกรรมกลุ่มอื่น ๆ ความต้องการความภาคภูมิใจในตนเอง (Esteem Needs) คือ การต้องการความชื่นชม และการเคารพ ซึ่งจากความต้องการในสามระดับที่ผ่านมาได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความนับถือสามารถเริ่มมีบทบาทที่โดดเด่นมากขึ้นในการจูงใจพฤติกรรมในระดับนี้ การได้รับความเคารพและความชื่นชมจากผู้อื่นมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ผู้คนมีความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ นอกเหนือจากความต้องการความรู้สึกถึงความสำเร็จและเกียรติยศแล้ว ความต้องการความนับถือยังรวมถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น ความนับถือตนเองและคุณค่าตัวเอง ความจำเป็นในการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Realization or Self - Actualization) คือ เป็นจุดสูงสุดของลำดับขั้นของ Maslow คือความต้องการในการรับรู้ตนเอง คนที่ตระหนักรู้ในตนเอง มักกังวลกับการเติบโตส่วนบุคคล ไม่ค่อยกังวลกับความคิดเห็นของบุคคลในการทำงาน และมุ่งเน้นที่จะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง อ้างถึงความจำเป็นที่ผู้คนต้องบรรลุศักยภาพสูงสุดในฐานะมนุษย์ ซึ่งเป็นการใช้พรสวรรค์ ความสามารถ ศักยภาพอย่างเต็มที่

(2) Cooper et al. (1979) ได้กล่าวถึง ความชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นลักษณะเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งมีองค์ประกอบที่หลากหลายเกี่ยวข้องกับความพิเศษในงานใดก็ตามที่ทำโดยพนักงาน ความพอใจกับงานอาจเกิดจากคุณสมบัติภายในของพนักงาน เช่น เพศ อายุ การศึกษาระดับของวิชาชีพ รวมถึงบุคลิกภาพ และคุณลักษณะภายนอกของสถานที่ทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อม ได้แก่ เงินเดือน ความเสถียรภาพทางเศรษฐกิจต่ออาชีพ องค์กรจำเป็นต้องมีการศึกษาและสังเกตถึงผลตอบรับที่เกิดขึ้นจากพนักงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านประสิทธิภาพภายในองค์กรที่ดีขึ้น

(3) Locke (1976) อธิบายองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1.ตัวงาน คือ รายละเอียดในตัวงาน รักความสำเร็จ การกล้าเผชิญความสำเร็จของงานที่แปลกใหม่ การเติบโตและพร้อมผู้การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถทำงานได้โดยไม่รู้สึกลำบาก

2.เงินเดือน คือ การจ่ายเงินกำหนดโดยวิธีหรือขั้นตอนที่ยุติธรรม (ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ) และจำนวนการจ่ายเงินที่ยุติธรรม (ความยุติธรรมในการกำหนดรายได้)

3.การเลื่อนตำแหน่ง คือ โอกาสในการก้าวหน้า การเติบโต และกระบวนการยุติธรรมตามเกณฑ์ที่เอื้อต่อการอยู่จุดสูงสุดของพนักงานรวมทั้งมีกฎเกณฑ์ในการกำหนดคุณสมบัติที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน

4.การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น คือ หากมีการทำงานแล้วเสร็จหัวหน้างานจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะยกย่องหรือชมเชยในผลสำเร็จต่องานที่ปรากฏเป็นที่ประจักษ์ มีน้ำใจ อีกทั้งต้องมีความไว้วางใจว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องกำกับติดตามที่มากเกินไป

5.ผลประโยชน์เกื้อกูล คือ องค์กรมีนโยบายในด้านสวัสดิภาพและความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด เช่น กำหนดค่าจ้างที่เที่ยงธรรม สวัสดิการพื้นฐานที่ครอบคลุมตามนโยบายที่บริษัทกำหนดและเป็นไปตามกฎหมายที่ระบุไว้

6.สภาพการทำงาน คือ กำหนดเวลาการทำงาน จัดสิ่งแวดลอมสำหรับการทำงาน อุปกรณ์ คำแนะนำ คำเตือนที่ใช้สำหรับสิ่งที่ดีต่อสุขภาพ และความปลอดภัย

7.การนิเทศงาน คือ การวางแผนรูปแบบการทำงานโดยอาศัยความร่วมมือทั้งจากหัวหน้างานและพนักงาน เพื่อให้ได้ทักษะใหม่ ๆ หลักปฏิบัติ กฎกติกา การแก้ไขปัญหา ที่สามารถนำส่วนต่าง ๆ ผสมผสานเข้าไว้ด้วยกันเพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้

8.เพื่อนร่วมงาน คือ การบูรณาการของความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน มีน้ำใจ ซื่อสัตย์ มีการช่วยเหลือซึ่งกัน ย่อมสามารถทำงานร่วมกันและสามารถขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.แนวปฏิบัติขององค์กร คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ นโยบายที่สามารถแข่งขันกับองค์กรที่คล้ายกันได้ รวมทั้งมีการเอาใจใส่พนักงานในองค์กรเพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์สำหรับการทำงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

(4) Gilmer (1967) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถือเป็นการสร้างความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของพนักงานกับที่สัมพันธ์กับความสุขที่เกิดขึ้นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ทำงานและสภาพแวดล้อม การทำงานสามารถเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพที่ดีภายในองค์กร ซึ่งองค์ประกอบที่เกิดขึ้นมีทั้งปัจจัยด้านทัศนคติผู้ทำงานร่วมกันในที่ทำงานกับผู้นำและมิตร และความคาดหวังในหน้าที่การงานความมั่นคง ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระบบนิเวศในการทำงาน กฎระเบียบที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ความพึงพอใจของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร ความพึงพอใจสามารถกระตุ้นพลังบวก ความคิดสร้างสรรค์ และเพิ่มแรงจูงใจให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางแผนไว้

จากทฤษฎีต่าง ๆ ความพึงพอใจเกิดขึ้นด้วยทัศนคติภายในจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จทั้งเสรีภาพทั้งร่างกาย ความมั่นคง ความปลอดภัย และจิตใจได้อย่างเหมาะสม ไปจนถึงความต้องการที่ระดับสูงขึ้น ทั้งนี้พลังบวกในการทำงานเป็นมาตรฐานวัดความสำเร็จขององค์กร หากมีพลังบวกในการทำงานของพนักงานมีอัตราส่วนที่สูง ย่อมสะท้อนถึงการครองความเชื่อมั่นขององค์กรที่พนักงานสามารถทำงานได้ตลอดชีวิตเป็นแนวทางเสริมแรงนำพาหน่วยงานให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3.2 ทฤษฎีแบบการจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology acceptance Model : TAM)

Davis (1989) ได้พัฒนารูปแบบการยอมรับเทคโนโลยีที่พัฒนามาจาก Fishbein and Ajzen โดย TAM นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อทำนายพฤติกรรมและให้คำอธิบายทางทฤษฎีสำหรับการนำเทคโนโลยีไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ วัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติของ TAM คือการบอกให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงมาตรการที่อาจดำเนินการก่อนการนำระบบไปใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทฤษฎี มีการดำเนินการหลายขั้นตอน โดยเริ่มพัฒนารูปแบบการยอมรับเทคโนโลยีโดยวางกรอบกระบวนการที่เป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของIS (ปัจจัยภายนอก) และการใช้งานระบบจริง แบบจำลองนี้อิงตามทฤษฎีการกระทำอย่างมีเหตุผล ซึ่งให้มุมมองทางจิตวิทยาเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ดังปรากฏ ดังนี้

2.3.2.1 การรับรู้ประโยชน์การใช้งานระบบ (Perceive Usefulness) คือ หลักเบื้องต้นถึงการยอมรับเทคโนโลยี พิจารณาจากคาดหวังของผู้ใช้ว่าเทคโนโลยีสามารถปรับปรุงและทำให้ชีวิตของบุคคลนั้นได้อย่างไร เช่น การชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์จะมีประโยชน์หากให้บริการแก่พนักงาน แต่อาจเกิดการปฏิเสธหากไม่เป็นไปตามความคาดหวังที่มีอยู่ในมโนสำนึก ทั้งนี้การรับรู้ประโยชน์สำหรับระบบในการทำงานมีผลกับทัศนคติของผู้ใช้รวมทั้งมีประโยชน์จะทำนายพฤติกรรมการใช้งานระบบ

2.3.2.2 การใช้งานที่ไม่ซับซ้อน (Perceive Ease of Use) คือ ระดับที่การยอมรับของที่จะเข้าใจระบบการใช้งานที่ซับซ้อนน้อยที่สุด ซึ่งหากมีการออกแบบเมนูการใช้งานที่เข้าถึงได้ทุกช่วงวัยมีผลอย่างมากต่อการนำมาเป็นอุปกรณ์หลักในการใช้งาน ดังนั้นการทำงานควรเข้าใจความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานให้มีความง่าย ไม่ซับซ้อน ย่อมทำให้พนักงานลดกำลังในการทำงานแต่มีเครื่องมือใช้ทำงานแทน

2.3.2.3 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (Resource facilitating conditions) คือ เป็นความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนมาใช้ระบบการทำงานรูปแบบใหม่ ซึ่งมี

ความพอเพียงอีกทั้งมีความเหมาะสมในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิผล

2.3.2.4 เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (Technology facilitating conditions) คือ การนำนวัตกรรมสมัยใหม่มาทดแทนการใช้แรงงานมนุษย์ โดยนำมาสนับสนุนการทำงาน ซึ่งความเพียงพอของเทคโนโลยีมีบทบาทเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกความยุ่งยากในการประมวลผลที่อาจมีข้อผิดพลาดได้ง่าย

2.3.2.5 บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure) คือ กลุ่มสังคม หรือสถาบันต่าง ๆ และวิธีการที่ได้ตอบและเกี่ยวพันกันในกิจการของกันและกัน ตัวอย่างเช่น การทำงานแบบกลุ่มครอบครัวที่อาศัยอยู่ร่วมกันในชุมชนกลุ่มต่าง ๆ ต้องอยู่ร่วมกันและเรียนรู้วิธีการอยู่ร่วมกันในพื้นที่ที่ใช้ร่วมกัน

2.3.2.6 โครงสร้างทางสังคมแบบบ้าน (Home social Structure) คือ โครงสร้างทางสังคมเกิดจากความสัมพันธ์ในระดับหรือมิติต่าง ๆ ในที่ทำงาน ด้วยมุมมองส่วนตัวที่ดีในที่ทำงาน ทั้งนี้บุคคลรอบข้างส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางไกล เป็นรูปแบบการปรับตัวในการทำงานรูปแบบใหม่ อีกทั้งครอบครัวช่วยสนับสนุนและเอื้ออำนวยบริการต่าง ๆ ต่อการทำงาน จนก่อให้เกิดการวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับคุณภาพชีวิต ด้วยเหตุปัจจัยนี้สามารถวัดได้จากคุณภาพงานและคุณภาพจิตใจของบุคคลที่ทำงานมีความสุขมากขึ้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home)

2.4.1 ผลกระทบจากการทำงานที่บ้าน (Work From Home)

2.4.1.1 ผลกระทบทางลบ

บริษัทแต่ละแห่งล้วนมีแบบแผนที่ให้คนในบริษัทสามารถทำงานที่บ้าน เพื่อคำนึงถึงเรื่องความปลอดภัย เสถียรภาพ และการรักษาความปลอดภัยในช่วงแรกของวิกฤตโควิด-19 อีกทั้งเป็นมาตรการป้องกันความรุนแรงที่จะเกิดขึ้นนับจากการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินเมื่อมีนาคม พ.ศ. 2563

อย่างไรก็ตามการทำงานลักษณะดังกล่าวช่วยให้พนักงานนั้นมีอิสระเลือกช่วงเวลาการทำงาน ทั้งนี้ด้วยรูปแบบการทำงานผ่านการเข้าถึงเทคโนโลยีที่มีความถี่สูงขึ้นมากกว่าการปฏิบัติงานตามปกติ และพนักงานต้องใช้เวลาทำงานมากกว่าปกติเนื่องจากไม่สามารถกำหนดเวลาได้ชัดเจน ทำให้เกิดการเสียสมดุลในการทำงานกับการทำกิจกรรมอย่างอื่นเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับหากระบบนิเวศการทำงานที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อความเจ็บป่วยและ

มีปัญหาในเรื่องความเครียดและเกิดปัญหาสุขภาพจิต หากขาดการปรับตัวจะทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่หยุดชะงักไม่สามารถเดินต่อไปได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Fortin (1986) กล่าวในลักษณะเช่นเดียวกันแต่เพิ่มประเด็นเรื่องการปฏิบัติงานทางไกลด้วยการทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีลดการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น โดยเฉพาะภายในองค์กรจะประสบปัญหาการขาดการติดต่อกับเพื่อนร่วมงานทำให้รู้สึกโดดเดี่ยว และมีทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งยังไม่ผลต่อเนื่องไปยังประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่ดี รวมทั้งแนวคิดของ Kitagawa, Kuroda, Okudaira, Owan (2021) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบริษัทขนาดใหญ่ในประเทศญี่ปุ่นทั้งสิ้น 4 บริษัท งานวิจัยพบว่าความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการทำงานมีความสอดคล้องกับอายุ โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ขึ้นไปมักมีทัศนคติเชิงลบที่เกี่ยวข้องกับการเครื่องมือสมัยใหม่ อีกทั้งการทำงานภายในบ้านไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานได้

2.4.1.2 ผลกระทบทางบวก

จากการศึกษาของ Harker and MacDonell (2012) ในมิติการทำงานทางไกลอย่างมีประสิทธิภาพนั้นพบว่ามีความสอดคล้องที่ดี โดยช่วยให้พนักงานสามารถส่งงานที่ได้รับมอบหมายได้ตลอดเวลาและทุกพื้นที่นอกเหนือจากสถานที่ทำงานอย่างเป็นทางการ อีกประการหนึ่งการทำงานทางไกลเป็นตัวเลือกที่เหมาะสมสำหรับงานหรืองานที่ต้องใช้การเขียน การค้นคว้า การอ่าน การวิเคราะห์ข้อมูล งานคอมพิวเตอร์ และ Hamilton (1987) กล่าวว่า การปฏิบัติงานทางไกลนั้นมีผลต่อพนักงานที่จะเชื่อมต่อกับสถานที่จริงที่บ้านได้ ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยให้สามารถจัดเตรียมงานนอกสถานที่ได้อย่างยืดหยุ่น มีเวลาให้กับครอบครัวช่วยตัดสินใจสามารถวางแผนการทำงานได้ครบวงจร

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานที่บ้าน

ชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้ระบบการทำงานทางไกล ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีการยอมรับว่าเทคโนโลยีที่องค์กรได้พัฒนาขึ้นนั้น ซึ่งใช้งานได้ง่าย มีความสะดวก มีความง่าย และเข้าใจในการใช้ ประกอบกับในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่ปรับเปลี่ยนนโยบายที่สอดคล้องกับการทำงานที่ไม่ต้องเข้าองค์กรทำให้พนักงานมีการทำงานได้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้จากการทดสอบทางสถิติ การใช้งานที่มีเสถียรภาพ ความผิดพลาดในการประมวลผลข้อมูลมีน้อย เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพราะเทคโนโลยีถูกเปลี่ยนให้สอดคล้องต่อวิถีการทำงานยุคใหม่ ทั้งอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ เป็นตัวสนับสนุนช่วยให้พนักงานสามารถทำงานทุกเมื่อทุกเวลา

ปาลิดา ธนวิชัยวรชัย (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิธีการทำงานของผู้แทนยาในช่วงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น พบว่าพนักงานมีความมุ่งมั่นในด้านการทำงาน และปรับกลยุทธ์การเป็นตัวแทนยาเป็นแบบระบบทางไกล จนได้รับความเชื่อใจในการดำเนินงานจากผู้ควบคุมงาน เป็นพลังบวกของพนักงานในการทำงาน ซึ่งการปรับแนวทางการดำเนินงานที่เกิดขึ้นโดยมีความยืดหยุ่นในด้านการวางแผน หาแนวทาง และสร้างวิธีการดำเนินงานระหว่างกันเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพ และยอดขายที่เพิ่มขึ้นด้วย

นุเรศ เพ็ชรธนิ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) พบว่าการทำงานทางไกลนั้นทำให้เวลาทำงานยืดหยุ่นตามความเร่งด่วนของงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งระหว่างการทำงานยังสามารถดูแลบุคคลที่อาศัยอยู่ภายในบ้านได้ นอกจากนี้เมื่อได้มีการทดสอบทางสถิติแล้วนั้น พนักงานบัญชีที่เลือกทำงานทางไกลมีความยืดหยุ่นการทำงานที่สูง ตลอดจนงานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องการข้อมูลที่เร่งด่วน การสนับสนุนการทำงานลักษณะนี้หัวหน้างานได้มีการสนับสนุนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นและสามารถส่งงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด

พัชรพร ศรีสุระพล (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอาการออฟฟิศซินโดรมของพนักงานที่ทำงานนอกเหนือจากสำนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนใหญ่แล้วบริษัทได้ให้ความสำคัญต่อสุขภาพของพนักงานได้ออกเป็นนโยบายที่สามารถเลือกที่พักอาศัยเป็นสถานที่ทำงานได้ นับเป็นนโยบายที่สำคัญเนื่องด้วยทางบริษัทได้มีการประเมินผลสำเร็จการทำงานที่เปรียบเทียบจากการทำงานแบบปกติ และจากการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน ยังแสดงให้เห็นว่าอาชีพกับรายได้ของพนักงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันรวมถึงทัศนคติที่มีต่อการนั้นก็แตกต่างกันไปด้วย

เสาวรัช รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน (2563) กล่าวถึงผลของรูปแบบการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของพนักงานที่ติอาร์ไอ จะมีพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยทำงานจากที่พักอาศัยเกือบทั้งหมด ด้วยการทำงานจากที่บ้านนั้นมีผลดีต่อองค์กรในประเด็น ค่าใช้จ่ายขององค์กรลดลง เพราะไม่ได้มีการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าและสาธารณูปโภคอื่น ๆ พนักงานสามารถประหยัดเวลาที่ใช้ในการเดินทาง มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มีผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ โดยประโยชน์ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับด้านของพนักงาน ในด้านของเวลา และไม่มีภาระที่จากปัจจัยด้านการเดินทาง ซึ่งพนักงานนั้นสามารถจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมอื่น ๆ และกำหนดแผนงานในแต่ละวันได้เพิ่มขึ้น

อย่างไรก็ตามจากที่ได้มีการศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกิดขึ้นนั้น ยังขาดการศึกษาถึงประสิทธิภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการบินภายในประเทศ ที่ถือเป็น

บทบาทที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา และต่อยอดธุรกิจในอุตสาหกรรมการบินอื่น ๆ ให้สามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และเป็นการยกระดับการทำงานแบบองค์กรสมัยใหม่



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความสมดุลในชีวิตและรูปแบบการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโควิด-19 ในอุตสาหกรรมการบินประเทศไทยในรูปแบบของงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งให้ความสำคัญในข้อมูลเชิงตัวเลขเพื่อศึกษาความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และผลสรุป โดยที่การเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นเป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเริ่มต้นจากการค้นคว้าศึกษางานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมารวบรวมข้อมูลมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนให้สอดคล้องกับรายละเอียดที่กำหนดไว้ได้แก่

1. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
7. การวิเคราะห์ และ แปรผลข้อมูล

3.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยโดยใช้การสุ่มเลือกตัวอย่างไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Convenience Sampling) ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ทบทวนทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และตัวแปรกำกับ ดังนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

การรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้งาน (Perceived usefulness)

การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived ease of use)

ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (Resource facilitating conditions)

เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (Technology facilitating conditions)

บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure)

บรรทัดฐานที่บ้าน (Home social Structure)

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work life Balance)

ความเป็นอยู่ที่ดี (Well Being)

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job fit)

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost Expenses)

3.3.3 ตัวแปรกำกับ

การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 (Perception of COVID-19 crisis)

ความยากลำบากในการเดินทาง (Difficulty in Commuting)

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยหลาย ๆ ส่วนมาประกอบกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความแม่นยำ และน่าเชื่อถือต่อการนำไปใช้โดยเก็บรวบรวมมาจาก 2 ส่วน ได้แก่

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยรวบรวมจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามถือเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งชุดของคำถามที่ได้แสดงในแบบสอบถามนั้นได้มาจากการศึกษาค้นคว้าและประยุกต์จากแบบสอบถามในวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม และได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยสามารถแบ่งส่วนของเนื้อหาในช่วงต้นเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำชี้แจงเกี่ยวกับงานวิจัย วัตถุประสงค์ของการขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม รวมถึงคำอธิบายในแต่ละส่วนประกอบของแบบสอบถาม ซึ่งแยกออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และ ที่อยู่อาศัย โดยที่คำถามในด้านประชากรศาสตร์นั้น จะมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended questions) ที่สามารถเลือกได้เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 คำถามทั่วไปที่เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ระยะเวลาการเดินทางไปทำงาน ความถี่ในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ประโยชน์ และปัญหาที่ได้รับจากการทำงานจากบ้าน

ส่วนที่ 3 คำถามที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปฏิบัติงานจากที่บ้าน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งปัจจัยทั้ง 13 ปัจจัยนั้นประกอบด้วยตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และตัวแปรกำกับ

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ งานวิจัย หนังสือ บทความวารสารจากแหล่งที่มาอื่น ๆ เพื่อนำมาใช้อ้างอิงในทฤษฎี อีกทั้งยังใช้การสอบถามข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ หรือพนักงานในองค์กร รวมทั้งยังใช้ช่องทางอินเทอร์เน็ตเพื่อนำมาประกอบการจัดทำแบบสอบถาม และนำมาเป็นแนวทางในการทำวิจัย

3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนก่อนการนำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นทางผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรง และแม่นยำ (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปปรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาในชุดคำถามใน

แบบสอบถามเพื่อความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเหมาะสมด้านภาษา และโครงสร้างเชิงเนื้อหา จากนั้นจึงได้นำมาปรับปรุงแก้ไขชุดแบบสอบถามต่อไป

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยทำการทดสอบแบบสอบถามในด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยได้นำชุดแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขในขั้นตอนแรกเข้าสู่กระบวนการทดสอบ (Pre test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่า Cronbach's Alpha โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science) ในการทดสอบชุดข้อมูล จากนั้นจึงเริ่มหาข้อผิดพลาดเพื่อนำมาปรับปรุงเครื่องมือก่อนเริ่มเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ได้แก่

- (1). การใช้ช่องทางออนไลน์เพื่อส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อีเมล และการสแกนคิวอาร์โค้ด การเผยแพร่ลิงค์แบบสอบถาม
- (2). การเก็บรวบรวมและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีคุณสมบัติที่สมบูรณ์เพื่อใช้ใน งานวิจัยในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- (3). นำแบบสอบถามที่มีคุณสมบัติสมบูรณ์มาจัดแจงตามระดับข้อมูลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) จากระดับมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมาตรวัดนั้นแสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยได้ให้เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนนของคำถาม
เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ คะแนน 5
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ คะแนน 4
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ คะแนน 3
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ คะแนน 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ คะแนน 1

ซึ่งในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินจากชุดข้อมูลนั้นจะใช้รูปแบบการแปลผลโดยใช้หลักการของอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยที่แบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 หลังจากนั้นนำคะแนนจากชุดข้อมูลมาเฉลี่ยเพื่อสามารถหาจุดกึ่งกลางพิสัย โดยใช้สูตรคำนวณเพื่อหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \frac{\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น}}{\text{ช่วงคะแนน}} &= \frac{\text{สูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \quad (\text{คะแนน}) \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นระดับคะแนนเฉลี่ยแต่ละชั้นจะมีความกว้างอยู่ที่ 0.80 ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	=	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

(4). นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาประมวลผลผ่านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการใช้โปรแกรมทางสถิติ SPSS เพื่อการคำนวณค่าสถิติงานวิจัย

(5). นำผลจากการคำนวณมาใช้ในในการวิเคราะห์ และเสนอผลงานวิจัย

3.7 การวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล

การค้นคว้าวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ SPSS โดยการนำข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บแบบสอบถามแล้วจึงเปลี่ยนด้วยรหัสตัวเลข (Code) เพื่อที่จะนำมาบันทึกลงโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.7.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

เป็นการอธิบายข้อมูลแบบสรุปโดยใช้การสำรวจเพื่อสามารถเห็นภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง และ ลักษณะงาน รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับพึงพอใจกับงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.7.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) และตัวแปรกำกับ (Moderator Variables) ด้วยการเปรียบเทียบ และใช้เครื่องมือทางสถิติ จากนั้นจึงนำผลข้อมูลที่ได้นำไปอนุมาน คาดการณ์ประชากร หรือ เหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต โดยที่เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และตัวแปรกำกับ ซึ่งตั้งสมมติฐานไว้ 16 ข้อไว้ในงานวิจัย

3.7.3 การแปรผลข้อมูล

ตารางที่ 3.1 การแปรผล ความหมายข้อมูลประเภทต่าง ๆ

ข้อมูล	ประเภท	การแปรผล
เพศ	Nominal	1 = ชาย 2 = หญิง 3 = ไม่ต้องการระบุ
อายุ	Ordinal	1 = 21 – 30 ปี 2 = 31 – 40 ปี 3 = 41 – 50 ปี 4 = มากกว่า 50 ปี
การศึกษา	Ordinal	1 = ต่ำกว่าปริญญาตรี 2 = ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 3 = ปริญญาโท 4 = ปริญญาเอก
รายได้	Ordinal	1 = ต่ำกว่า 20,000 บาท 2 = 20,000 – 30,000 บาท 3 = 30,001 – 40,000 บาท 4 = 40,001 – 50,000 บาท 5 = 50,001 – 60,000 บาท 6 = 60,001 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 3.1 การแปรผล ความหมายข้อมูลประเภทต่าง ๆ (ต่อ)

ข้อมูล	ประเภท	การแปรผล
สถานภาพ	Nominal	1 = โสด 2 = หย่าร้าง 3 = สมรส (มีบุตร) 4 = สมรส (ไม่มีบุตร)
ตำแหน่งงาน	Nominal	1 = ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน 2 = ระดับหัวหน้างาน 3 = ระดับหัวหน้าแผนก 4 = ระดับผู้จัดการฝ่าย 5 = ระดับผู้บริหาร
ลักษณะงาน	Nominal	1 = งานด้านบัญชี / การเงิน 2 = งานด้านทรัพยากรบุคคล 3 = งานด้านการตลาด / ลูกค้า 4 = งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ 5 = งานด้านการขายผลิตภัณฑ์ 6 = งานด้านการวางแผนกลยุทธ์ / บริหารทั่วไป 7 = งานด้านศูนย์บริการลูกค้า (Call Center)
ที่พักอาศัยของท่าน	Nominal	1 = กรุงเทพมหานคร 2 = ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานีสมุทรปราการ สมุทรสาคร) 3 = อื่น ๆ

ตารางที่ 3.2 ชุดคำถามแบ่งตามประเภทตัวแปร

ตัวแปรต้น	คำถาม	แหล่งที่มา	ค่า Cronbach's Alpha
Perceived usefulness	การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า		.621
	การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น		
	การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพมากขึ้น		
	การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ		
Perceived ease of use	ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยากไม่ซับซ้อน		.727
	ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์		
	ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อนสามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก		
Resource facilitating conditions	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ		.810
	อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน		
	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน		

ตารางที่ 3.2 ชุดคำถามแบ่งตามประเภทตัวแปร (ต่อ)

ตัวแปรต้น	คำถาม	แหล่งที่มา	ค่า Cronbach's Alpha
Technology facilitating conditions	องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน		.723
	เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้คุณประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก และรวดเร็ว		
	ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน		
Work social structure	องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน		.739
	องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน		
	หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน		
Home social Structure	การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใด ๆ ในครอบครัว		.735
	อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน		
	สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน		
Job Satisfaction	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ		.641
	ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน		
	งานของท่านเป็นงานที่ท่านทำได้อย่างสบายใจ		
	งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน		

ตารางที่ 3.2 ชุดคำถามแบ่งตามประเภทตัวแปร (ต่อ)

Work life Balance	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม		.526
	ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ		
	การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม		
Well Being	สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี		.763
	ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่าง ๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ		
	ถ้าย่นเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง		
Job fit	ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน		.622
	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่		
	ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ		
Cost Expenses	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดจากทรัพยากรที่มีอยู่		.722
	ท่านมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน		
	ท่านปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการทำงาน		
Perception of Covid-19 crisis	วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล		.631
	ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้		
	ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น		

ตารางที่ 3.2 ชุดคำถามแบ่งตามประเภทตัวแปร (ต่อ)

Difficulty in Commuting	ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน		.729
	การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า		
	ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง		



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย โดยสามารถเก็บชุดข้อมูลแบบสอบถามได้ 400 ชุด และได้นำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมในด้านสถิติด้วย SPSS เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมการทดสอบสมมติฐาน โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นหัวข้อต่าง ๆ ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานจากบ้าน (Work from home) ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม
3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานจากบ้าน
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนดังกล่าวจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยการหาความถี่และร้อยละ โดยที่เป็นการสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยสามารถสรุปได้ดังตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	รายละเอียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	160	40
	หญิง	225	56.25
	ไม่ต้องการระบุ	15	3.75

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

อายุ	21 – 30 ปี	117	29.25
	31 – 40 ปี	250	62.5
	41 – 50 ปี	33	8.25
	มากกว่า 50 ปี	0	0
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.50
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	358	89.5
	ปริญญาโท	39	9.75
	ปริญญาเอก	1	0.25
รายได้	ต่ำกว่า 20,000 บาท	7	1.75
	20,001 - 30,000 บาท	121	30.25
	30,001 - 40,000 บาท	148	37
	40,001 - 50,000 บาท	94	23.5
	50,001 - 60,000 บาท	25	6.25
	60,001 บาท ขึ้นไป	5	1.25
สถานภาพ	โสด	185	46.25
	หย่าร้าง	2	0.5
	สมรส (มีบุตร)	164	41
	สมรส (ไม่มีบุตร)	49	12.25
ตำแหน่งงาน	ระดับเจ้าหน้าที่	101	25.25
	ระดับหัวหน้างาน	91	22.75
	ระดับหัวหน้าแผนก	169	42.25
	ระดับผู้จัดการฝ่าย	35	9.75
	ระดับผู้บริหาร	4	1
ลักษณะงาน	งานด้านบัญชี / การเงิน	29	7.25
	งานด้านทรัพยากรบุคคล	55	13.75
	งานด้านการตลาด / ลูกค้า	114	28.5
	งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	119	29.75
	งานด้านการขายผลิตภัณฑ์	37	9.25
	งานด้านการวางแผนกลยุทธ์ / บริหารทั่วไป	38	9.5

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

	งานด้านศูนย์บริการลูกค้า (Call Center)	8	2
ที่พักอาศัย	กรุงเทพมหานคร	258	64.5
	ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร)	100	25
	อื่น ๆ	42	10.5

จากตารางที่ 4.1 สามารถสรุปข้อมูลกลุ่มตัวอย่างได้ว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 225 คน คิดเป็น 31 – 40 ปี จำนวน 250 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมา คือ 21 – 30 ปี จำนวน 117 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 29.5 และอันดับ 3 คือ 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 358 คน คิดเป็นร้อยละ 89.5 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75

สำหรับรายได้ของกลุ่มส่วนใหญ่ที่อยู่ในระดับ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37 รองลงมา คือ 21,000 – 30,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 อันดับ 3 คือ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5

สำหรับสถานภาพในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่นั่น คือ สถานภาพโสด จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 อันดับต่อมาคือ สถานภาพสมรส (มีบุตร) จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41 อันดับ 3 คือ สถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร) จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25

ในส่วนองตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบว่า คือ ระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.25 รองลงมาคือ ระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 อันดับ 3 คือ ระดับหัวหน้างาน จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.75 ในส่วนของลักษณะงานจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบว่างานด้านการสื่อสาร / งานประชาสัมพันธ์มีจำนวนมากที่สุด คือ 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 รองลงมา คือ งานด้านการตลาด / ลูกค้า จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 อันดับ 3 คือ งานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 อันดับ 4 คือ งานด้านการวางแผนกลยุทธ์ / บริหารทั่วไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 อันดับ 5 คือ งานด้านการขายผลิตภัณฑ์ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 อันดับ 6 คือ งานด้านบัญชี / การเงิน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 อันดับ 7 งานด้านศูนย์บริการลูกค้า (Call center) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ในด้านของที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 อันดับต่อมา คือ ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี

สมุทรปราการ สมุทรสาคร) จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และอื่น ๆ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพฤติกรรมพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างนั้นได้ถูกนำมาแยกแยะแจกแจงในรูปแบบความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทาง และการทำงานจากที่บ้าน

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แต่ละวัน	ต่ำกว่า 100 บาท	0	0
	101 - 250 บาท	94	23.5
	251 - 500 บาท	237	59.25
	501 - 1000 บาท	67	16.75
	มากกว่า 1001 บาท	2	0.5
ท่านปฏิบัติจากบ้าน (Work from home) อาทิตย์ละกี่วัน	1. ทำเป็นประจำ (เฉลี่ย 3 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์)	84	21
	2. ทำเป็นครั้งคราว (เฉลี่ย 1-2 วันต่อสัปดาห์)	316	79
อนาคตองค์กรในด้าน รูปแบบการปฏิบัติงานจาก บ้านมาใช้แทนการทำงาน ในรูปแบบปกติ	1. เห็นด้วย	36	9
	2. ไม่เห็นด้วย เพราะ ขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน ในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกัน	77	19.25
	3. ไม่เห็นด้วย เพราะ ขาดการปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อน ร่วมงาน	120	30
	4. ไม่เห็นด้วย เพราะ มีสิ่งรบกวนและเบี่ยงเบน จากการทำงาน	119	29.75
	5. ไม่เห็นด้วย เพราะขาดการปฏิสัมพันธ์บุคคล ภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิต	48	12

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทาง และการทำงานจากที่บ้าน (ต่อ)

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม ท่านเห็นด้วยกับรูปแบบใดมากที่สุด	1. ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น	77	19.25
	2. ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50	150	37.5
	3. ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60	62	15.5
	4. ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40	111	27.75
สิ่งที่ท่านต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการปฏิบัติงานจากบ้าน	1. อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์	119	29.75
	2. ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต	235	58.75
	3. การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา	295	73.75
	4. อุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ หูฟัง ฮาร์ดดิสก์	223	55.75
พบปัญหาจากการปฏิบัติงานจากบ้านในช่วงที่ผ่านมา	1. พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน	362	90.5
	2. ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน	38	9.5
ปัญหาที่พบจากการทำงานจากบ้าน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)	1. ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน	55	13.75
	2. ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน	129	32.25
	3. ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม	193	48.25

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทาง และการทำงานจากที่บ้าน (ต่อ)

4. ปัญหาจากค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต	278	69.5
5. ปัญหาจากการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ	208	52

จากตารางที่ 4.2 สามารถสรุปข้อมูลกลุ่มตัวอย่างได้ว่าส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในแต่ละวันอยู่ที่ 251 – 500 บาท จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.25 อันดับต่อมาคือ 101 – 250 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.5 อันดับที่ 3 คือ 501 – 1000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.75 ในส่วนของการปฏิบัติจากบ้าน (Work from home) อาทิตย์ละกี่วันพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยปฏิบัติงานจากบ้าน จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 79 รองลงมา คือ 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21

จากการจำแนกแจกแจงนั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงานจากบ้านมาใช้แทนการทำงานในรูปแบบปกติ คือ ไม่เห็นด้วย เพราะขาดการปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย เพราะมีสิ่งรบกวนและเบี่ยงเบนจากการทำงาน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 อันดับที่ 3 คือ ไม่เห็นด้วย เพราะขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน ในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 คน

จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม โดยส่วนใหญ่เห็นว่าผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50 จำนวน 150 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 37.5 อันดับรองลงมา คือ ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40 จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 อันดับที่ 3 คือ ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25

จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบว่ามีความเห็นในด้านสิ่งที่ท่านต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการปฏิบัติงานจากบ้าน โดยส่วนใหญ่พบว่าต้องการการให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาจำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 73.75 อันดับต่อมา คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.75 อันดับที่ 3 คือ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ หูฟัง ฮาร์ดดิสก์ จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.75 โดยจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบว่าปัญหาจากทำงานจากที่บ้านนั้นพบปัญหาจากค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการทำงาน

จากที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมา คือ ปัญหาจากการทำงานเกินเวลาจากการทำงานปกติ จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52 อันดับ 3 คือ ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 และ ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75

จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบว่าปัญหาจากการปฏิบัติงานจากบ้านในช่วงที่ผ่านมา คือ พบปัญหา จากการทำงานจากบ้าน จำนวน 362 คิดเป็นร้อยละ 90.5 อันดับรองลงมา คือ ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน จำนวน 38 คิดเป็นร้อยละ 9.5

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน

ประโยชน์ที่ท่านได้รับ จากการทำงานจากบ้าน	ประโยชน์มากที่สุด – ประโยชน์น้อยที่สุด					ค่าเฉลี่ย	SD.	ระดับ ความคิดเห็น
	5	4	3	2	1			
ระดับความคิดเห็น	5	4	3	2	1			
ประหยัดค่าใช้จ่าย	168	137	65	27	3	4.0900	0.9665	มาก
ประหยัดเวลาในการ เดินทาง	85	139	169	7	0	3.7525	0.8080	มาก
ประสิทธิภาพการ ทำงานที่ดีขึ้น	36	220	77	16	1	3.9275	0.7802	มาก
ชั่วโมงการทำงานที่ ยืดหยุ่น	128	193	72	6	0	4.0950	0.7631	มาก
ได้รับผิดชอบภาระที่ บ้านอย่างเต็มที่	113	214	57	16	0	4.0525	0.7689	มาก

จากตาราง 4.3 เกี่ยวกับประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากบ้านส่วนใหญ่พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการทำงานจากบ้านนั้นมีประโยชน์สูงสุดในด้านเรื่องชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0950 รองลงมา คือ ด้านประหยัดค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อันดับ 3 คือ ด้านได้รับผิดชอบภาระที่บ้านอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0525 อันดับ 4 คือ ด้านประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9275 และอันดับสุดท้าย คือ ด้านประหยัดเวลาในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7525

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน

จากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มากกว่าปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 4.03875) บรรทัดฐานที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย 3.865833) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (ค่าเฉลี่ย 3.858333) บรรทัดฐานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.844167) การรับรู้ถึงความง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.8225) และทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (ค่าเฉลี่ย 3.816667)

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานจากที่บ้าน

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานจากบ้าน	1. การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า	4.15	0.8362	มาก
	2. การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	3.915	0.7837	มาก
	3. การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.03	0.7684	มาก
	4. การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	4.06	0.7502	มาก
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์		4.03875	0.784625	มาก

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานจากบ้าน

คำถามกลุ่ม ตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยด้าน การรับรู้ถึงความ ง่ายจากการทำงาน จากบ้าน	1. ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมี ขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน	3.81	0.9032	มาก
	2. ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้ เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ การทำงานจากบ้านช่วยให้การ ทำงานของท่านมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	3.7575	0.8064	มาก
	3. ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจาก บ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และ ใช้งาน ได้ไม่ยาก	3.9	0.7723	มาก
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย		3.8225	0.8273	มาก

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน

คำถามกลุ่ม ตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยด้าน ทรัพยากรที่ เอื้ออำนวยในการ ทำงานจากบ้าน	1. ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	3.815	0.8903	มาก
	2. อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพ เพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน	3.81	0.8836	มาก
	3. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่ เพียงพอในการทำงานจากบ้าน ให้แก่พนักงานทุกคน	3.825	0.8099	มาก
ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย		3.816667	0.867267	มาก

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน

ข้อมูลกลุ่ม ตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยด้าน เทคโนโลยีที่ เอื้ออำนวยในการ ทำงานจากบ้าน	1. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่ รองรับการทำงานจากบ้านอย่าง มีประสิทธิภาพให้แก่พนักงาน ทุกคน	3.825	0.8782	มาก
	2. เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมีช่วย ให้ท่านประสานงานกับผู้อื่น ได้สะดวก และ รวดเร็ว	3.85	0.8540	มาก
	3. ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยี จากการทำงานจากบ้าน	3.9	0.7592	มาก
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย		3.858333	0.830467	มาก

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน

ข้อมูลกลุ่ม ตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยด้าน บรรทัดฐานที่ ทำงาน	1. องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุน ให้พนักงานทำงานจากบ้าน	3.8625	0.8368	มาก
	2. องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และ รูปแบบการทำงานจากบ้านอย่าง ชัดเจน	3.7775	0.7934	มาก
	3. หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ ท่านทำงานจากบ้าน	3.8925	0.7431	มาก
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน		3.844167	0.7911	มาก

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน

ข้อมูลกลุ่ม ตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยด้าน บรรทัดฐานที่ ทำงาน	1. องค์กรของท่านมีนโยบาย สนับสนุนให้พนักงานทำงาน จากบ้าน	3.8625	0.8368	มาก
	2. องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และ รูปแบบการทำงานจากบ้านอย่าง ชัดเจน	3.7775	0.7934	มาก
	3. หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ ท่านทำงานจากบ้าน	3.8925	0.7431	มาก
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน		3.844167	0.7911	มาก

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน

ข้อมูลกลุ่ม ตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยด้านบรรทัด ฐานที่บ้าน	1. การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ ก่อให้เกิดความขัดแย้งใด ๆ ใน ครอบครัว	3.895	0.8250	มาก
	2. อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ บ้านของท่านรองรับการทำงาน จากบ้าน	3.8225	0.7598	มาก
	3. อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ บ้านของท่านรองรับการทำงาน จากบ้าน	3.8225	0.7598	มาก

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน (ต่อ)

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	4. สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน	3.88	0.7629	มาก
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน		3.865833	0.782567	มาก

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านปัจจัยที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และ ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงานจากที่บ้านด้านความพึงพอใจในงาน

จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0625 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกประเด็น โดยที่เห็นว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ลำดับถัดมา คือ งานที่ทำอยู่นั้นไม่ได้บั่นทอนสุขภาพโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อันดับที่ 3 เป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และอันดับสุดท้าย คือ พึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความพึงพอใจในงาน	1. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	4.1775	0.7697	มาก
	2. ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	3.875	0.6968	มาก
	3. งานของท่านเป็นงานที่ท่านทำได้อย่างสบายใจ	4.0825	0.7293	มาก
	4. งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน	4.1275	0.6873	มาก

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกประเด็น โดยที่เห็นว่าการทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ลำดับถัดมา คือ สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และ สังคมได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ อันดับสุดท้าย คือ คิดว่าชีวิตมีความเหมาะสมระหว่างงาน และสุขภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ข้อมูลปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	1. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และ สังคมได้อย่างเหมาะสม	3.9225	0.8235	มาก
	2. ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ	3.8325	0.7719	มาก
	3. การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม	3.9575	0.6795	มาก

ด้านความเป็นอยู่ที่ดี

จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9033 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกประเด็น โดยที่เห็นว่าสถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ลำดับถัดมา คือ ถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ต้องการเปลี่ยนแปลงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และ อันดับสุดท้าย คือ ได้รับสิ่งสำคัญต่าง ๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ข้อมูลปัจจัยด้านความเป็นอยู่ที่ดี

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเป็นอยู่ที่ดี	1. สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี	3.9425	0.8221	มาก
	2. ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่าง ๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ	3.8775	0.7135	มาก
	3. ถ้าย่อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง	3.9025	0.6922	มาก

ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกประเด็น โดยที่เห็นว่าสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ลำดับถัดมา คือ ทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และ อันดับสุดท้าย คือ รู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพ และสามารถจัดการได้อย่างเต็มที่โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ข้อมูลปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	1. ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน	3.9475	0.8285	มาก
	2. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่	3.8625	0.7348	มาก
	3. ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ	3.9825	0.7338	มาก

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกประเด็น โดยที่เห็นว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ลำดับถัดมา คือปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดจากทรัพยากรที่มีอยู่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และอันดับสุดท้าย คือ มีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ข้อมูลปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดจากทรัพยากรที่มีอยู่	3.9246	0.7835	มาก
	2. ท่านมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.8825	0.7811	มาก
	3. ท่านปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการทำงาน	3.9649	0.6972	มาก

ด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19

จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกประเด็น โดยที่เห็นว่าวิกฤตการณ์ทำให้รู้สึกเครียดและกังวลโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ลำดับถัดมา คือ ได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของ

วิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ อันดับสุดท้าย คือ ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	1. วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล	4.25	0.7306	มากที่สุด
	2. ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้	3.96	0.7712	มาก
	3. ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น	4.1425	0.6582	มาก

ด้านความยากลำบากในการเดินทาง

จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความยากลำบากในการเดินทางในช่วงวิกฤตการณ์การระบาดของไวรัส Covid-19 ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0366 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกประเด็น โดยที่เห็นว่าต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ลำดับถัดมา คือ ได้รับความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และอันดับสุดท้าย คือการจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ข้อมูลปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทาง

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความยากลำบากในการเดินทาง	1. ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน	4.0825	0.7596	มาก
	2. การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า	3.9725	0.7570	มาก
	3. ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง	4.0575	0.7325	มาก

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ ที่อยู่อาศัย ตำแหน่งและลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับเรื่องส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องของงานกับตัวบุคคล และ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของเพศชายและเพศหญิง

เพศ		Mean	Std.Deviation	t	p-value
ความพึงพอใจในงาน	ชาย	3.9301	.46116	4.617	.000***
	หญิง	4.1674	.53282		
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	ชาย	3.7702	.49754	4.579	.000***
	หญิง	4.0223	.57864		
ความเป็นอยู่ที่ดี	ชาย	3.7971	.42990	3.302	.001**
	หญิง	3.9851	.57931		

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของเพศชายและเพศหญิง (ต่อ)

เพศ	Mean	Std.Deviation	t	p-value	
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	ชาย	3.7971	.55674	3.824	.000***
	หญิง	4.0238	.59681		
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ชาย	3.8023	.52744	3.668	.000***
	หญิง	4.0134	.59588		

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

หลังจากนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์ห้พบได้ว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่แตกต่างกันในแต่ละปัจจัยที่กล่าวมาซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ อีกทั้งยังพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีมุมมองความเป็นอยู่ที่ดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละช่วงอายุ

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจในงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี
อายุ			2.196	.113			
21 – 30 ปี	4.0487	.55109				.04665	.14721
31 – 40 ปี	4.0954	.48484					.19387*
41 – 50 ปี	3.9015	.54465					-

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละช่วงอายุ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี
อายุ			2.474	0.86			
21 – 30 ปี	3.8277	.52792				-.12546*	.01960
31 – 40 ปี	3.9531	.57893					.14507
41 – 50 ปี	3.8081	.61254					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความเป็นอยู่ที่ดี				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี
อายุ			.903	.406			
21 – 30 ปี	3.8644	.61361				-.07267	.02602
31 – 40 ปี	3.9371	.54957					.09870
41 – 50 ปี	3.8384	.60737					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี
อายุ			2.988	.049*			
21 – 30 ปี	3.8842	.63810				-.09440	.14681
31 – 40 ปี	3.9786	.56598					.24121*
41 – 50 ปี	3.7374	.55125					-

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละช่วงอายุ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี
อายุ			1.773	.171			
21 – 30 ปี	3.8517	.59827				-.11484	-.01699
31 – 40 ปี	3.9665	.55941					0.9785
41 – 50 ปี	3.8687	.59477					-

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

หลังจากนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยที่ช่วงอายุแตกต่างกันจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังพบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุที่ต่างกันนั้นจะมีความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานในกลุ่มอายุ 31 – 40 ปีนั้น จะมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .19387

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานในกลุ่มอายุ 21 – 30 ปีนั้น จะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ -.12546

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานในกลุ่มอายุ 31 – 40 ปีนั้นจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .24121

โดยพบว่าพนักงานในกลุ่มอายุ 31 – 40 ปีนั้นมีค่าเฉลี่ยในด้าน ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สูงกว่ากลุ่มพนักงานในกลุ่มอายุ 21 – 30 ปี และ 41 – 50 ปี

4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละช่วงระดับการศึกษา

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจในงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท ขึ้นไป
การศึกษา			4.68 1	0.010*			
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	3.8750	1.7678				-.21718	.03750
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.0922	.50891					.25468*
ปริญญาโท ขึ้นไป	3.8397	.50160					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โทขึ้นไป
การศึกษา			12.10 2	.000***			
ต่ำกว่าปริญญา ตรี	3.3333	.47140				-.51732	--.18333
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	3.9507	.55485					.43399*
ปริญญาโทขึ้นไป	3.5167	.54928					-

4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละช่วงระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ความเป็นอยู่ที่ดี				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทขึ้นไป
การศึกษา			11.31 9	.000***			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.000	.00000				0.4842	.49167
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.9507	.56631					.44325*
ปริญญาโทขึ้นไป	3.5167	.50064					-
ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทขึ้นไป
การศึกษา			9.07 7	.000***			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.5000	.70711				-.47300	-.07500
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.9730	.58369					-.39800*
ปริญญาโทขึ้นไป	3.5750	.52291					-

4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละช่วงระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทขึ้นไป
การศึกษา			5.201	.006**			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.5000	.23570				-.45577	-.16667
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.9558	.56645					.28911*
ปริญญาโทขึ้นไป	3.6667	.59914					-

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

หลังจากนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งจากที่กล่าวมานั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะทำให้มุมมองแต่ละด้านแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า นั้นจะมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .25468

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า นั้นจะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่

แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .43399

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า นั้นจะมีความเป็นอยู่ที่ดีที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .44325

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า นั้นจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .39800

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า นั้นจะมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .28911

โดยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยในด้านความเป็นอยู่ที่ดีสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป และพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยในด้าน ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละช่วงระดับของรายได้

ปัจจัย ด้าน ประชากรศา สตร์	ความพึงพอใจในงาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	p-value	ต่ำกว่า 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001- 60,000	60,001 ขึ้นไป
รายได้ (บาท)			4.578	.000***						
ต่ำกว่า 20,000	4.6786	.121 99				.57733*	.73094*	.56687*	.47024*	.42857

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจในงาน ความสมคูลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละช่วงระดับของรายได้ (ต่อ)

ปัจจัย ด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจในงาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001- 60,000	60,001 ขึ้นไป
20,001 – 30,000	4.1012	.506 81					.15360*	-.01046	-1.0709	-.14876
30,001 – 40,000	3.9476	.522 66					-	-.16407*	-.26070*	-.30236
40,001 – 50,000	4.1117	.467 52							-.09663	-.13830
50,001 – 60,000	4.2083	.540 06								-.04167
60,001 ขึ้นไป	4.2500	.353 55								-
ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความสมคูลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่					
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001- 60,000	60,001 ขึ้นไป
รายได้ (บาท)			6.265	.007**						
ต่ำกว่า 20,000	4.5238	.178 17				.67808*	.74228*	.47771*	.42659	.13492
20,001 – 30,000	3.8457	.566 08					.06420	-.20037*	-.25149*	-.54316*
30,001 – 40,000	3.7815	.480 48					-	-.26457*	-.31569*	-.60736*
40,001 – 50,000	4.0461	.669 53							-.05112	-.34279

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละช่วงระดับของรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	p-value	ต่ำกว่า 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001- 60,000	60,001 ขึ้นไป
รายได้ (บาท)			2.762	.018*						
ต่ำกว่า 20,000	4.3810	.40 500				.40575	.56338*	.14287	.33929	.10317
20,001 - 30,000	3.9752	.62 829					.15764*	.00712	-.06646	-.30257
30,001 - 40,000	3.8176	.54 062						- .15052	-.22410	-.46021
40,001 - 50,000	3.9681	.61 652							-.07358	-.30969
50,001 - 60,000	4.0417	.55 003								-.23611
60,001 ขึ้น ไป	4.2778	.32 773								-
ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	p-value	ต่ำกว่า 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001- 60,000	60,001 ขึ้นไป
รายได้			4.864	.000***						
ต่ำกว่า 20,000	4.5238	.17 817				.58028*	.74228*	.49189*	.49603*	.24603
20,001 - 30,000	3.9435	.60 306					.13199*	-.08839	-.08425	-.33425

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละช่วงระดับของรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	p-value	ต่ำกว่า 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001- 60,000	60,001 ขึ้นไป
30,001 - 40,000	3.7815	.53 694						-.25038*	-.24625*	-.49625*
40,001 - 50,000	4.0319	.57 438							.00414	-.24586
50,001 - 60,000	4.0278	.55 531								-.25000
60,001 ขึ้นไป	4.2778	.25 092								-

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

หลังจากนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยที่มีระดับรายได้แตกต่างกันจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังพบว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ที่ต่างกันนั้นจะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวและความเป็นอยู่ที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระดับรายได้ที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งจากที่กล่าวมานั้นระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะทำให้มุมมองแต่ละด้านแตกต่างกันออกไปซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทนั้น จะมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท 50,001-60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .57733 .73094 .56687 .47024 ตามลำดับ ยังพบอีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท จะแตกต่างจากกลุ่มระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .15360 สุดท้ายคือกลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท จะแตกต่างจากกลุ่มระดับรายได้ 40,001-50,000 บาท

และ 50,001-60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ $-1.16407 - .26070$ ตามลำดับ

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบได้ว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทนั้น จะมีความสมมูลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ $.67808 .74228 .47771$ ตามลำดับ ยังพบอีกว่ากลุ่มพนักงานที่ระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท จะแตกต่างจากกลุ่มระดับรายได้ 40,001-50,000 บาท 50,001-60,000 บาท และ 60,001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ $-.20037 -.25149 -.54316$ ตามลำดับ สุดท้ายคือ กลุ่มพนักงานที่ระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท จะแตกต่างจากกลุ่มระดับรายได้ 40,001-50,000 บาท 50,001-60,000 บาท และ 60,001 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ $-.26457 -.31569 -.60736$ ตามลำดับ

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบได้ว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทนั้น จะมีความเป็นอยู่ที่ดีที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ $.55856$ อีกทั้งยังพบว่า กลุ่มพนักงานที่ระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท จะแตกต่างจากกลุ่มระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ $.19217$ สุดท้ายคือกลุ่มพนักงานที่ระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท จะแตกต่างจากกลุ่มระดับรายได้ 40,001-50,000 บาท 50,001-60,000 บาท และ 60,001 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ $-.16494 -.26689 -.66967$ ตามลำดับ

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบได้ว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทนั้น จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ $.56338$ ยังพบอีกว่ากลุ่มพนักงานที่ระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท จะแตกต่างจากกลุ่มระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ $.15764$

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบได้ว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทนั้น จะมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท 50,001-60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ $.58028 .74228 .49189 .49603$ ตามลำดับ ยังพบอีกว่ากลุ่มพนักงานที่ระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท จะแตกต่างจากกลุ่มระดับรายได้

30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .13199 สุดท้ายคือ กลุ่มพนักงานที่ระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท จะแตกต่างจากกลุ่มระดับรายได้ 40,001-50,000 บาท 50,001-60,000 บาท และ 60,001 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ -.25038 -.24625 -.49625 ตามลำดับ

โดยพบได้ว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยในด้านความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท 50,001 – 60,000 บาท และ 60,001 บาทขึ้นไป และยังพบได้ว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 60,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยในด้านความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 – 60,000 บาท

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละสถานภาพ

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความพึงพอใจในงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	โสด	หย่าร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มีบุตร)
สถานภาพ			2.548	.056				
โสด	4.0514	.54180				.80135*	-.06145	.05645
หย่าร้าง	3.2500	.00000					-.86280	-.74490*
สมรส(มีบุตร)	4.1128	.47346					-	.11791
สมรส (ไม่มีบุตร)	4.0656	.49867						

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละสถานภาพ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและ ชีวิตส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	โสด	หย่าร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มีบุตร)
สถานภาพ			6.428	.000***				
โสด	3.8090	.56640				.30901	-.23977*	.01309
หย่าร้าง	3.5000	.70711					-.54878	-.29592
สมรส (มีบุตร)	4.0488	.57587						.25286*
สมรส (ไม่มีบุตร)	3.7959	.45039						-
ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความเป็นอยู่ที่ดี				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	โสด	หย่าร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มีบุตร)
สถานภาพ			2.949	.033*				
โสด	3.8703	.58771				.87027*	-.10737	.01993
หย่าร้าง	3.0000	.00000					-.97764*	-.85034*
สมรส (มีบุตร)	3.9776	.56256						.12730
สมรส (ไม่มีบุตร)	3.8503	.52732						-

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละสถานภาพ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	โสด	หย่าร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มีบุตร)
สถานภาพ			1.297	.275				
โสด	3.8793	.60230				-.28739	-.11666	-.01868
หย่าร้าง	4.1667	.23570					.17073	.26871
สมรส (มีบุตร)	3.9959	.58960						.09798
สมรส (ไม่มีบุตร)	3.8980	.54094						-
ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	โสด	หย่าร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มีบุตร)
สถานภาพ			2.523	.015*				
โสด	3.8514	.57497				.18468	-.18320*	.00781
หย่าร้าง	3.6667	.47140					-.36789	-.17687
สมรส (มีบุตร)	4.0346	.55829						.19102*
สมรส (ไม่มีบุตร)	3.8435	.58966						

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

หลังจากนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีความเป็นอยู่ที่ดีที่ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกันนั้นจะ

มีความสมมูลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดนั้นจะมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .80135 และยังพบอีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้างจะแตกต่างกับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ -.74490

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดนั้นจะมีความสมมูลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (มีบุตร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ -.23977 และยังพบอีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (มีบุตร) จะแตกต่างกับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .25286

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดนั้นจะมีความเป็นอยู่ที่ดีที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .87027 และยังพบอีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้างจะแตกต่างกับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส (มีบุตร) และสถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ -.97764 -.85034 ตามลำดับ

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดนั้นจะมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (มีบุตร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ -.18320 และยังพบอีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (มีบุตร) จะแตกต่างกับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .19102

โดยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (มีบุตร) มีค่าเฉลี่ยในด้านความพึงพอใจในงาน ความสมมูลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง สมรส (ไม่มีบุตร) และยังพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้างมีค่าเฉลี่ยในด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส (มีบุตร) สมรส (ไม่มีบุตร)

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความพึงพอใจในงาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่/ พนักงาน	หัวหน้า งาน	หัวหน้า แผนก	ผู้จัดการ ฝ่าย	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			1.649	.161					
เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	4.1312	.53221				.06525	.10143	.02702	.56869*
หัวหน้างาน	4.0659	.51886					.03617	-.03823	.50343
หัวหน้าแผนก	4.0298	.49459					-	-.07440	.46726
ผู้จัดการฝ่าย	4.1042	.45660							.54167*
ผู้บริหาร	3.5625	.82601							-
ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่/ พนักงาน	หัวหน้า งาน	หัวหน้า แผนก	ผู้จัดการ ฝ่าย	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			2.560	.007***					
เจ้าหน้าที่/ พนักงาน	3.8053	.56227				-.03721	-.16893*	-.26879*	.47195
หัวหน้างาน	3.8425	.54283					-.13172	-.23158*	.50916
หัวหน้าแผนก	3.9742	.56629						-.09987	.64087*
ผู้จัดการฝ่าย	4.0741	.57521						-	.74074*
ผู้บริหาร	3.3333	.72008							-

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความเป็นอยู่ที่ดี				การเปรียบเทียบรายคู่				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่/ พนักงาน	หัวหน้า งาน	หัวหน้า แผนก	ผู้จัดการ ฝ่าย	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			2.050	.087					
เจ้าหน้าที่/ พนักงาน	3.9967	.61733				.17619*	.09987	.01522	.58003*
หัวหน้างาน	3.8205	.53589					-.07631	-.16097	.40385
หัวหน้าแผนก	3.8968	.54468						-.08466	.48016
ผู้จัดการฝ่าย	3.9815	.60129						-	.56481
ผู้บริหาร	3.4167	.91793							
ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่/ พนักงาน	หัวหน้า งาน	หัวหน้า แผนก	ผู้จัดการ ฝ่าย	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			2.080	.083					
เจ้าหน้าที่/ พนักงาน	4.0363	.59236				.17183*	.10178	.19371	.61964*
หัวหน้างาน	3.8645	.56651					-.07005	.02188	.44780
หัวหน้าแผนก	3.9345	.56425						.09193	.51786
ผู้จัดการฝ่าย	3.8426	.40592						-	.42593
ผู้บริหาร	3.4167	.58718							-
ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่/ พนักงาน	หัวหน้า งาน	หัวหน้า แผนก	ผู้จัดการ ฝ่าย	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			.669	.614					
เจ้าหน้าที่/ พนักงาน	3.9917	.56978				.12362	.06318	.12138	.15842
หัวหน้างาน	3.8681	.56629					-.06044	-.00224	.03480

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่/ พนักงาน	หัวหน้า งาน	หัวหน้า แผนก	ผู้จัดการ ฝ่าย	ผู้บริหาร
หัวหน้าแผนก	3.9286	.58836						.05820	.09524
ผู้จัดการฝ่าย	3.9804	.55935							.03704
ผู้บริหาร	3.8333	.57735							-

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

หลังจากนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และในส่วนของพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือพนักงานนั้นจะมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .56869 และยังพบอีกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการฝ่ายจะแตกต่างกับกลุ่มที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .54167

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือพนักงานนั้นจะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าแผนกและผู้จัดการฝ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ -.16893 -.26879 ตามลำดับ ยังพบอีกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานจะแตกต่างกับกลุ่มที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการฝ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ -.23158 ต่อมาคือพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าแผนกจะแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่เป็นผู้บริหารมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่

.64087 สุตท้ายคือพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการฝ่ายจะแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่เป็นผู้บริหารมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .74074

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบได้ว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือพนักงานนั้นจะมีความเป็นอยู่ที่ดีที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานและผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .17619 .58003 ตามลำดับ

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบได้ว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือพนักงานนั้นจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานและผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .17183 .61964 ตามลำดับ

โดยพบได้ว่ากลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่และพนักงานมีค่าเฉลี่ยในด้านความพึงพอใจในงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ผู้จัดการฝ่ายผู้บริหาร และยังพบได้ว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการฝ่ายมีค่าเฉลี่ยในด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่และพนักงานหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ผู้บริหาร

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละลักษณะรูปแบบงาน

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความพึงพอใจในงาน				การเปรียบเทียบรายคู่						
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	บัญชี/ การ เงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด/ ลูกค้า	สื่อสาร/ ประชา สัมพันธ์	ขายผลิต ภัณฑ์	กลยุทธ์/ บริหาร ทั่วไป	บริการ ลูกค้า
ลักษณะงาน			1.542	.163							
บัญชี/ การเงิน	4.2586	.5021 5				.2040 8	.27397 *	.16116	.26538 *	.14020	.0641 8
ทรัพยากร บุคคล	4.0545	.4681 8					.06990	- .04291	.06130	-.06388	- .13990
การตลาด/ ลูกค้า	3.9846	.5261 8						- .11281	-.00859	-.13377	-20980

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละลักษณะรูปแบบงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความพึงพอใจในงาน				การเปรียบเทียบรายคู่						
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- value	บัญชี/ การ เงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด/ ลูกค้า	สื่อสาร/ ประชา สัมพันธ์	ขายผลิต ภัณฑ์	กลยุทธ์/ บริหาร ทั่วไป	บริการ ลูกค้า
สื่อสาร/ ประชา สัมพันธ์	4.0975	.5230 1							.10421	-.02096	- .09699
ขาย ผลิตภัณฑ์	3.9932	.4060 6								-.12518	- .20120
กลยุทธ์/ บริหาร ทั่วไป	4.1184	.5475 3									- .07602
บริการลูกค้า	4.1944	.5965 8									-
ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความสมดุระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่						
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- valu e	บัญชี/ การ เงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด / ลูกค้า	สื่อสาร/ ประชา สัมพันธ์	ขายผลิต ภัณฑ์	กลยุทธ์/ บริหาร ทั่วไป	บริการ ลูกค้า
ลักษณะงาน			1.920	.077							
บัญชี/ การเงิน	3.8851	.5215 7			- .00585		.0955 8	-.11212	-.08792	-.10617	.2554 3
ทรัพยากร บุคคล	3.8909	.5520 4					.1014 4	-.10627	-.08206	-.10032	.2612 8
การตลาด/ ลูกค้า	3.7895	.5270 7						- .20770*	-.18350	-.20175	.1598 4
สื่อสาร/ ประชา สัมพันธ์	3.9972	.5999 3							.02420	.00595	.3675 5

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละลักษณะรูปแบบงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่								
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- valu e	บัญชี / การ เงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด / ลูกค้า	สื่อสาร / ประชา สัมพันธ์	ขายผลิต ภัณฑ์	กลยุทธ์/ บริหาร ทั่วไป	บริการ ลูกค้า		
ขาย ผลิตภัณฑ์	3.9730	.5174 6										-0.1826 4	.3433
ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่								
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- valu e	บัญชี / การ เงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด / ลูกค้า	สื่อสาร / ประชา สัมพันธ์	ขายผลิต ภัณฑ์	กลยุทธ์/ บริหาร ทั่วไป	บริการ ลูกค้า		
กลยุทธ์/ บริหาร ทั่วไป	3.9912	.5667 8											.3616 0
บริการลูกค้า	3.6296	.9043 8											-
ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความเป็นอยู่ที่ดี				การเปรียบเทียบรายคู่								
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- valu e	บัญชี / การ เงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด/ ลูกค้า	สื่อสาร / ประชา สัมพันธ์	ขายผลิต ภัณฑ์	กลยุทธ์/ บริหาร ทั่วไป	บริการ ลูกค้า		
ลักษณะงาน			.735	.621									
บัญชี/ การเงิน	3.9195	.6525 6				- .01379	.1195 7	.11916	.14259	.14176			.21937
ทรัพยากร บุคคล	3.9333	.5458 4					.1175 4	-.02147	.02342	-.04035			-.02963
การตลาด/ ลูกค้า	3.8158	.5749 5						-.13901	- .09412	-.15789			-.14717

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละลักษณะรูปแบบงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความเป็นอยู่ที่ดี				การเปรียบเทียบรายคู่						
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- valu e	บัญชี / การ เงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด/ ลูกค้า	สื่อสาร/ ประชา สัมพันธ์	ขาย ผลิต ภัณฑ์	กลยุทธ์/ บริหาร ทั่วไป	บริการ ลูกค้า
สื่อสาร/ ประชา สัมพันธ์	3.9548	.5318 3							.04489	-.01888	- .00816
ขาย ผลิตภัณฑ์	3.9099	.6168 9								-.06377	- .05305
กลยุทธ์/ บริหาร ทั่วไป	3.9737	.6121 0									.01072
บริการลูกค้า	3.9075	.6961 1									-
ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่						
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p- valu e	บัญชี / การ เงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด/ ลูกค้า	สื่อสาร/ ประชา สัมพันธ์	ขายผลิต ภัณฑ์	กลยุทธ์/ บริหาร ทั่วไป	บริการ ลูกค้า
ลักษณะงาน			1.290	.261							
บัญชี/ การเงิน	4.0230	.5629 5				.1805 6	.1750 4	.00039	.14011	.04053	.02299
ทรัพยากร บุคคล	3.8424	.5550 2					-.00553	-.18017	-.04046	-.14003	- .15758
การตลาด/ ลูกค้า	3.8480	.6147 0						-.17465*	-.03493	-.13450	- .15205
สื่อสาร/ ประชา สัมพันธ์	4.0226	.5842 6							.13972	.04014	.02260

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละลักษณะรูปแบบงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่							
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	บัญชี / การเงิน	ทรัพยากรบุคคล	การตลาด/ ลูกค้า	สื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	ขายผลิตภัณฑ์	กลยุทธ์/ บริหารทั่วไป	บริการลูกค้า	
ขายผลิตภัณฑ์	3.8829	.51649									-0.09957	-0.11712
กลยุทธ์ / บริหารทั่วไป	3.9825	.64815										-0.01754
บริการลูกค้า	4.000	.60093										-
ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน				การเปรียบเทียบรายคู่							
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	บัญชี / การเงิน	ทรัพยากรบุคคล	การตลาด / ลูกค้า	สื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	ขายผลิตภัณฑ์	กลยุทธ์/ บริหารทั่วไป	บริการลูกค้า	
ลักษณะงาน			1.554	.159								
บัญชี / การเงิน	4.0805	.60195				.17137	.26175*	.10588	.15704	.04537	.33972	
ทรัพยากรบุคคล	3.9091	.58251					.09038	-.06549	-.01433	-.12600	.16835	
การตลาด/ ลูกค้า	3.8187	.58183						-.15586*	.10471	-.21637*	.07797	
สื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	3.9746	.58496							.05115	-.06051	.23384	
ขายผลิตภัณฑ์	3.9234	.47238								-.11166	.18268	

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละลักษณะรูปแบบงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน				การเปรียบเทียบรายคู่						
	ค่า เฉลี่ย	S.D.	F	p- valu e	บัญชี / การ เงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด / ลูกค้า	สื่อสาร / ประชา สัมพันธ์	ขายผลิ ภัณฑ์	กลยุทธ์/ บริหาร ทั่วไป	บริการ ลูกค้า
กลยุทธ์ / บริหาร ทั่วไป	4.0 351	.56308									.29435
บริการลูกค้า	3.7 407	.54716									-

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

หลังจากนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยที่มีลักษณะที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับบัญชีและการเงินนั้นจะมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการตลาดหรือลูกค้าสัมพันธ์ และขายผลิตภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .27397 .26538 ตามลำดับ

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการตลาดหรือลูกค้าสัมพันธ์นั้นจะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ -.20770

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการตลาดหรือลูกค้าสัมพันธ์นั้นจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .17465

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับบัญชีหรือการเงินนั้นจะมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการตลาดหรือลูกค้าสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ .26175 อีกทั้งยังพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการตลาดหรือลูกค้าสัมพันธ์นั้นจะมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสื่อสารหรือลูกค้าสัมพันธ์ และที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์หรือบริหารงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ -.15586 -.21637 ตามลำดับ

โดยพบได้ว่ากลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานในด้านบัญชีและการเงินมีค่าเฉลี่ยในด้านความพึงพอใจในงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานในด้านทรัพยากรบุคคล การตลาดและลูกค้า สื่อสารและประชาสัมพันธ์ ขายผลิตภัณฑ์ กลยุทธ์และบริหารทั่วไป บริการลูกค้า และยังพบได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะงานในด้านกลยุทธ์และบริหารทั่วไปมีค่าเฉลี่ยในด้านความเป็นอยู่ที่ดีสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานในด้านบัญชีและการเงิน ทรัพยากรบุคคล การตลาดและลูกค้า สื่อสารและประชาสัมพันธ์ ขายผลิตภัณฑ์ บริการลูกค้า และ พนักงานที่มีลักษณะงานในด้านสื่อสารและประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยในด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานในด้านบัญชีและการเงิน ทรัพยากรบุคคล การตลาดและลูกค้า ขายผลิตภัณฑ์ กลยุทธ์และบริหารทั่วไป บริการลูกค้า

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละเขตที่พักอาศัย

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความพึงพอใจในงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	กรุงเทพ	ปริมณฑล	อื่น ๆ
ที่พักออาศัย			.455	.613			
กรุงเทพ	3.7235	.87125				-.034984	-.19143
ปริมณฑล	3.7649	.64672					-.15616
อื่น ๆ	3.9622	.70855					-

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละเขตที่พักออาศัย (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	กรุงเทพ	ปริมณฑล	อื่น ๆ
ที่พักออาศัย			1.062	.322			
กรุงเทพ	3.6523	.82689				-.16720	-.26894
ปริมณฑล	3.8452	.76530					-.10372
อื่น ๆ	3.9742	.81498					
ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความเป็นอยู่ที่ดี				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	กรุงเทพ	ปริมณฑล	อื่น ๆ
ที่พักออาศัย			1.040	.0720			
กรุงเทพ	3.4592	.81723				-.12579	-.28695
ปริมณฑล	3.6885	.73879					-.17196
อื่น ๆ	3.8976	.85354					
ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	กรุงเทพ	ปริมณฑล	อื่น ๆ
ที่พักออาศัย			.580	.083			
กรุงเทพ	3.9667	.59236				.02793	-.15498
ปริมณฑล	3.9235	.56651					-.19236
อื่น ๆ	4.1689	.56425					-

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละเขตที่พักอาศัย (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากร ศาสตร์	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	p-value	กรุงเทพ	ปริมณฑล	อื่น ๆ
ที่พักอาศัย			.669	.412			
กรุงเทพ	3.9514	.56873				.13594	.06313
ปริมณฑล	3.9265	.53689					-.06044
อื่น ๆ	4.0267	.58964					-

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

หลังจากนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยที่มีเขตที่พักอาศัยแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-wise analysis) จะพบว่าพนักงานที่มีเขตที่พักอาศัยแตกต่างกันไม่ได้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีเขตที่พักอาศัยอื่น ๆ นอกจากกรุงเทพมหานครและปริมณฑลค่าเฉลี่ยในด้านความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีเขตที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมุติฐานที่ 2 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน			
	β	Std.error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.190***	0.045	3.945	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย	0.074	0.042	1.419	0.157
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.138**	0.040	2.643	0.009
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.148**	0.044	2.725	0.007
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.141*	0.046	2.513	0.012
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.117*	0.047	2.106	0.036
Adjusted R Square 0.378				

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

จากตาราง 4.25 จะพบได้ว่าบรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta = 0.117$, $P < 0.05$) บรรทัดฐานที่ทำงาน ($\beta = 0.141$, $P < 0.05$) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ($\beta = 0.138$, $P < 0.01$) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ($\beta = 0.148$, $P < 0.01$) และการรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta = 0.190$, $P < 0.001$) นั้น มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากปัจจัยที่ได้กล่าวมาตามลำดับนั้นสามารถที่จะพยากรณ์ในด้านความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 37.8 ($R^2 = 0.378$)

สมมุติฐานที่ 3 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว			
	β	Std.error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.161**	0.050	3.336	0.001
การรับรู้ถึงความง่าย	0.123*	0.047	2.360	0.019
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.241***	0.044	4.604	0.000
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.083	0.049	1.519	0.129
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.128*	0.052	2.271	0.024
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.065	0.052	1.174	0.241
Adjusted R Square 0.383				

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

จากตาราง 4.26 จะพบได้ว่าบรรทัดฐานที่ทำงาน ($\beta = 0.128$, $P < 0.05$) การรับรู้ถึงความง่าย ($\beta = 0.123$, $P < 0.05$) การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta = 0.161$, $P < 0.01$) และ ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ($\beta = 0.241$, $P < 0.001$) นั้น มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากปัจจัยที่ได้กล่าวมาตามลำดับนั้นสามารถที่จะพยากรณ์ในด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ร้อยละ 38.3 ($R^2 = 0.383$)

สมมุติฐานที่ 4 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดี

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความเป็นอยู่ที่ดี

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดี			
	β	Std.error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.250***	0.052	5.058	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย	0.102	0.048	1.902	0.058
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.027	0.046	0.510	0.610
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.128*	0.051	2.293	0.022
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.210***	0.054	3.642	0.000
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.039	0.054	0.682	0.496
Adjusted R Square 0.343				

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

จากตาราง 4.27 จะพบได้ว่าเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ($\beta = 0.128$, $P < 0.05$) การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta = 0.250$, $P < 0.001$) บรรทัดฐานที่ทำงาน ($\beta = 0.210$, $P < 0.001$) นั้น มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากปัจจัยที่ได้กล่าวมาตามลำดับนั้นสามารถที่จะพยากรณ์ในด้านความเป็นอยู่ที่ดีได้ร้อยละ 34.3 ($R^2 = 0.343$)

สมมุติฐานที่ 5 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน			
	β	Std.error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.257***	0.055	5.065	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย	0.080	0.051	1.461	0.145
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.013	0.048	-0.241	0.809
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.016	0.054	0.276	0.783
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.203**	0.057	3.420	0.001
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.157**	0.057	2.672	0.008
Adjusted R Square 0.306				

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

จากตาราง 4.28 จะพบได้ว่าบรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta = 0.157$, $P < 0.01$) บรรทัดฐานที่ทำงาน ($\beta = 0.203$, $P < 0.01$) การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta = 0.257$, $P < 0.001$) นั้น มีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากปัจจัยที่ได้กล่าวมาตามลำดับนั้นสามารถที่จะพยากรณ์ในความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานได้ร้อยละ 30.6 ($R^2 = 0.306$)

สมมุติฐานที่ 6 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน มีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน			
	β	Std.error	t	p-value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.232***	0.053	4.582	0.000
การรับรู้ถึงความง่าย	0.089	0.050	1.630	0.104
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.093	0.047	1.684	0.093
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.066	0.052	1.155	0.249
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.118*	0.055	1.991	0.047
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.135*	0.056	2.309	0.021
Adjusted R Square 0.310				

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

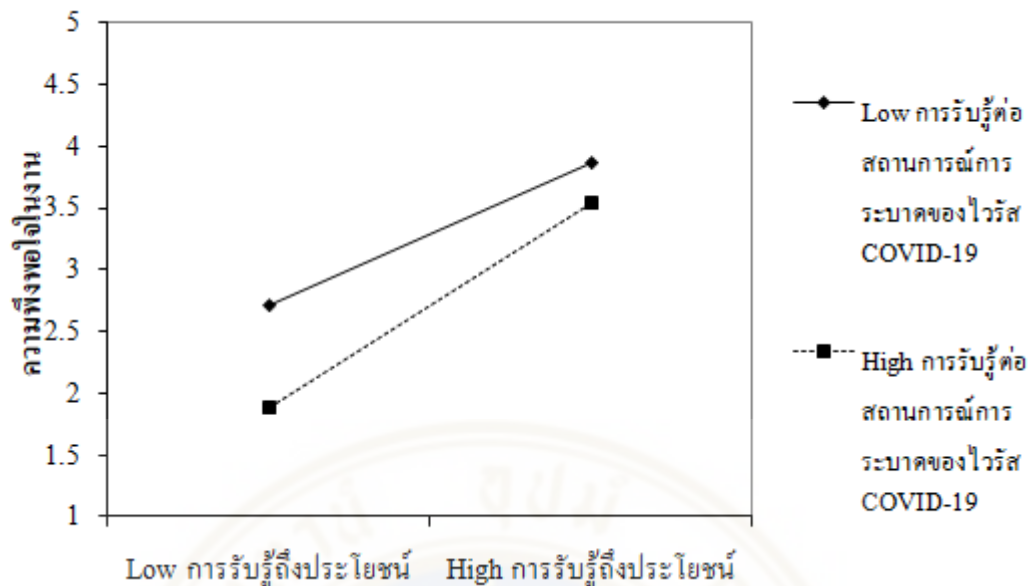
จากตาราง 4.29 จะพบได้ว่าบรรทัดฐานที่ทำงาน ($\beta = 0.118$, $P < 0.05$) บรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta = 0.135$, $P < 0.05$) การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta = 0.232$, $P < 0.001$) นั้น มีอิทธิพลในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากปัจจัยที่ได้กล่าวมาตามลำดับนั้นสามารถที่จะพยากรณ์ในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้ร้อยละ 31 ($R^2 = 0.310$)

สมมุติฐานที่ 7 การรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย
 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความ
 พึงพอใจในงานโดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
(Constant)	1.629	0.196		8.312	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.058	0.304	0.068	1.599	0.111
การรับรู้ถึงความง่าย	0.039	0.303	0.049	1.302	0.194
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.034	0.315	-0.047	-1.079	0.281
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.033	0.333	0.071*	2.203	0.028
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.034	0.328	0.062	0.409	0.683
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.022	0.340	0.032	0.328	0.743
การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.186	0.263	-0.202	-1.088	0.277
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อ สถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	0.159	0.074	0.128*	2.165	0.031
การรับรู้ถึงความง่าย* การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.074	0.073	-0.088	-1.157	0.248
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ สถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	0.065	0.076	0.087	1.402	0.162
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ สถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.048	0.080	-0.076	-1.856	0.064
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อสถานการณ์ การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.012	0.077	-0.089	-0.153	0.878
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อสถานการณ์ การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.013	0.081	-0.024	-0.042	0.967
Adjusted R Square 0.388					

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



ภาพที่ 4.1 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์

จากผลวิจัยในตารางที่ 4.30 และ ภาพที่ 4.1 พบได้ว่าการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 นั้น เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงประโยชน์และความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.128$, $p < 0.05$) โดยเมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 สูงขึ้น ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากขึ้น

สมมุติฐานที่ 8 การรับรู้ถึงสถานการณ์ โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

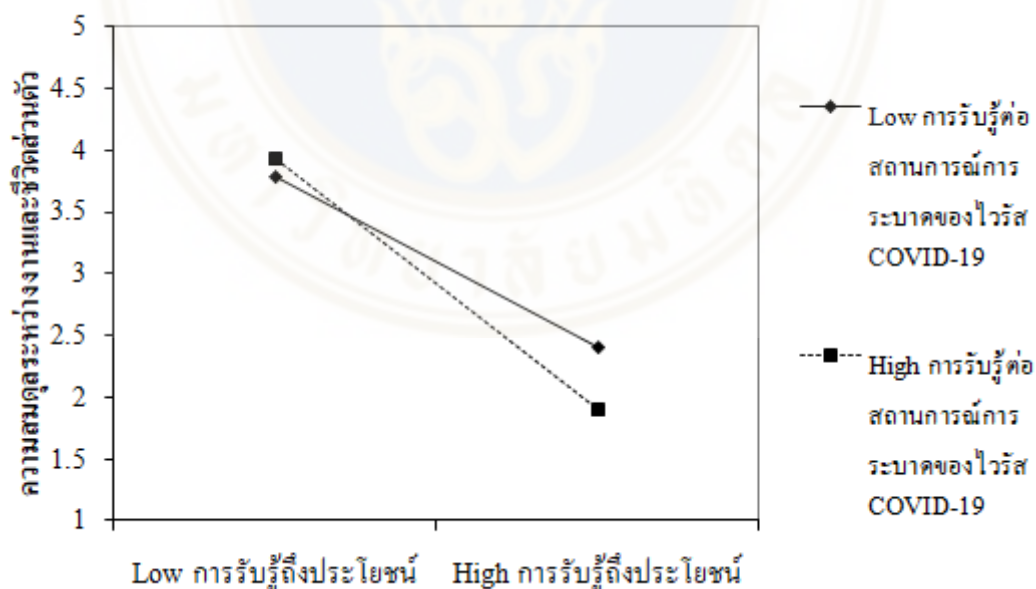
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็น ตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
(Constant)	1.198	0.217		5.527	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	-0.355	0.336	-0.375*	2.547	0.011
การรับรู้ถึงความง่าย	-0.009	0.335	-0.010	-0.028	0.978
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.047	0.348	-0.056	-0.135	0.893
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.137	0.368	0.151	0.372	0.710
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.188	0.363	0.125*	2.171	0.031
บรรทัดฐานที่บ้าน	-0.189	0.376	-0.263**	-3.159	0.002
การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.087	0.291	-0.082	-0.298	0.766
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.165	0.081	-0.153*	-2.032	0.043
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	0.027	0.080	0.038	0.331	0.741
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	0.055	0.084	0.083	0.650	0.516
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.015	0.088	-0.048	-0.171	0.865

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็น ตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

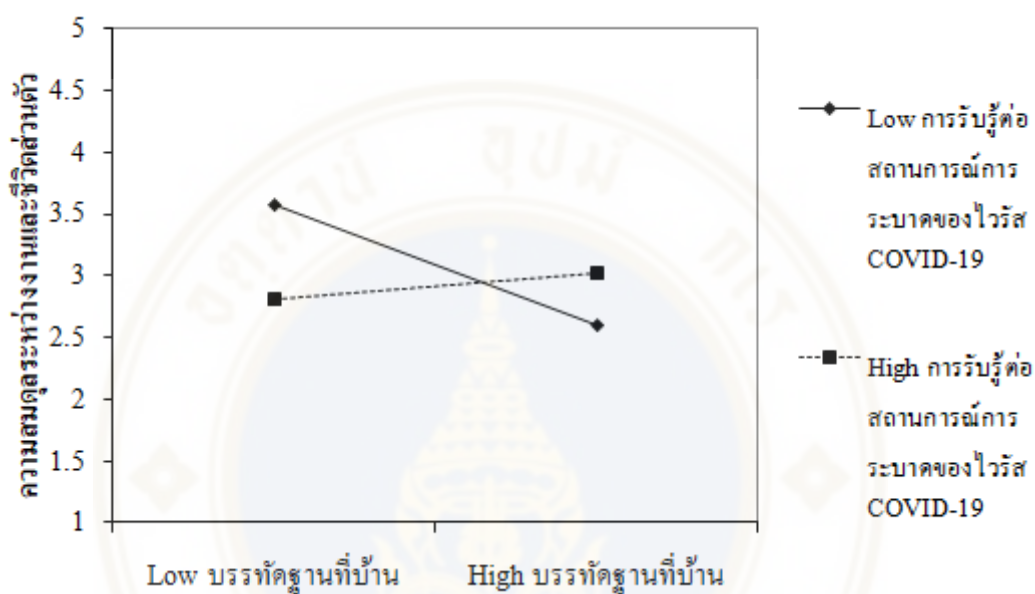
ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การ รับรู้ต่อสถานการณ์การระบาด ของไวรัส COVID-19	-0.078	0.086	-0.084	-1.846	0.066
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ ต่อสถานการณ์การระบาด ของไวรัส COVID-19	0.296	0.089	0.330**	3.311	0.001
Adjusted R Square 0.395					

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



ภาพที่ 4.2 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็น ตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากผลวิจัยในตารางที่ 4.31 และ ภาพที่ 4.2 พบได้ว่าการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 นั้นเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงประโยชน์และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.153$, $p < 0.05$) โดยเมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 สูงขึ้น ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวน้อยลง



ภาพที่ 4.3 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของบรรทัดฐานที่บ้านที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์

จากผลวิจัยในตารางที่ 4.31 และ ภาพที่ 4.3 พบได้ว่าการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 นั้น เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานที่บ้านและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.330$, $p < 0.01$) โดยเมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 สูงขึ้น ปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น

สมมุติฐานที่ 9 การรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความเป็นอยู่ที่ดี

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย
 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ
 ความเป็นอยู่ที่ดีโดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
(Constant)	1.211	0.227		5.326	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.021	0.352	0.028	0.620	0.535
การรับรู้ถึงความง่าย	0.067	0.352	0.085	0.475	0.635
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.009	0.365	0.011	0.026	0.980
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.072	0.386	0.077	1.821	0.069
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.054	0.381	0.058	0.142	0.887
บรรทัดฐานที่บ้าน	-0.064	0.395	-0.094	-1.428	0.154
การรับรู้ต่อสถานการณ์ การระบาดของไวรัส COVID-19	0.062	0.304	0.078	1.857	0.064
การรับรู้ถึงประโยชน์*การ รับรู้ต่อสถานการณ์การ ระบาดของไวรัส COVID-19	0.010	0.085	0.062	0.115	0.909
การรับรู้ถึงความง่าย*การ รับรู้ต่อสถานการณ์การ ระบาดของไวรัส COVID-19	-0.019	0.084	-0.025	-0.221	0.825
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย* การรับรู้ต่อสถานการณ์การ ระบาดของไวรัส COVID-19	0.000	0.088	-0.003	-0.005	0.996
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย* การรับรู้ต่อสถานการณ์การ ระบาดของไวรัส COVID-19	-0.042	0.092	-0.062	-1.534	0.126

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความเป็นอยู่ที่ดีโดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	0.030	0.090	0.032	0.338	0.736
บรรทัดฐานที่บ้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	0.045	0.094	0.066	1.544	0.123
Adjusted R Square 0.365					

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

จากตาราง 4.32 พบว่าการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 ไม่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านกับความเป็นอยู่ที่ดี

สมมุติฐานที่ 10 การรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
(Constant)	1.524	0.232		6.563	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.154	0.360	0.127	0.983	0.326

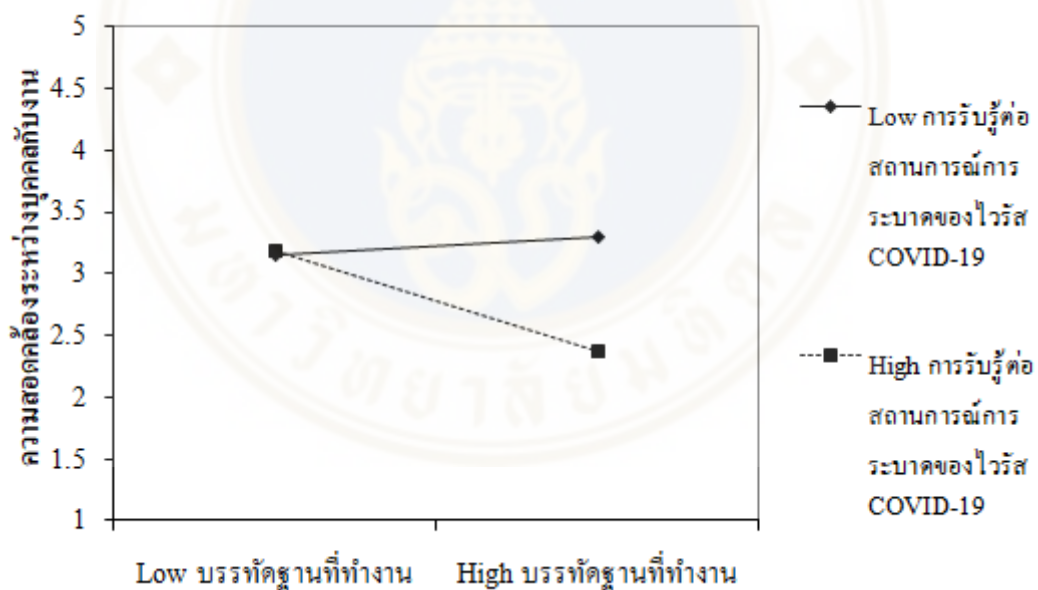
ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็น ตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
การรับรู้ถึงความง่าย	0.024	0.359	0.065	1.458	0.146
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.220	0.373	-0.277**	-3.001	0.003
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.069	0.394	0.074	1.764	0.078
บรรทัดฐานที่ทำงาน	-0.163	0.389	-0.217**	-2.990	0.003
บรรทัดฐานที่บ้าน	-0.243	0.403	-0.275**	-3.084	0.002
การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.221	0.311	-0.202	-0.709	0.479
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.017	0.087	-0.104	-0.194	0.846
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.115	0.086	-0.131	-1.338	0.182
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	0.261	0.090	0.259**	2.908	0.004
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.164	0.094	-0.136	-1.739	0.083
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.237	0.092	-0.236*	-2.580	0.010

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็น ตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	0.329	0.096	0.268**	3.433	0.001
Adjusted R Square 0.354					

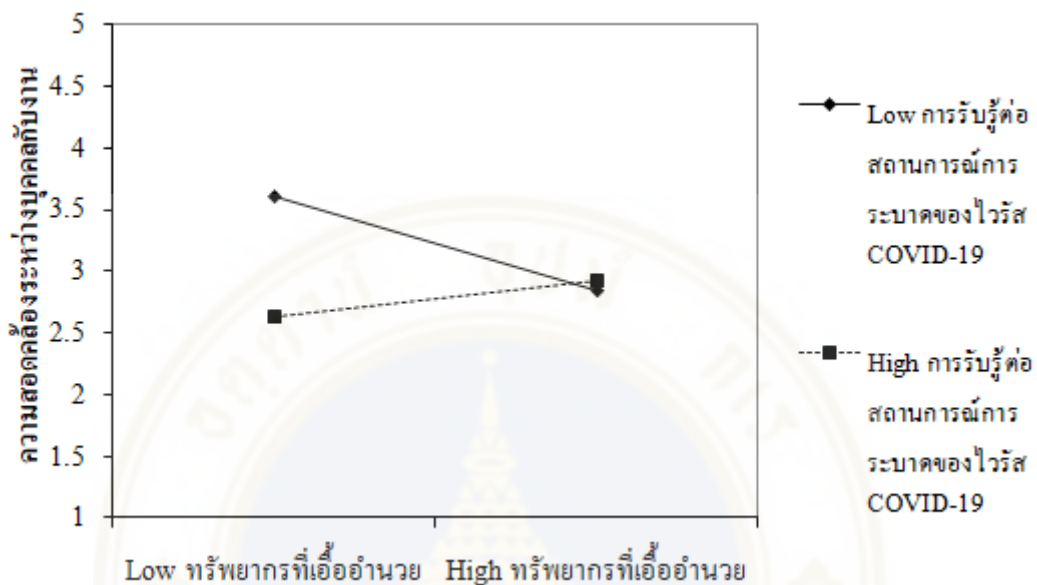
* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$



ภาพที่ 4.4 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของบรรทัดฐานที่ทำงานที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่มีด้านกรรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็น ตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

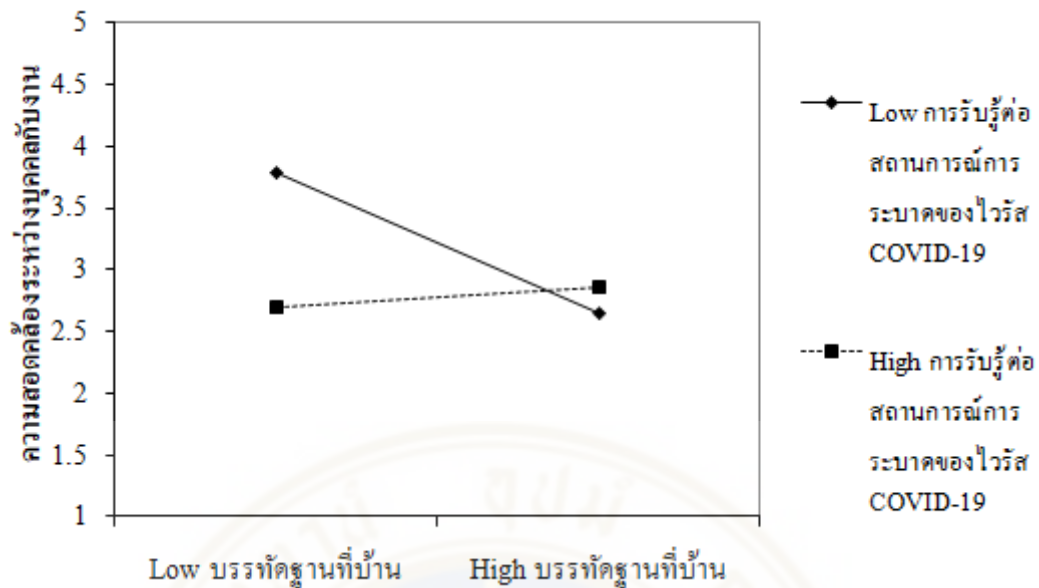
จากผลวิจัยในตารางที่ 4.33 และ ภาพที่ 4.4 พบได้ว่าการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 นั้น เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานที่ทำงานและ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.236, P < 0.05$) โดยเมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 สูงขึ้น ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานน้อยลง



ภาพที่ 4.5 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่มีด้านกรรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์

จากผลวิจัยในตารางที่ 4.33 และ ภาพที่ 4.5 พบได้ว่าการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 นั้น เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่เอื้ออำนวยและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.259, P < 0.01$) โดยเมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมากขึ้น



ภาพที่ 4.6 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของบรรทัดฐานที่บ้านที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่มีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์

จากผลวิจัยในตารางที่ 4.33 และ ภาพที่ 4.6 พบได้ว่าการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 นั้น เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานที่บ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.268, P < 0.01$) โดยเมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมากขึ้น

สมมุติฐานที่ 11 การรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

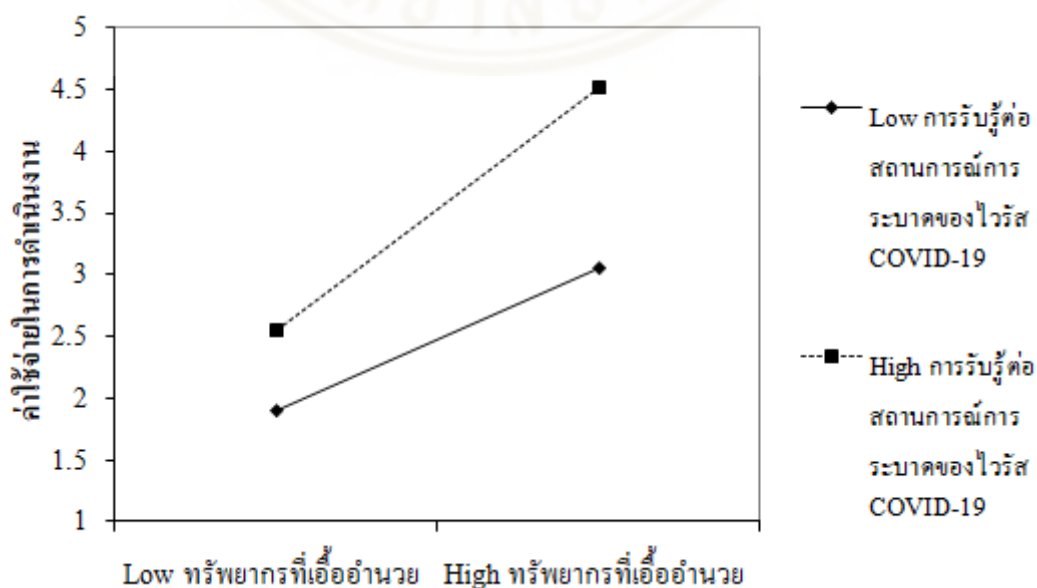
ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย
 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ
 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับ
 ความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
(Constant)	1.407	0.226		6.229	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.230	0.350	0.218	0.657	0.512
การรับรู้ถึงความง่าย	0.286	0.349	0.327	1.105	0.270
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.681	0.363	0.714*	2.153	0.032
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.594	0.383	0.744***	4.161	0.000
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.305	0.378	0.335	1.071	0.285
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.374	0.392	0.445**	3.504	0.001
การรับรู้ต่อสถานการณ์ การระบาดของไวรัส COVID-19	0.226	0.302	0.265	1.743	0.082
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ ต่อสถานการณ์การระบาดของ ไวรัส COVID-19	0.007	0.085	0.041	0.077	0.939
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ ต่อสถานการณ์การระบาดของ ไวรัส COVID-19	-0.077	0.084	-0.515	-0.919	0.358
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ ต่อสถานการณ์การระบาดของ ไวรัส COVID-19	0.201	0.087	0.290*	2.303	0.022

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยมีการรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.371	0.092	-0.404***	-4.046	0.000
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	-0.076	0.089	-0.087	-0.853	0.394
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	0.360	0.093	0.321***	3.861	0.000
Adjusted R Square 0.357					

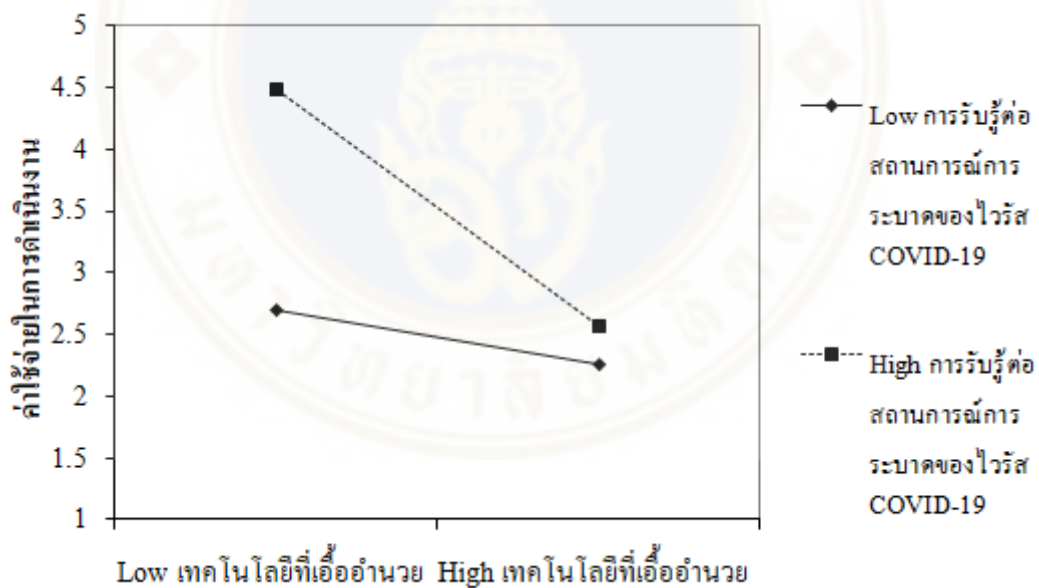
* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$



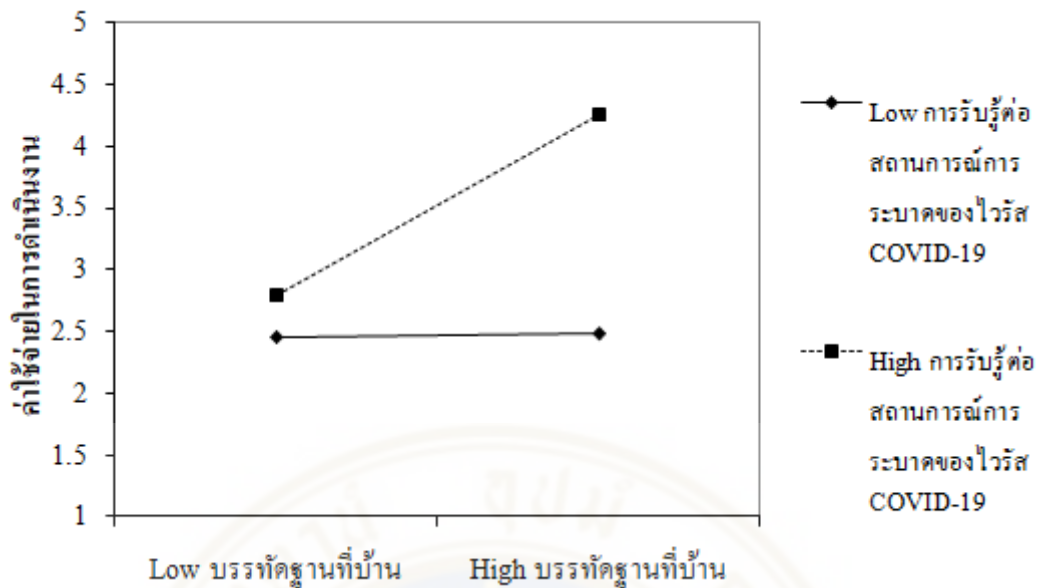
ภาพที่ 4.7 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์

จากผลวิจัยในตารางที่ 4.34 และ ภาพที่ 4.7 พบได้ว่าการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 นั้น เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่เอื้ออำนวยและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.290$, $P < 0.05$) โดยเมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมากขึ้น

ภาพที่ 4.8 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์



จากผลวิจัยในตารางที่ 4.34 และ ภาพที่ 4.8 พบได้ว่าการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 นั้น เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.404$, $P < 0.001$) โดยเมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานน้อยลง



ภาพที่ 4.9 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของบรรทัดฐานที่บ้านที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยมีด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์

จากผลวิจัยในตารางที่ 4.34 และ ภาพที่ 4.9 พบได้ว่าการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 นั้น เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานที่บ้านและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.321$, $P < 0.001$) โดยเมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมากขึ้น

สมมุติฐานที่ 12 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจในงาน

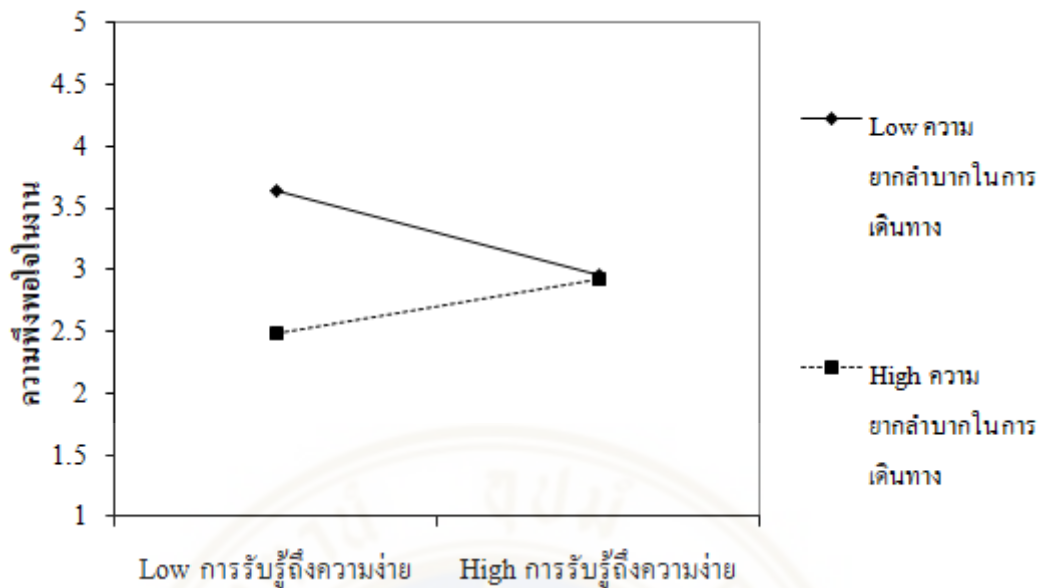
ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความพึงพอใจในงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
(Constant)	1.585	0.194		8.185	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.116	0.244	0.123	0.473	0.636

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความพึงพอใจในงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
การรับรู้ถึงความง่าย	-0.065	0.270	-0.325***	-3.942	0.000
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.022	0.249	0.029	0.088	0.930
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.084	0.319	0.098	1.832	0.068
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.027	0.309	0.032	0.875	0.382
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.062	0.326	0.073	1.901	0.058
ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.029	0.247	-0.034	-1.196	0.232
การรับรู้ถึงประโยชน์* ความยากลำบากในการเดินทาง	0.006	0.061	0.046	0.101	0.919
การรับรู้ถึงความง่าย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.277	0.067	0.274***	4.140	0.000
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย* ความยากลำบากในการเดินทาง	0.019	0.061	0.047	0.309	0.758
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย* ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.111	0.078	-0.135	-1.426	0.155
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.034	0.074	-0.064	-0.463	0.644
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.133	0.079	-0.137	-1.682	0.093
Adjusted R Square 0.404					

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



ภาพที่ 4.10 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยมีด้านความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์

จากผลวิจัยในตารางที่ 4.35 และ ภาพที่ 4.7 พบได้ว่าความยากลำบากในการเดินทางนั้นเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงความง่ายและความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.274$, $P < 0.001$) โดยเมื่อมีความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากขึ้น

สมมุติฐานที่ 13 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
(Constant)	1.238	0.220		5.626	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.319	0.278	0.306	1.151	0.251
การรับรู้ถึงความง่าย	0.224	0.307	0.250	0.729	0.466

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์หือทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.331	0.283	-0.391	-1.171	0.242
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.416	0.362	0.459	1.148	0.252
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.182	0.351	0.197	0.519	0.604
บรรทัดฐานที่บ้าน	-0.240	0.370	-0.255	-0.647	0.518
ความยากลำบากใน การเดินทาง	-0.338	0.281	-0.351	-1.202	0.230
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.038	0.069	-0.250	-0.543	0.587
การรับรู้ถึงความง่าย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.033	0.076	-0.037	-0.430	0.667
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย* ความยากลำบากใน การเดินทาง	0.132	0.069	0.135	1.922	0.055
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย* ความยากลำบากใน การเดินทาง	-0.085	0.088	-0.082	-0.957	0.339
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.022	0.084	-0.035	-0.257	0.797
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.073	0.090	0.076	0.804	0.422
Adjusted R Square 0.379					

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

จากตาราง 4.36 พบว่าการรับรู้ต่อความยากลำบากในการเดินทางไม่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

สมมุติฐานที่ 14 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความเป็นอยู่ที่ดี

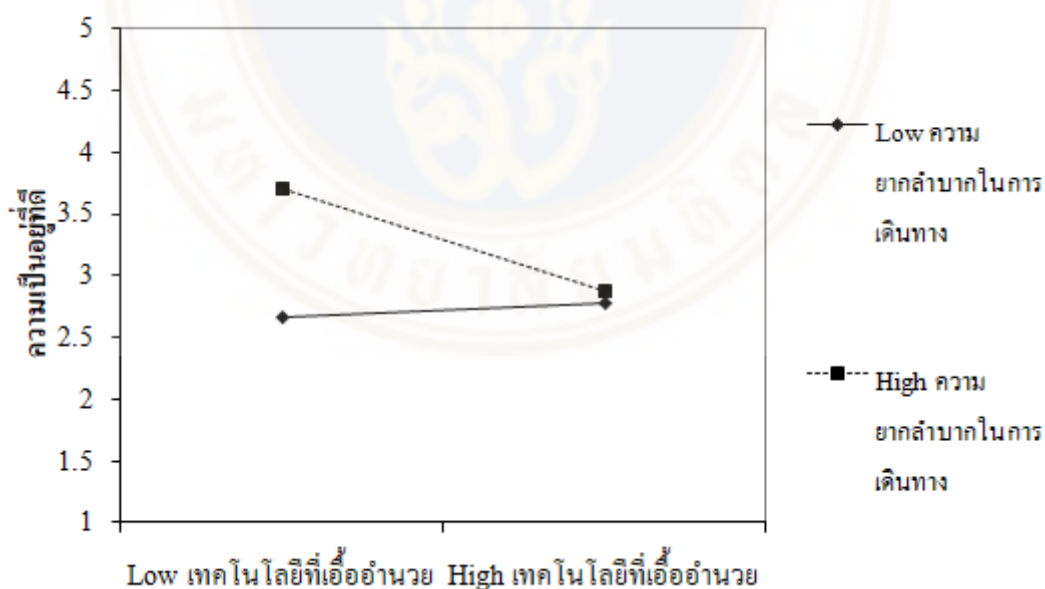
ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อความเป็นอยู่ที่ดีโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p- value
(Constant)	1.515	0.221		6.861	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.052	0.279	0.049	0.185	0.853
การรับรู้ถึงความง่าย	-0.786	0.310	-0.872	- 2.538	0.012
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.036	0.284	-0.043	- 0.128	0.898
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	1.104	0.364	1.210	3.031	0.003
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.033	0.352	0.037	0.891	0.374
บรรทัดฐานที่บ้าน	-0.085	0.372	-0.095	- 0.498	0.619
ความยากลำบากในการเดินทาง	0.082	0.282	0.091	1.001	0.318
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.041	0.069	0.071	0.593	0.553
การรับรู้ถึงความง่าย*ความยากลำบาก ในการเดินทาง	0.215	0.076	0.305**	2.818	0.005
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.015	0.069	0.035	0.216	0.829

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความเป็นอยู่ที่ดีโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p- value
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.236	0.089	- 0.310**	- 2.658	0.008
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความยากลำบาก ในการเดินทาง	-0.028	0.084	-0.055	- 0.336	0.737
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความยากลำบาก ในการเดินทาง	0.044	0.091	0.037	0.490	0.625
Adjusted R Square 0.384					

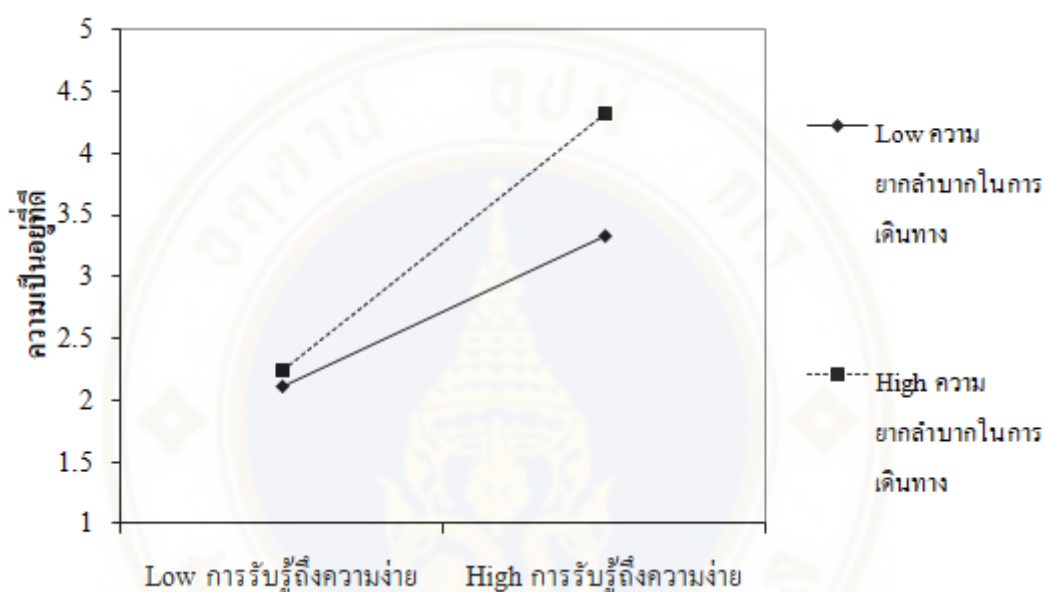
* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$



ภาพที่ 4.11 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีด้านความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์

จากผลวิจัยในตารางที่ 4.37 และ ภาพที่ 4.11 พบได้ว่าความยากลำบากในการเดินทาง นั้นเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยและความเป็นอยู่ที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.310, P < 0.01$) โดยเมื่อมีความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดีน้อยลง

ภาพที่ 4.12 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีด้านความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์



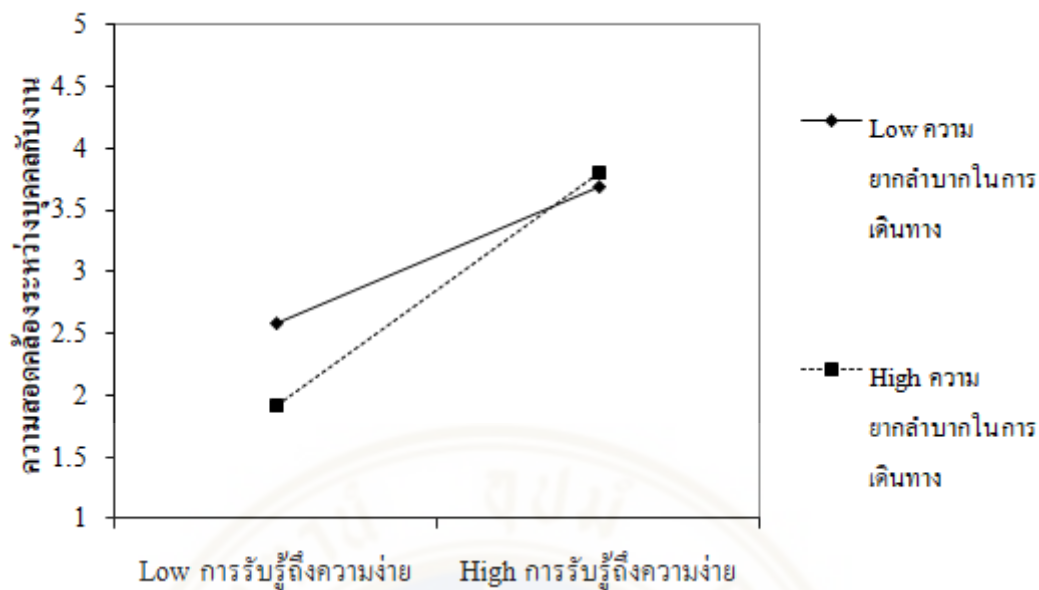
จากผลวิจัยในตารางที่ 4.37 และ ภาพที่ 4.12 พบได้ว่าความยากลำบากในการเดินทาง นั้นเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงความง่ายและความเป็นอยู่ที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.305, P < 0.01$) โดยเมื่อมีความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดีมากขึ้น

สมมุติฐานที่ 15 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ที่มีต่อ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์

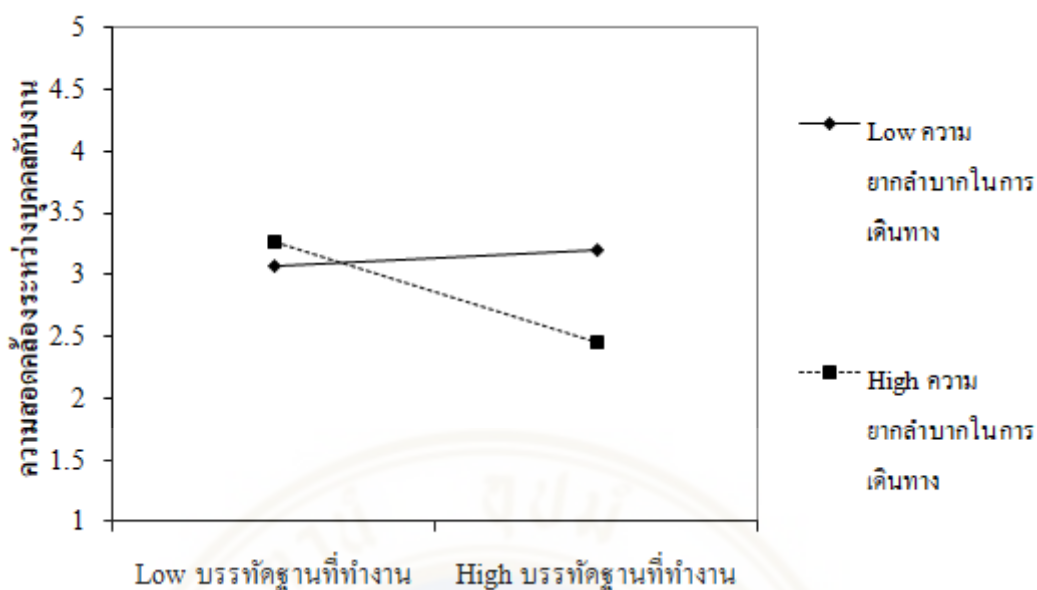
ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
(Constant)	1.451	0.237		6.130	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.126	0.299	0.117	0.423	0.673
การรับรู้ถึงความง่าย	0.749	0.330	0.808*	2.266	0.024
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.068	0.304	-0.078	-0.224	0.823
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.123	0.390	0.145	0.830	0.407
บรรทัดฐานที่ทำงาน	-0.173	0.377	-0.228**	-3.109	0.002
บรรทัดฐานที่บ้าน	-0.105	0.399	-0.113	-0.766	0.444
ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.137	0.303	-0.137	-0.453	0.651
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.026	0.074	0.069	0.354	0.723
การรับรู้ถึงความง่าย*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.195	0.082	0.227*	2.383	0.018
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.018	0.074	0.025	0.248	0.804
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.076	0.095	-0.093	-0.796	0.427
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.237	0.091	-0.284**	-2.619	0.009
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความยากลำบากในการเดินทาง	0.106	0.097	0.112	1.089	0.277
Adjusted R Square 0.330					

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



ภาพที่ 4.13 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีด้านความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์

จากผลวิจัยในตารางที่ 4.38 และ ภาพที่ 4.13 พบได้ว่าความยากลำบากในการเดินทางนั้นเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงความง่ายและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.227, P < 0.05$) โดยเมื่อมีความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมากขึ้น



ภาพที่ 4.14 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของบรรทัดฐานที่ทำงานที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีด้านความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์

จากผลวิจัยในตารางที่ 4.38 และ ภาพที่ 4.14 พบได้ว่าความยากลำบากในการเดินทางนั้นเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานที่ทำงานและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.284, P < 0.01$) โดยเมื่อมีความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานน้อยลง

สมมุติฐานที่ 16 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

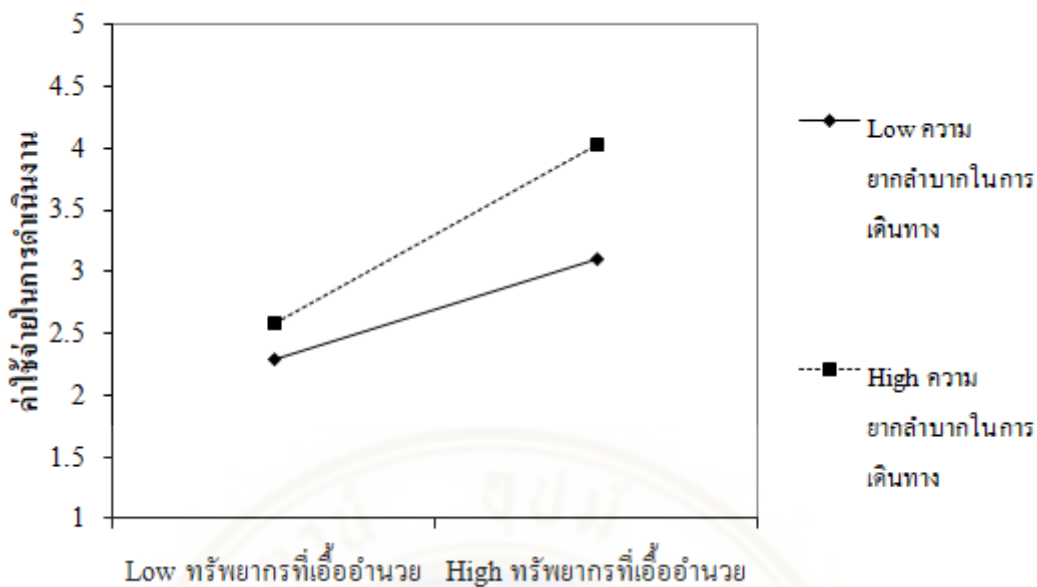
ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
(Constant)	1.486	0.229		6.486	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.089	0.289	0.085	0.309	0.757
การรับรู้ถึงความง่าย	-0.187	0.320	-0.139	-1.524	0.128
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.163	0.294	0.159	1.915	0.056

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

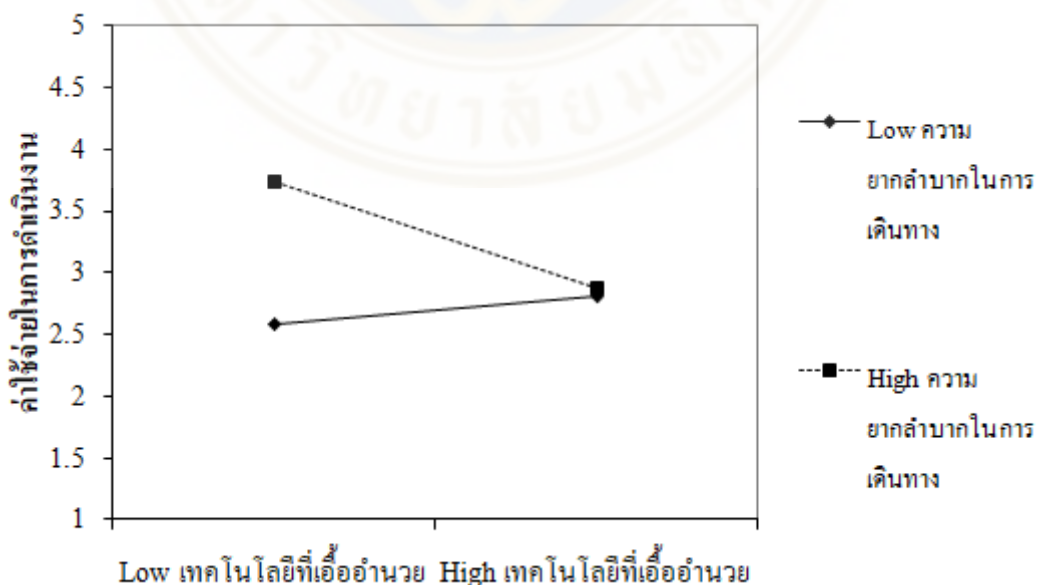
ตัวแปร	Unstandardized beta	Std. error	β	t	p-value
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	-0.159	0.377	- 0.268**	-3.075	0.002
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.147	0.365	0.165	0.676	0.499
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.014	0.385	0.015	0.037	0.970
ความยากลำบากในการเดินทาง	0.104	0.293	0.112	1.037	0.301
การรับรู้ถึงประโยชน์* ความยากลำบากในการเดินทาง	0.135	0.072	0.128	0.482	0.630
การรับรู้ถึงความง่าย* ความยากลำบากในการเดินทาง	0.131	0.079	0.158	1.661	0.097
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย* ความยากลำบากในการเดินทาง	0.159	0.072	0.112*	2.220	0.027
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย* ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.271	0.092	- 0.341**	-2.938	0.004
บรรทัดฐานที่ทำงาน* ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.038	0.088	-0.058	-0.430	0.668
บรรทัดฐานที่บ้าน* ความยากลำบากในการเดินทาง	0.023	0.094	0.061	0.248	0.804
Adjusted R Square 0.340					

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



ภาพที่ 4.15 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของทรัพยากรที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยมีด้านความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์

จากผลวิจัยในตารางที่ 4.39 และ ภาพที่ 4.15 พบได้ว่าความยากลำบากในการเดินทางนั้นเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่เอื้ออำนวยและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.112, P < 0.05$) โดยเมื่อมีความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมากขึ้น



ภาพที่ 4.16 แสดงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านของเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยมีด้านความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์

จากผลวิจัยในตารางที่ 4.39 และ ภาพที่ 4.16 พบได้ว่าความยากลำบากในการเดินทางนั้นเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.341$, $P < 0.01$) โดยเมื่อมีความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานน้อยลง



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยระหว่างการระบาดของโควิด-19” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานภายใต้ความสมดุลในชีวิตและรูปแบบการทำงานที่บ้าน รวมถึงการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเข้าใจบริบทในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยการศึกษานี้มุ่งเน้นเพื่อสามารถนำผลการค้นคว้าวิจัยมาปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์นโยบายการทำงานจากบ้านให้สามารถใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทอุตสาหกรรม โดยที่คำนึงถึงความพอใจของพนักงาน และการสร้างรูปแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น คล่องตัวมากยิ่งขึ้นเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น สถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่ส่งผลต่อรูปแบบการทำงานของหลากหลายอุตสาหกรรมในปัจจุบันซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ในอนาคตที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ดังนั้นการเตรียมพร้อมของรูปแบบการทำงานที่คล่องตัว ปรับตัวได้เร็ว ในหลากหลายสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่จะมาถึง โดยที่รูปแบบการทำงานจากที่บ้านนั้นเป็นรูปแบบการทำงานที่เป็นตัวช่วยในการทำงานที่สร้างความคล่องตัวได้มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งยังสร้างมุมมองที่ดีแก่พนักงานในด้านการทำงานในองค์กรที่ปรับให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน โดยที่ยังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีการสรุปผลในหัวข้อต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับใช้ในองค์กรในด้านรูปแบบการทำงานและความสมดุลในชีวิตของพนักงานเพื่อได้ผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงที่ดี อีกทั้งยังสามารถนำผลการศึกษานี้ไปปรับปรุงการทำงานของพนักงานเพื่อทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มศักยภาพในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น

5.1 สรุปผล และอภิปราย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษถึงการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของ

ประเทศไทยระหว่างการระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยพิจารณาจากตัวแปรต้น ซึ่งเป็นปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ลักษณะงานที่อยู่อาศัย รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลด้านความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน โดยที่ตัวแปรกำกับ คือการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดไวรัสโควิด-19 และความยากลำบากในการเดินทาง ว่าตัวแปรดังกล่าวนี้มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานหรือไม่ โดยมีการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ โดยมีการคัดกรองข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องทำงานในอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยโดยได้ข้อมูลจากผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 400 คน จากนั้นจึงมีการนำข้อมูลที่ได้รับมาทดสอบทางสถิติโดยใช้สถิติในเชิงพรรณนา ซึ่งมีการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามรวมถึงการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (One - way ANOVA) และสถิติความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยข้างต้น นั้นจะสามารถสรุปผลและนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายเพื่อนำเอาผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือรูปแบบการทำงานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของพนักงาน โดยที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้เก็บรวบรวมในด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยได้มีการทำงานศึกษาจากกลุ่มพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้น จะสามารถวิเคราะห์ออกมาโดยสามารถแบ่งออกเป็นจำนวนเป็นเพศชายจำนวน 160 คน เพศหญิงจำนวน 225 คน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 โดยที่ส่วนมากนั้นมีสถานภาพโสด จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 ซึ่งผู้ตอบในแบบสอบถามนั้นอาศัยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 ในส่วนของระดับการศึกษานั้นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 358 คน คิดเป็นร้อยละ 89.5 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37

ซึ่งจากการพิจารณาของผลข้อมูลงานวิจัยด้านประชากรศาสตร์ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ลักษณะงาน เขตที่อยู่อาศัย นั้นจะมีความสัมพันธ์ในด้านของปัจจัยความพึงพอใจจากการทำงานจากที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1. อายุ

จากการวิจัยพบว่าระดับอายุของพนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีผลของมุมมองเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานซึ่งจากที่กล่าวมานั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสอดคล้องระหว่างงานกับบุคคลนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยจะเห็นได้ว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี นั้นจะมีค่าเฉลี่ยในปัจจัยต่าง ๆ ที่สูงกว่าพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุอื่น ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างงานกับบุคคล และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ยในแต่ละปัจจัย 4.095 3.953 3.937 3.978 3.966 ตามลำดับ สอดคล้องกับ Miner (1992) ที่กล่าวถึงในด้านความพึงพอใจในงานจะมีความคล้ายคลึงกันในด้านของการทำงานเมื่อเทียบกับความคาดหวังและสิ่งที่ได้รับซึ่งจะทำให้เกิดความสอดคล้องในสถานการณ์การทำงานของกลุ่มพนักงานนั้น ๆ ซึ่งในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี นั้นจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น มีรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้น ยังมีสถานภาพโสด หรือ สมรส (ไม่มีบุตร) ซึ่งส่งผลให้พนักงานในช่วงอายุนี้สามารถที่จัดสรรสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ ทำให้มุมมองในปัจจัยต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานในช่วงอายุอื่น ๆ โดยทางผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานที่มีกลุ่มอายุในช่วง 41-50 ปี จะมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานที่น้อยที่สุด รวมทั้งความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวนั้นพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี จะมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่มพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุอื่น ๆ รวมถึงในด้านที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ kitagawa Ritsu et al.(2021) ที่กล่าวว่าเมื่อพนักงานที่อายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปจะทำให้ความพึงพอใจในงานลดลงเนื่องจากปัญหาการทำงานที่ต้องใช้เครื่องมือใหม่ ๆ หรือ เปลี่ยนรูปแบบการทำงานซึ่งทำให้เกิดความยากลำบากในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ส่วนในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานนั้นกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี นั้นจะมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด

2. ระดับการศึกษา

จากการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันนั้นจะมีผลของมุมมองเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้อง

ระหว่างงานกับบุคคล และ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานซึ่งจากที่กล่าวมานั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยนั้นจะพบได้ว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า นั้นจะมีค่าเฉลี่ยในแต่ละปัจจัยสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวและความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.0922 3.9730 3.9558 3.9507 3.9507 ตามลำดับ สอดคล้องกับ Gillmer (1967) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรนั้น ไม่ว่าจะเป็นในด้านของความมั่นคงทางด้านความปลอดภัยทางกายภาพและการทำงานนั้นจะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานว่าสามารถมีโอกาสก้าวหน้าทางการงานอาชีพ ค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการที่ครอบคลุมเหมาะสม มีความยุติธรรม โปร่งใสและเท่าเทียมในการทำงานจะส่งผลให้เพิ่มความพึงพอใจในงานได้สูงขึ้น โดยทางผู้วิจัยนั้นเห็นว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นจะมีความพึงพอใจในงานที่สามารถจะทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมได้ โดยที่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้เนื่องจากระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า นั้นจะสามารถที่จะทำงานได้หลากหลายส่วนงานในอุตสาหกรรมได้ อีกทั้งยังรูปแบบงานยังสอดคล้องกับความสามารถที่ได้ศึกษาหรือฝึกฝน และเมื่อมีความสามารถในแต่ละสายงานที่ประจำอยู่จะทำให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเปลี่ยนแปลงตามรูปแบบงานได้ไม่ว่าจะเป็นความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ หรือการประยุกต์เครื่องมือที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และอุตสาหกรรมการบินนั้นถือเป็นอุตสาหกรรมที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและการบริการทำให้พนักงานสามารถที่จะจัดซื้อเครื่องมือให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยลดความผิดพลาดในการจัดซื้อเครื่องมือต่าง ๆ อีกทั้งยังพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปจะมีค่าเฉลี่ยในด้านความพึงพอใจในงานน้อยที่สุดเนื่องจากในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นรูปแบบของงานนั้นเป็นไปอย่างจำกัดไม่สามารถที่จะย้ายสายงานได้ง่ายดายเนื่องจากเป็นความรู้เฉพาะทางและต้องมีประสบการณ์ในสายงานนั้น ๆ ส่งผลให้พนักงานอยู่กับงานรูปแบบเดิม ๆ ที่ได้ทำมา และความเป็นอยู่ที่ดีกลุ่มปริญญาโทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.875 3.516 ตามลำดับ และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี นั้นจะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวน้อยที่สุดเนื่องจากรูปแบบงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นจะไม่มีเวลาที่แน่นอนทำให้ไม่สามารถที่จะจัดสรรเวลาได้อย่างลงตัว เช่น การเกิดอุบัติเหตุภายในสนามบิน การเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการบิน หรือการแก้ไขปัญหา สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในเขตสนามบินซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาเนื่องจากสนามบินมีการเปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.3333

3. ระดับรายได้

จากการวิจัยพบว่าระดับรายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันนั้นจะมีผลของมุมมองเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างงานกับบุคคล และ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานซึ่งจากที่กล่าวมานั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยจะเห็นได้ว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท นั้นจะมีค่าเฉลี่ยในปัจจัยต่าง ๆ ที่สูงกว่าพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุอื่น ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวความสอดคล้องระหว่างงานกับบุคคล และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ยในแต่ละปัจจัย 4.6786 4.5238 4.3810 4.5238 ตามลำดับ สอดคล้องกับนครศ เพ็ชรเมธี ที่กล่าวว่าพนักงานที่ดำเนินงาน โดยมีความยืดหยุ่น ควบคุมการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีการได้รับการสนับสนุนจากที่ทำงาน จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น โดยที่ผลลัพธ์ที่ออกมาจะสำเร็จลุล่วงในเวลาอันรวดเร็วโดยสามารถจัดลำดับความสำคัญ และส่งผลให้กระตือรือร้นในการทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด โดยทางผู้วิจัยเห็นว่าการที่พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทนั้น จะมีความพึงพอใจในงาน เนื่องจากเป็นงานที่มีขอบเขตงานชัดเจนสามารถที่จะทำงานสำเร็จภายในแต่ละวันได้โดยที่ไม่ต้องรับผิดชอบงานที่สูงจนเกินไปทำให้ไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งทำให้จัดสรรในการดำเนินชีวิตเป็นไปได้อย่างเรียบง่ายและสมดุล โดยที่ในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานนั้นต้องมีปรับเปลี่ยนตามรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปตามกฎข้อบังคับที่ประกาศออกมาอยู่เสมอซึ่งขอบเขตงานของพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทนั้นไม่ได้รับผลกระทบเนื่องจากขอบเขตงานที่ชัดเจนทำให้ยังสามารถใช้เครื่องมือเดิมที่มีอยู่ได้ ซึ่งกลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ 30,001 – 40,000 บาท นั้นจะมีระดับค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี และ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.9476 3.7815 3.7748 3.8176 3.7815 ตามลำดับ โดยทางผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท ในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยเป็นพนักงานที่ต้องมีความรับผิดชอบในงานที่เพิ่มสูงมากยิ่งขึ้นเป็นผู้ที่ต้องตัดสินใจต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วมอบหมายงานให้พนักงานที่มีระดับที่ต่ำกว่า และแจ้งความคืบหน้าให้แก่พนักงานที่มีระดับสูงกว่าทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวไม่สามารถที่จะจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งในด้านของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานนั้นเมื่ออุตสาหกรรมการบินมีการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย ขั้นตอนการทำงาน หรือ ข้อบังคับต่าง ๆ ทำให้พนักงานที่มีระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท ต้องซื้อเครื่องมือในการทำงานด้วยตนเองเพื่อที่จะตอบสนอง

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเนื่องจากบริษัทในอุตสาหกรรมการบินนั้นเป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่ทำให้การจัดซื้อเครื่องมือใช้เวลาค่อนข้างนานไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4. สถานภาพ

จากการวิจัยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันนั้นจะมีผลของมุมมองเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานซึ่งจากที่กล่าวมานั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในส่วนของความพึงพอใจ และความสอดคล้องระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ทางผู้วิจัยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (มีบุตร) นั้นมีค่าเฉลี่ยในแต่ละปัจจัยที่สูงกว่าพนักงานที่อยู่ในสถานภาพอื่น ๆ ในด้านความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวความเป็นอยู่ที่ดี ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.1128 4.0488 3.9776 4.0346 ตามลำดับ สอดคล้องกับ Maslow (1943) ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการใน 4 ชั้น ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางกายภาพที่เกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานที่ดำรงชีวิตได้ ต่อมาคือความมั่นคงในการดำรงชีวิตที่สามารถอยู่อาศัยได้อย่างปลอดภัยมั่นคงสามารถสร้างรายได้เพื่อดำเนินชีวิต ต่อมาคือความต้องการในสังคมเนื่องจากมนุษย์มุ่งหวังที่จะได้รับความรัก ความเมตตา และส่วนร่วมในสังคมใดสังคมหนึ่งซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส (มีบุตร) ในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นจะมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครอบคลุมการใช้ชีวิตของทั้งตัวพนักงานเองและครอบครัวทำให้ความพึงพอใจในงานนั้นเห็นได้ชัดจากกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (มีบุตร) อีกทั้งเป็นอุตสาหกรรมที่มีเวลาการทำงานที่เป็นแบบแผน การทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน และการที่สำนักงานกระจายอยู่ในพื้นที่หลาย ๆ แห่งในแต่ละพื้นที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นอยู่ที่ดีในชีวิตที่สามารถจัดสรรสิ่งต่าง ๆ ได้ดีเช่นกัน อีกกลุ่มพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวความเป็นอยู่ที่ดี และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน คือ กลุ่มพนักงานที่สถานภาพหย่าร้างมีค่าเฉลี่ย คือ 3.2500 3.5000 3.0000 3.6667 ตามลำดับ

5. ตำแหน่ง

จากการวิจัยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันนั้นจะมีผลของมุมมองเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในส่วนของความพึงพอใจ ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายใน

การดำเนินงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นทางผู้วิจัยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่หรือพนักงานนั้นมีค่าเฉลี่ยในแต่ละปัจจัยที่สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งอื่น ๆ ในด้านความพึงพอใจในงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.1312 3.9967 4.0363 3.9917 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ Hamilton (1987) ที่สะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบทางบวกในการทำงานระยะไกลที่ทำให้ความสมดุลระหว่างการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวนั้นสามารถที่จัดสรรได้ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถลดความเครียดโดยที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารนั้นจะมีค่าเฉลี่ยแต่ละปัจจัยที่ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งอื่น ๆ ในด้านความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.5625 3.3333 3.4167 3.4167 3.8333 ตามลำดับ โดยทางผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารที่อยู่ในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นต้องมีความรับผิดชอบสูงในแต่ละสายงานซึ่งมีความเสี่ยงในการทำงาน ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ทำให้เบียดเบียนชีวิตส่วนตัวทำให้ความพึงพอใจในงานและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวลดลง อีกทั้งในด้านของการพิสูจน์ในด้านความเชี่ยวชาญเป็นไปได้ยากเนื่องจากอุตสาหกรรมการบินมีการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้บ่อยครั้งซึ่งทำให้ผู้บริหารเองนั้นต้องเข้ารับการอบรม ศึกษาเพิ่มเติม หรือบริหารงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อสามารถที่จะทำให้ส่วนงานของตนเองดำเนินงานต่อไปได้ซึ่งทำให้สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่ลดน้อยลงและแตกต่างกับพนักงานระดับอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัด

6. ลักษณะงาน

จากการวิจัยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันนั้นจะมีผลของมุมมองเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวนั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในส่วนของความพึงพอใจ ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบได้ว่ากลุ่มพนักงานที่มีลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารและประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9972 โดยกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบัญชีและการเงินจะมีค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ นครเศ เพ็ชรมณี ที่กล่าวว่าพนักงานบัญชีที่ทำงานที่บ้านโดยมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ได้รับ

การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานซึ่งส่งผลให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน การลำดับความสำคัญของงานอย่างอิสระจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นโดยที่สามารถเสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้วางไว้โดยมีค่าเฉลี่ย 4.2586 4.0230 4.0805 ตามลำดับ และกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยความอยู่ดีเป็นสุขสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.9737

7. เขตที่พักอาศัย

จากการวิจัยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีเขตที่พักอาศัยที่แตกต่างกันนั้นจะมีผลของมุมมองเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีเขตที่พักอาศัยในพื้นที่อื่น ๆ นอกจากกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยในสูงที่สุดในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจ ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน และ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.9622 3.9742 3.8976 4.1689 4.0267 ตามลำดับ

5.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่อการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย

1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน จะพบได้ว่าปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์จะส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินในไทยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ถึงประโยชน์นั้นมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน รองลงมาคือปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน อันดับสามคือทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน อันดับสี่คือบรรทัดฐานที่ทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน และบรรทัดฐานที่บ้านเป็นอันดับสุดท้ายต่อความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Davis (1989) ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ของการทำงานจากที่บ้านและเทคโนโลยีผ่านการทำงานจากบ้านที่ว่าด้วยการรับรู้ถึงประโยชน์ในการนำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงการเข้าถึงง่ายไม่ต้องใช้ความพยายามในการใช้มาก รวมถึงการที่บรรทัดฐานที่บ้านที่มีความเข้าใจโดยที่มีการสนับสนุนในการทำงานทางไกลที่มีความเข้าใจ เคารพในการทำงาน

ยิ่งทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกและความพึงพอใจในงานที่ทำจากบ้านเช่นกัน โดยทางผู้วิจัยเห็นว่าการที่ให้พนักงานรับรู้ถึงประโยชน์ของการทำงานจากที่บ้านในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นจะทำให้ความพึงพอใจงานเพิ่มสูงขึ้น โดยสังเกตได้ว่าหลากหลายองค์กรในอุตสาหกรรมนั้นเริ่มมีการวางระบบเทคโนโลยีให้พนักงานสามารถที่จะนำข้อมูลมาใช้งานนอกตัวสำนักงานได้มากขึ้น หรือการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ขั้นตอนในการเข้าใช้งานคอมพิวเตอร์สำนักงานจากนอกสถานที่ และ การวางระบบตรวจสอบความคืบหน้าของงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย

2. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จะพบได้ว่าปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะส่งผลถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินในไทยสูงที่สุดแสดงให้เห็นว่าปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยนั้นมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับพัชรพร ศรีสุระพล (2566) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่องค์กรสนับสนุนนั้นมีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานจะส่งผลให้มีคุณภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นซึ่งทำให้สามารถที่จะสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน รองลงมาคือปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน อันดับสามคือ ปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน สุดท้ายคือ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน โดยผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นพนักงานที่ได้รับสวัสดิการจากองค์กรที่เหมาะสม เช่น เครื่องมือในการทำงาน วันพักผ่อนที่เหมาะสม หรือการเลือกเวลาทำงานของพนักงานในหลากหลายองค์กรของอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยหันมาเริ่มใช้ นโยบายนั้นจะสามารถที่จะส่งเสริมให้ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้นเพิ่มสูงมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ที่ดี จะพบได้ว่าปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์และบรรทัดฐานที่ทำงานจะส่งผลถึงปัจจัยด้านความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินในไทยสูงที่สุดแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ถึงประโยชน์และบรรทัดฐานที่ทำงานนั้นมีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเนื่องจากการทำงานจากที่บ้านนั้นครอบคลุมต้องรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปโดยที่สามารถให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการตัดสิ่งรบกวนต่าง ๆ ความเข้าใจ หรือ ความร่วมมือต่าง ๆ ซึ่งถ้าไม่ได้รับการส่งเสริมนั้นจะส่งผลต่อความเครียด ความกดดัน ทำให้เกิดผลกระทบต่อ

ตัวพนักงานที่ความเป็นอยู่ที่ลดลงน้อยลง รองลงมาคือ ปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงาน จากที่บ้านของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Pearce (2009) ที่กล่าวว่า Telecommuting เป็นการที่พนักงานสามารถทำงานนอกสำนักงานได้นั้นจะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวก โดยที่มีความยืดหยุ่นด้านการทำงานผ่านการใช้อิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารซึ่งส่งผลให้พนักงานนั้นสามารถที่จะจัดสรรรูปแบบการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับความเป็นอยู่ โดยทางผู้วิจัยเห็นว่างค์กรในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นเริ่มนำนโยบายการทำงานจากที่บ้านโดยสามารถเลือกวันที่เข้ามาทำงานสำนักงานได้ไม่ต่ำกว่า 3 วัน ทำให้พนักงานจัดสรรสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้ดีมากยิ่งขึ้น โดยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้แต่ต้องมีพนักงานเข้ามาทำงานในสำนักงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ของพนักงาน อีกทั้งยังทำให้สภาพแวดล้อมในสำนักงานเอื้ออำนวยในการทำงานในการลดเสียงรบกวนต่าง ๆ จากปริมาณพนักงานที่เยอะในสำนักงาน

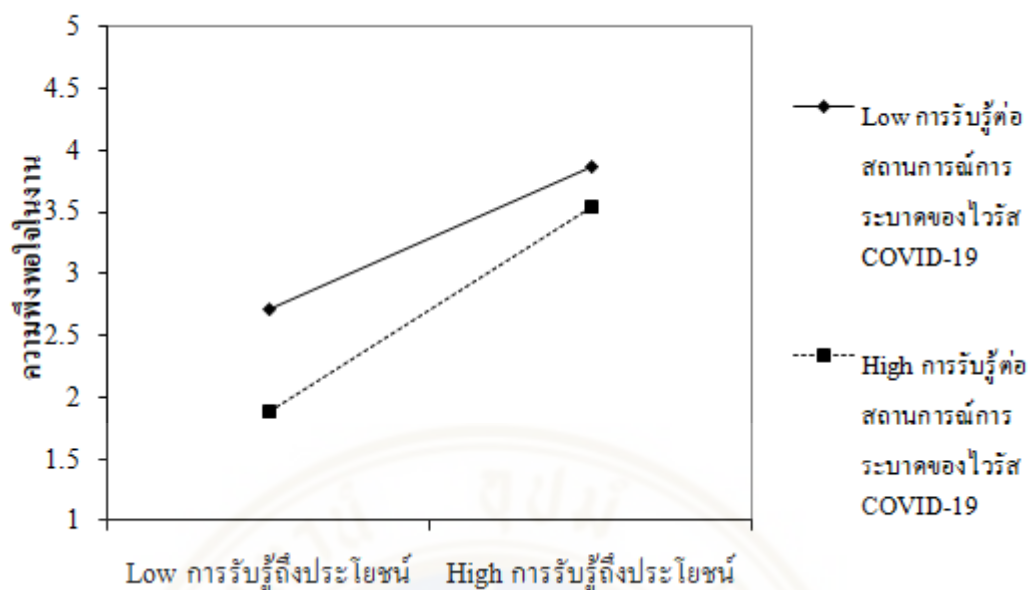
4. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน จะพบได้ว่าปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำงานจะส่งผลถึงปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการบินในไทยสูงที่สุดแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ถึงประโยชน์นั้นมีความสำคัญต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน รองลงมาคือบรรทัดฐานที่ทำงาน อันดับสามคือบรรทัดฐานที่บ้าน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับ Harker and MacDonell (2012) ที่กล่าวว่าการทำงานทางไกลนั้นส่งผลกระทบต่อในเชิงบวก โดยการทำงานทางไกลนั้นช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงานให้สูงขึ้น รวมทั้งความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กรนั้นเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน โดยทางผู้วิจัยเห็นว่าอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นในช่วงหลังจากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานค่อนข้างมากทำให้สะท้อนว่าการทำงานจากที่บ้านนั้นผลลัพธ์ของงานนั้นอยู่ในระดับที่ดีขึ้น และจำนวนงานที่ผลิตออกมานั้นมีจำนวนสูงกว่าตอนทำงานในสำนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานนั้นสามารถพิสูจน์ตนเองในด้านความเชี่ยวชาญในองค์ความรู้ต่าง ๆ หรือ สามารถที่จะจัดการงานที่ได้รับมอบหมายมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ยิ่งเพิ่มความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานได้มากยิ่งขึ้นเนื่องจากการยอมรับในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

5. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จะพบได้ว่าปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ทำงานจะส่งผลถึงปัจจัยค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินในไทยสูงที่สุดแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ถึงประโยชน์นั้นมีความสำคัญต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ

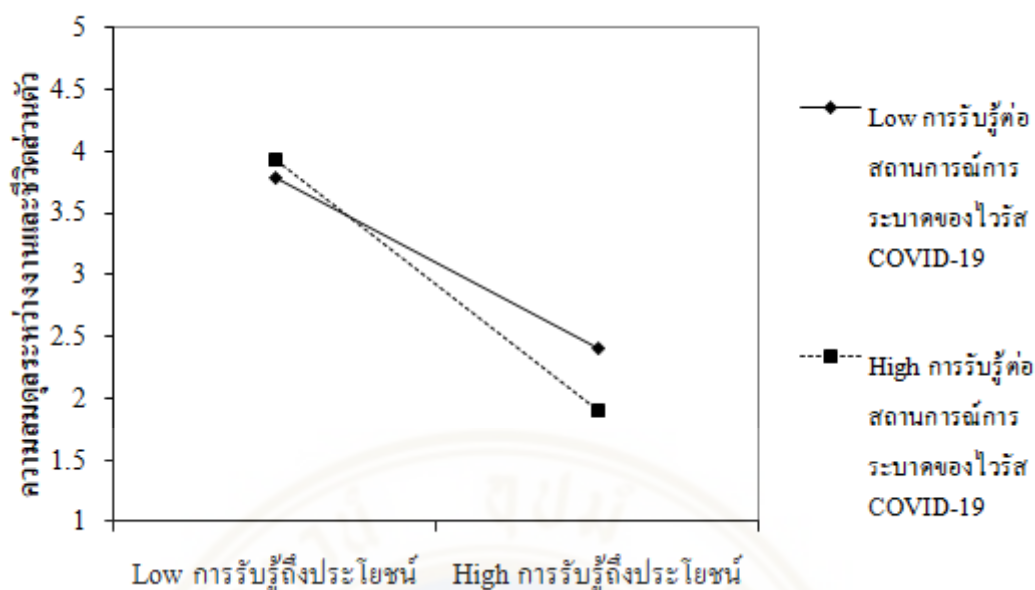
งานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน รองลงมาคือ บรรทัดฐานที่บ้าน อันดับสามคือบรรทัดฐาน ที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Hamilton (1987) สะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบในเชิงบวกใน ด้านการทำงานทางไกลซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสมดุลในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวที่ สามารถจัดสรรได้ดีมากยิ่งขึ้นสามารถที่จะลดความเครียดในการทำงานได้โดยที่ยังสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้น เมื่อมีการทำงานจากที่บ้านนั้นจะมีการนำอุปกรณ์ภายในที่พักอาศัยของตนนำมาประยุกต์ใช้ในการ ทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนอกเหนือจากการขออนุมัติจัดซื้อจากองค์กร หรือซื้อด้วยตนเอง เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 นั้นส่งผลให้ต้องมีการประหยัดในหลาย ๆ ด้าน และ การที่ทำงานจากที่บ้านทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายประจำวันได้มากกว่าการไปทำงานที่สำนักงาน

5.1.3 อิทธิพลของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานจากที่บ้านต่อความพึงพอใจใน งาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ งาน และ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยที่มีปัจจัยด้านการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด - 19 เป็นตัวแปรกำกับ

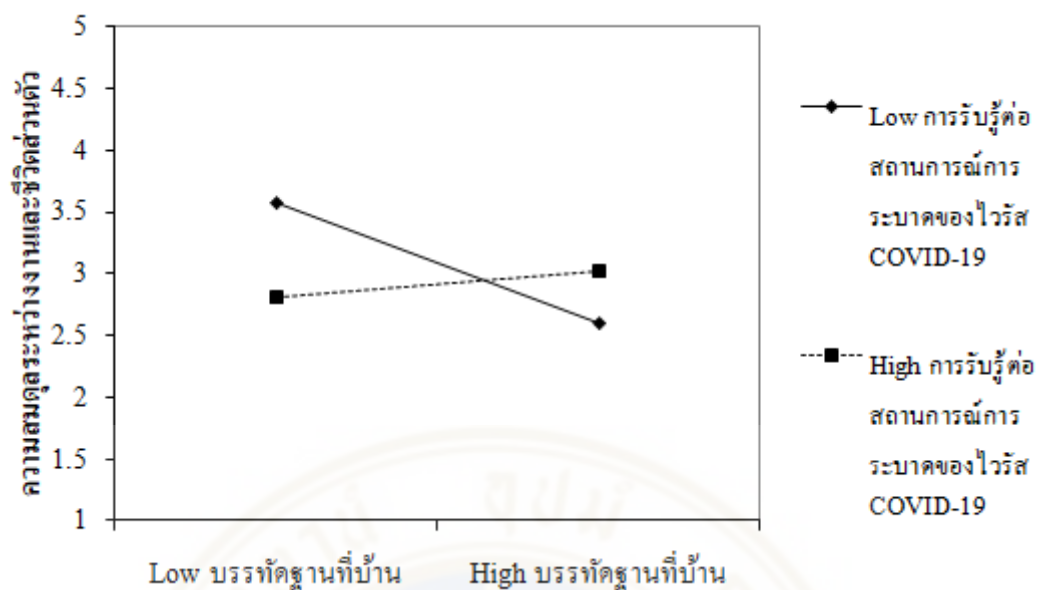
เมื่อพิจารณาตัวแปรกำกับคือปัจจัยการรับรู้ทางด้านสถานการณ์การระบาดของ ไวรัส COVID-19 เนื่องจากวิกฤตการณ์ของการระบาดไวรัส โควิด - 19 โดยที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อเป็นวงกว้างและรุนแรง จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เนื่องจากโรคนั้นมีการติดต่อระหว่างบุคคลกับบุคคลได้ง่ายโดยที่กระจายเป็นวงกว้างใน ระยะเวลาอันสั้นจนไม่สามารถที่จะควบคุม หรือลดผลกระทบได้ ซึ่งทำให้องค์กรต่าง ๆ ใน อุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยได้รับผลกระทบดังนั้นจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ การทำงานจากวิถีเดิมที่ทำงานในสำนักงานกลายเป็นการทำงานจากที่บ้าน โดยจากการศึกษาวิจัย พบว่าตัวแปรกำกับนั้นจะส่งผลต่อทิศทางและขนาดของอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ โดยที่ ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน และตัวแปรตามประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับงาน และ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้



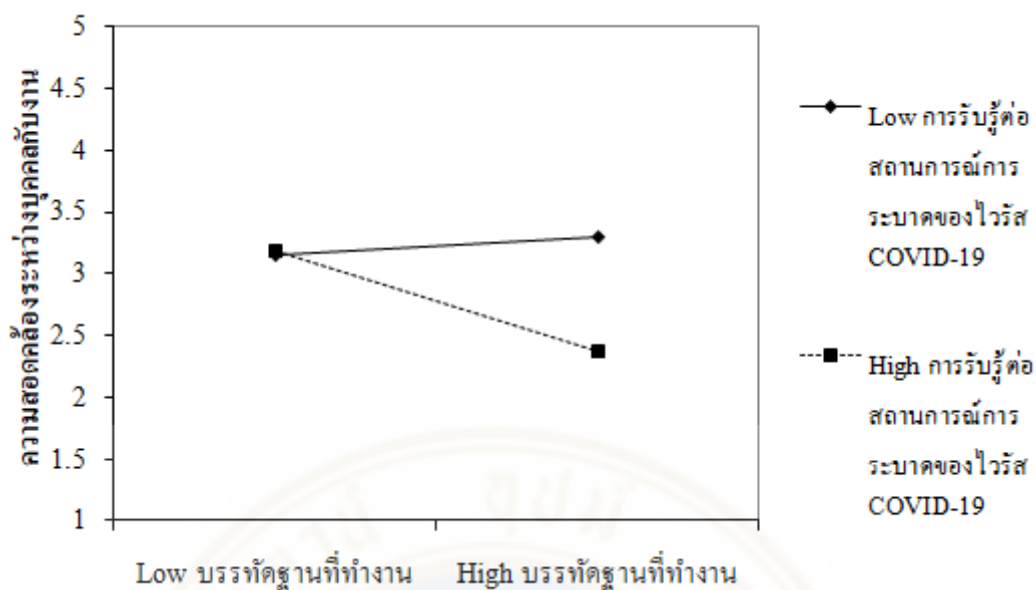
1. เมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 ทำให้ปัจจัยในด้านของการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น กล่าวได้ว่าการที่องค์กรต้องการให้พนักงานนั้นมีการรับรู้ถึงประโยชน์เพิ่มสูงขึ้น องค์กรจำเป็นที่จะชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ในการใช้สิ่งต่าง ๆ ในการทำงานโดยที่พนักงานได้รับรู้ภายในสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 ซึ่งการที่สร้างการรับรู้ นั้นจะส่งผลให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น เช่น ในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นจะทำให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์โดยการใช้ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก (Key Performance Indicator) ของปีที่ไม่มีสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 เพื่อให้เห็นว่าการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้เวลาที่น้อยลงยิ่งส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้นเพราะได้รับมอบหมายที่น่าสนใจมากขึ้น



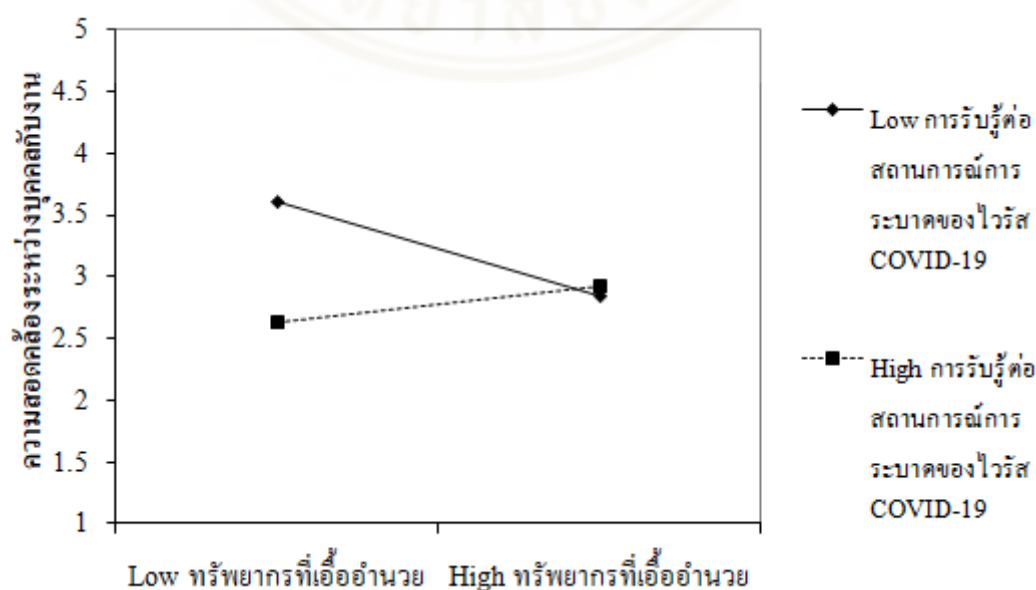
2. เมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 ทำให้ปัจจัยในด้านของการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวลดลง เนื่องจากการทำงานจากบ้านนั้นพนักงานต้องย้ายการทำงานจากที่ทำงานสู่ที่พักอาศัย ทำให้ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ต้องทำงานมากยิ่งขึ้นทำให้บรรยากาศในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยที่ประโยชน์ของการทำงานจากที่บ้านนั้นสามารถทำให้ประสิทธิภาพของงานออกมาในระดับที่ดี แต่การทำงานจากที่บ้านนั้นไม่สามารถที่จะตอบสนองในแง่การทำงานที่ต้องได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ปกติจะสามารถขอคำปรึกษาได้โดยง่ายไม่ว่าจะเป็นการเดินเข้าไปปรึกษาได้ แต่เนื่องจากการทำงานจากที่บ้านนั้นเมื่อต้องการขอคำปรึกษานั้นไม่สามารถที่ทำได้โดยง่ายต้องมีการประชุมในโลกออนไลน์ไว้เพื่อขอคำปรึกษาตลอดเวลาโดยที่มีใช้เวลาในแต่ละวันในจำนวนชั่วโมงที่สูง ซึ่งส่งผลให้พนักงานนั้นไม่สามารถที่จะแยกเรื่องชีวิตส่วนตัวและงานออกจากกันได้ จึงทำให้ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวลดลง



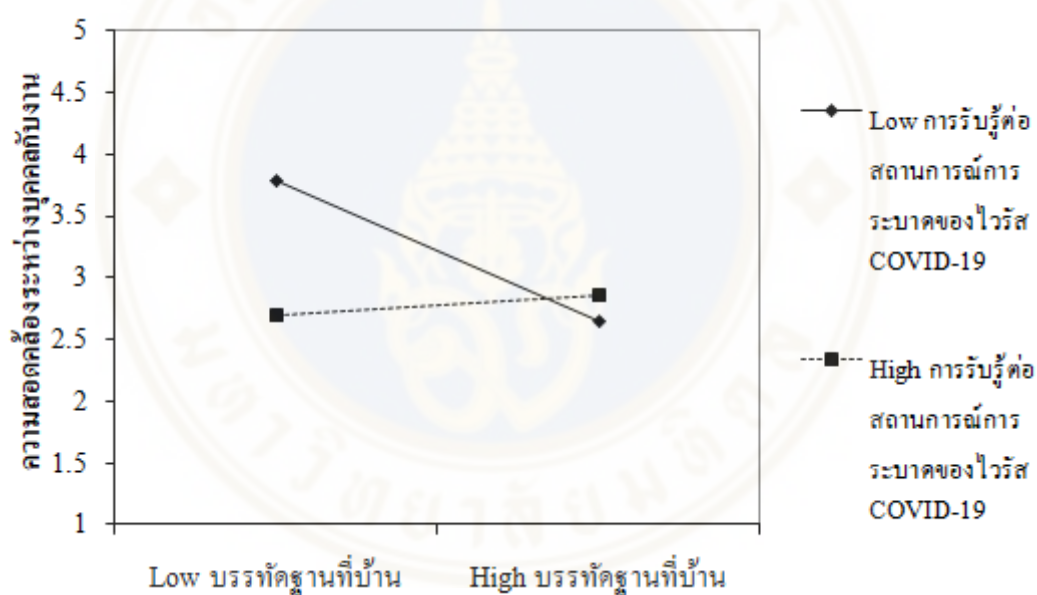
3. เมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 ทำให้ปัจจัยในด้านของบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากการที่พนักงานในอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยต้องมีการย้ายสถานที่ทำงานจากสำนักงานสู่ที่พักอาศัยด้วย นโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปในกรณีที่สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจไม่สร้างความขัดแย้ง หรือสิ่งรบกวนต่าง ๆ จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการที่พนักงานมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อรองรับการทำงานจะทำให้พนักงานจัดสรรเวลาในระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้ดีซึ่งจะแตกต่างกับพนักงานที่เกิดความขัดแย้งเนื่องจากสมาชิกในครอบครัวไม่เข้าใจถึงการทำงานจากที่บ้านทำให้บรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มสูงขึ้น



4. เมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์ระบาดของไวรัส COVID-19 ทำให้ปัจจัยในด้านของบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องของงานกับตัวบุคคลลดลง เนื่องจากการทำงานจากที่บ้านนั้นส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นมีการทำงานที่มากขึ้น เนื่องจากการทำงานจากที่บ้านนั้นจะทำให้ขาดการสื่อสารในการทำงาน ทำให้การทำงานในแง่ของการปรึกษาหารือหรือทำงานร่วมกันลดน้อยลงส่งผลให้ต้องมีใช้การประชุมทางไกลที่มากขึ้นและใช้เวลาที่ยาวนานมากขึ้นในแต่ละวัน ทำให้พนักงานเองนั้นรู้สึกไม่สามารถจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายมาไม่สามารถบรรลุตามกำหนดเวลาทำให้มุมมองของความเชี่ยวชาญในงานด้านนั้น ๆ ลดน้อยลง ซึ่งส่งผลให้พนักงานนั้นมีมุมมองของบรรทัดฐานในที่ทำงาน จึงทำให้ความสอดคล้องของงานกับบุคคลลดน้อยลง

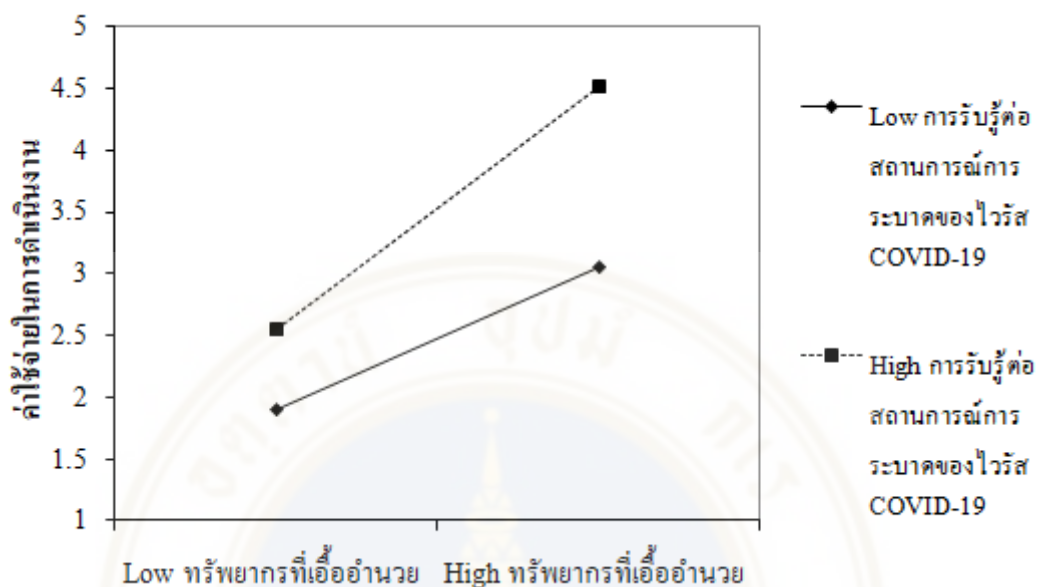


5. เมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์ระบาดของไวรัส COVID-19 ทำให้ปัจจัยในด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องของงานกับตัวบุคคลเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากองค์กรในอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยนั้นส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ทำให้ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ หรืออุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน และมีประสิทธิภาพ มีอย่างจำกัดทำให้การที่องค์กรสามารถที่จะสนับสนุนอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานจะทำให้พนักงานเกิดความสอดคล้องของงานกับตัวบุคคลเนื่องจากพนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามข้อกำหนดของงาน อีกทั้งยังสามารถจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้สามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในงานแก่องค์กรและเพื่อนร่วมงานได้ เนื่องจากพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ นั้น จะอยู่สายงานเดิมตลอดการทำงานการที่สามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความสามารถนั้นจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานมากยิ่งขึ้นส่งผลให้เกิดความสอดคล้องของงานกับตัวบุคคลเพิ่มสูงขึ้น

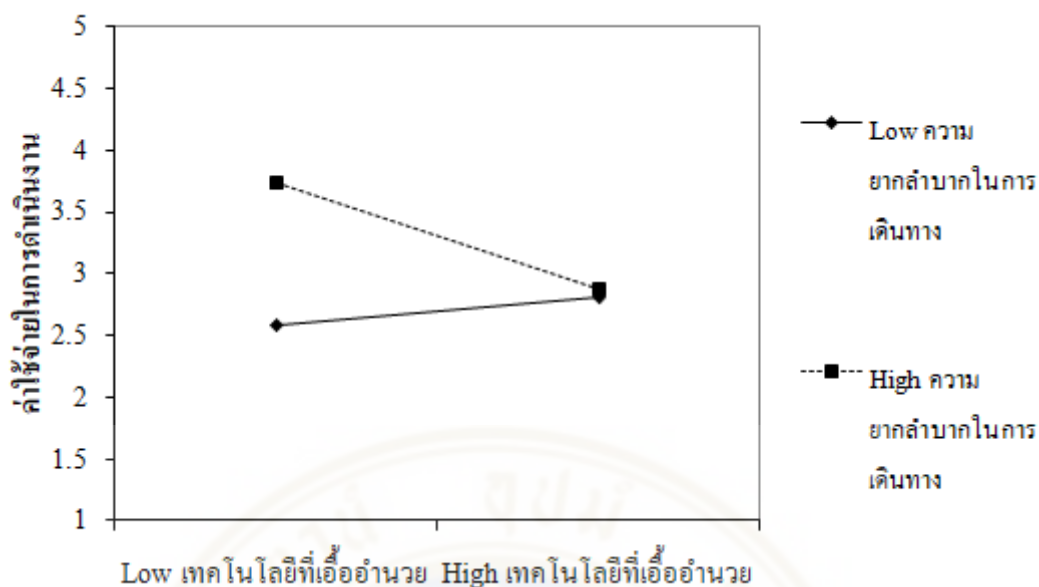


6. เมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์ระบาดของไวรัส COVID-19 ทำให้ปัจจัยในด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องของงานกับตัวบุคคลเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากพนักงานในอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยนั้นมีความจำเป็นที่ต้องย้ายการทำงานจากสำนักงานคู่ที่พักอาศัยทำให้มีเวลาอยู่กับสมาชิกในครอบครัวมากขึ้นซึ่งถ้าสมาชิกในครอบครัวไม่เข้าใจ หรือสภาพการทำงานไม่เหมาะสมกับการทำงานของพนักงานที่ต้องติดตามนโยบายต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจะทำให้พนักงานเกิดความผิดพลาดในการทำงานส่งผลให้พนักงานไม่สามารถทำงานให้สำเร็จตามข้อกำหนดของงาน หรือการจัดการอย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่องและไม่มีการรบกวนจากภายนอก และไม่สามารถพิสูจน์ความสามารถของตนสู่องค์กรและเพื่อนร่วมงาน

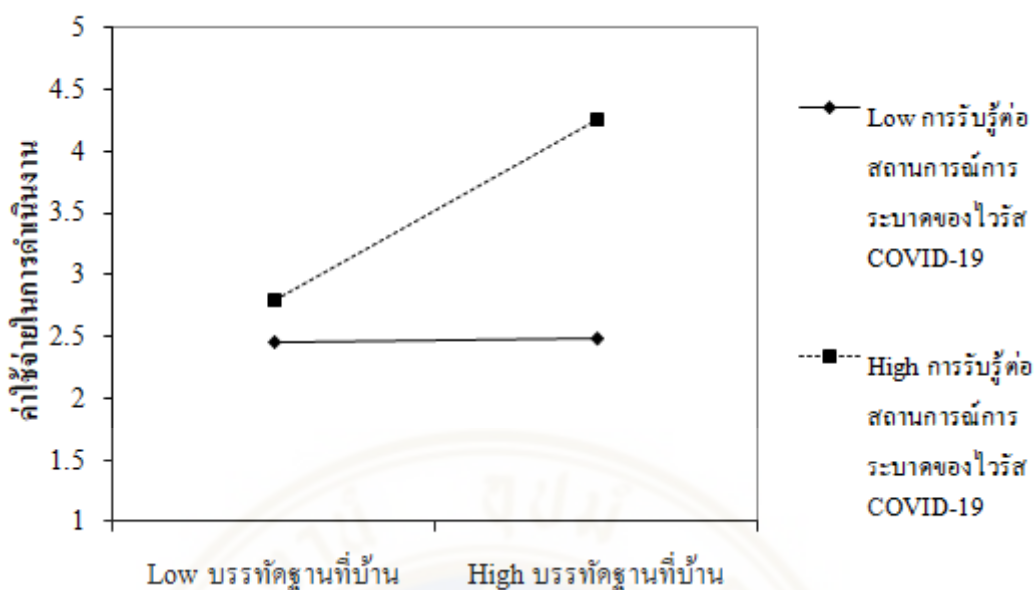
ได้ ดังนั้นบรรทัดฐานที่บ้านที่สมาชิกครอบครัวมีความเข้าใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานจะทำให้ความสอดคล้องของงานกับตัวบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้น



7. เมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์ระบาดของไวรัส COVID-19 ทำให้ปัจจัยในด้านของทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากองค์กรที่มีการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยสำหรับพนักงานนั้นจะส่งผลดีต่อพนักงานในแง่ของการทำงาน เนื่องจากทรัพยากรที่เอื้ออำนวยนั้นไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ในการทำงาน โทรศัพท์มือถือเพื่อใช้ในการทำงาน โดยที่ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยนั้นมีประสิทธิภาพที่เพียงพอ และพนักงานที่ทำงานจากบ้านนั้นได้รับอุปกรณ์กันอย่างเพียงพอสำหรับทุกคน โดยที่ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานนั้นพนักงานสามารถใช้ทรัพยากรทำงานได้สำเร็จอย่างคุ้มค่า สามารถนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน และปฏิบัติได้ตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายเพิ่มซึ่งถ้าองค์กรไม่สามารถทำได้จะทำให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพิ่มสูงขึ้น



8. เมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์ระบาดของไวรัส COVID-19 ทำให้ปัจจัยในด้านของเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวนยจะมีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ำยในการดำเนินงำนลดลง เนื่องจากการที่พนักงานของอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยต้องย้ายการทำงานจากสำนักงานสู่ที่พักอาศัยซึ่งข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ข้อมูลองค์กร หรือข้อมูลเกี่ยวกับผู้โดยสารซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและบุคคล ทำให้ในช่วงแรกนั้นการที่จะนำข้อมูลออกนอกตัวสำนักงานเป็นไปได้ยาก และต้องใช้ทรัพยากรที่เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากไม่สามารถใช้ข้อมูลนอกสำนักงานตามนโยบายขององค์กรได้ หรือระบบการสื่อสารที่ไม่ครอบคลุมและมีปัญหาการติดต่อระหว่างส่วนงานเป็นไปได้อย่างยากลำบากเมื่อต้องการนำข้อมูลจากแต่ละส่วนงานมาดำเนินงำนทำให้ต้องมีการเพิ่มค่าใช้จ่ำยในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะนำข้อมูลออกมาใช้งาน ดังนั้นการที่มีเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวนยจะมีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ำยในการดำเนินงำนเพิ่มสูงขึ้น

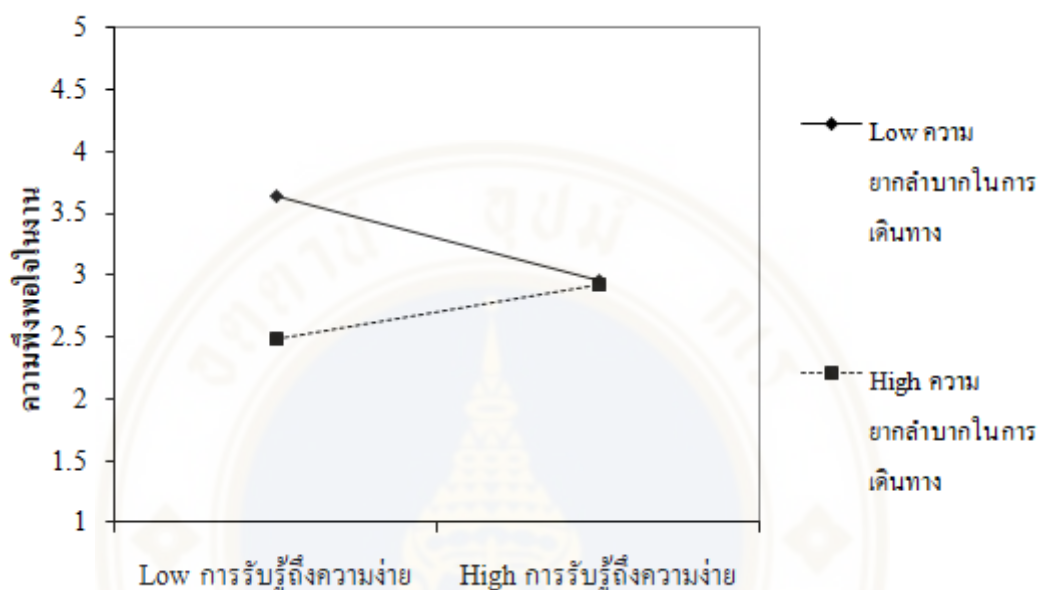


9. เมื่อมีการรับรู้ทางด้านสถานการณ์ระบาดของไวรัส COVID-19 ทำให้ปัจจัยในด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากการที่พนักงานในอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยนั้น ต้องย้ายการทำงานจากสำนักงานสู่ที่พักอาศัยการซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นแตกต่างจากการทำงานจากสำนักงาน ดังนั้นการที่สมาชิกในบ้านนั้น สามารถที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับพนักงานโดยไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และมีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่รองรับในการทำงานจากที่บ้านจะทำให้พนักงานเองนั้นสามารถทำงานสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้นบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เพิ่มสูงขึ้น

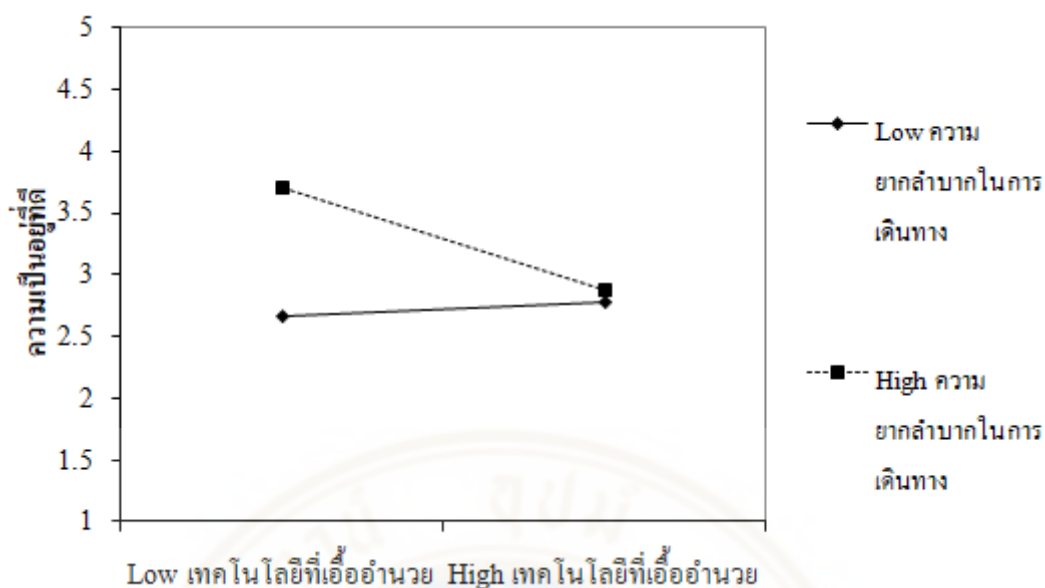
5.1.4 อิทธิพลของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานจากที่บ้านต่อความพึงพอใจในด้านความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยที่มีปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับ

เมื่อพิจารณาตัวแปรกำกับด้านความยากลำบากในการเดินทางแล้วนั้นจะสะท้อนการเดินทางของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยระหว่างที่พักอาศัยไปที่ทำงาน ต้องใช้เวลาในการเดินทางเป็นเวลานาน มีการจราจรที่ติดขัดส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า ความแออัดของการเดินทางที่ต้องใช้รถสาธารณะทำให้เกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเดินทางในแต่ละวันของพนักงาน จากการศึกษาพบว่าตัวแปรกำกับจะส่งผลต่อ

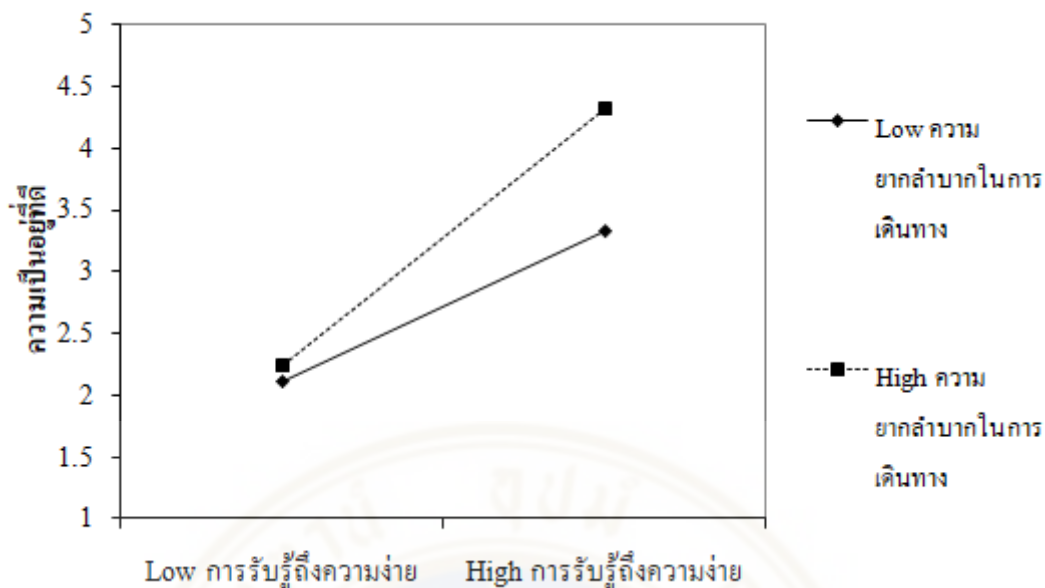
ขนาดและทิศทางของอิทธิพลต่อตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้าน และตัวแปรตามประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้



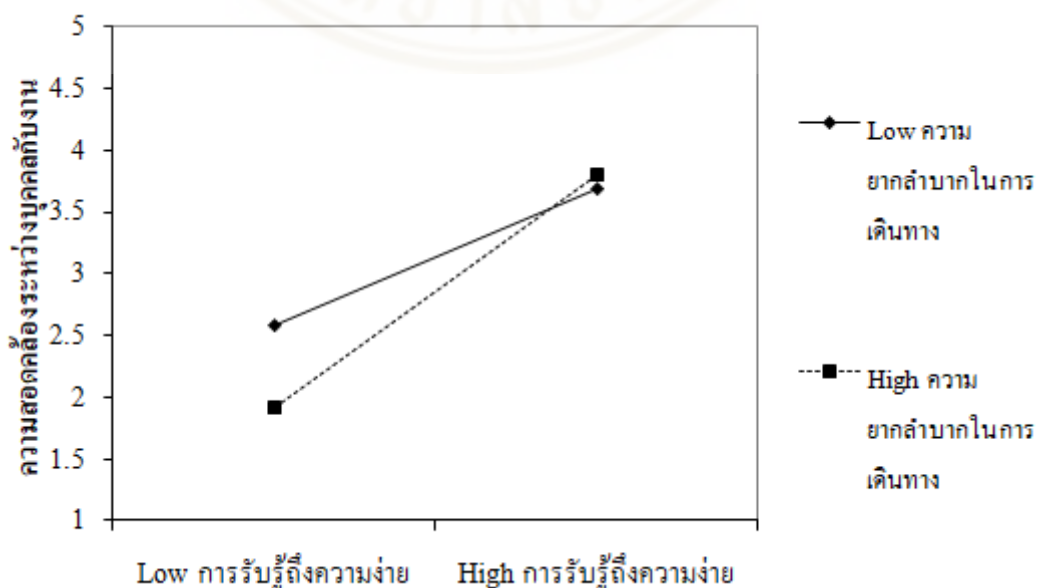
1. พบได้ว่าเมื่อมีการรับรู้ทางด้านความยากลำบากในการเดินทางทำให้ปัจจัยในด้านของการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากการที่พนักงานได้ทำงานจากที่บ้าน โดยได้รับรู้ถึงความง่ายในการทำงานจากที่บ้านนั้นจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้ง่ายมากยิ่งขึ้น โดยสามารถที่จะทำงานได้อย่างไม่ซับซ้อนยุ่งยาก และใช้เวลาที่น้อยลง อีกทั้งปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทางยังส่งผลให้พนักงานที่ใช้เวลาในการเดินทางที่นาน และแออัด มีการเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นการทำงานจากที่บ้านทำให้สามารถลดระยะเวลา ความลำบาก และความเหนื่อยล้าสะสม ทำให้พนักงานลดความลำบากในการเดินทางลดน้อยลง ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากสามารถลดความเหนื่อยล้าในการเดินทางเพื่อที่จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสำนักงานขององค์กรในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นส่วนใหญ่จะต้องใช้เวลาในการเดินทางที่นาน และแออัดเนื่องจากปริมาณผู้พักอาศัยในพื้นที่นั้นๆ หรือผู้โดยสารที่เข้ามาใช้บริการในเขตสนามบินมีจำนวนมากซึ่งต้องใช้เส้นทางในการเดินทางเดียวกันทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าในการเดินทางส่งผลต่อความเหนื่อยล้าที่จะเกิดขึ้น



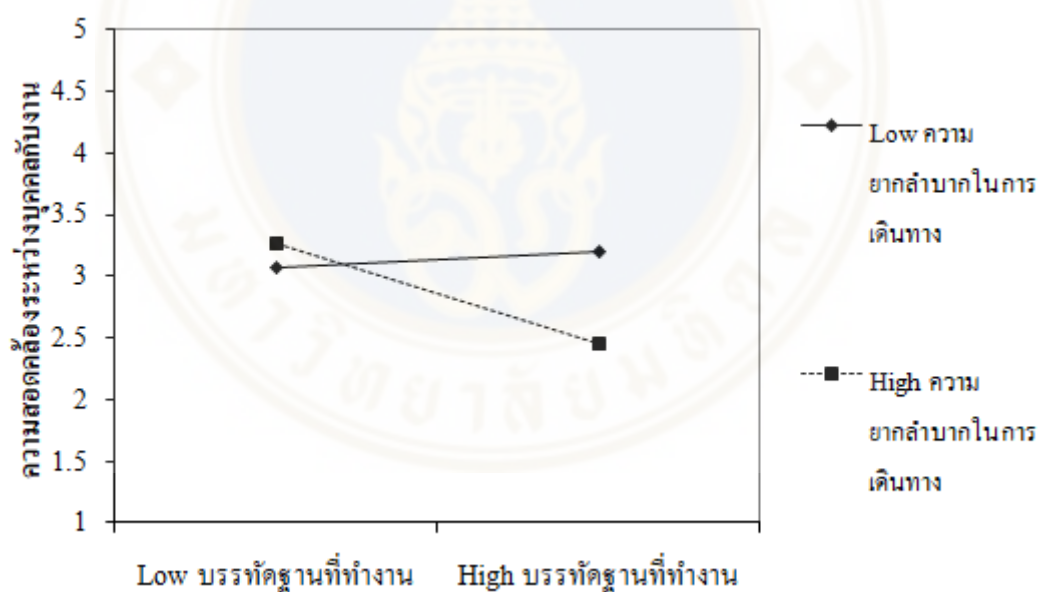
2. พบได้ว่าเมื่อมีการรับรู้ทางด้านความยากลำบากในการเดินทางทำให้ปัจจัยในด้านของเทคโนโลยีเอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดีลดลง เนื่องจากถึงพนักงานในองค์กรจะมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพจากองค์กรรวมถึงการที่สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็วแล้วนั้นยังทำให้พนักงานผลิตงานออกมาได้อย่างตรงเวลาจำนวนมากยิ่งขึ้นส่งผลให้พนักงานมีมุมมองในการเป็นอยู่ลดลง เนื่องจากไม่สามารถออกมาจากการทำงานได้ทำให้มีความเครียดเพิ่มสูงขึ้น ความกดดันสูงขึ้นเมื่อมีการสนับสนุนเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย พักผ่อนได้น้อยลง ดังนั้นความยากลำบากในการเดินทางส่งผลให้การทำงานจากบ้านด้วยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยส่งผลต่อระดับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานลดลง โดยที่ผู้วิจัยเห็นว่าด้วยลักษณะงานในอุตสาหกรรมการบินนั้นเป็นการยกระดับการบริการและความปลอดภัยอยู่เสมอ ดังนั้นการที่มีเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยยังทำให้พนักงานมีมุมมองในความเป็นอยู่ที่ดีลดลง



3. พบได้ว่าเมื่อมีการรับรู้ทางด้านความยากลำบากในการเดินทางทำให้ปัจจัยในด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดีเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากสำนักงานขององค์กรในอุตสาหกรรมการบินนั้นส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่ที่ต้องใช้เวลาในการเดินทาง และการจราจรติดขัดทำให้เมื่อพนักงานสามารถที่จะทำงานจากที่บ้านโดยมีขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อน และใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นานโดยไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่ได้บั่นทอนในการทำงานมากนักส่งผลให้สามารถจัดสรรสิ่งต่าง ๆ ได้ เมื่องานไม่ได้เป็นสิ่งที่บั่นทอนพนักงานทำให้ตัวของพนักงานสามารถที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยไม่มีอุปสรรค และสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองสนใจได้ ทำให้พนักงานได้สิ่งต่าง ๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ และชีวิตดำเนินไปทิศทางที่ดี ดังนั้นการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดีเพิ่มสูงขึ้น

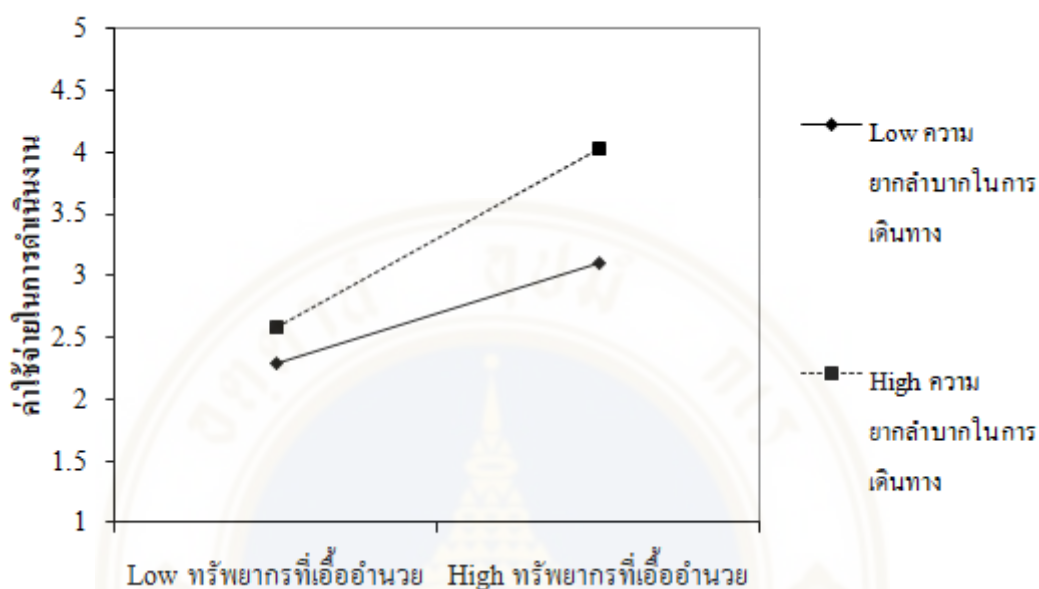


4. พบได้ว่าเมื่อมีการรับรู้ทางด้านความยากลำบากในการเดินทางทำให้ปัจจัยในด้านของการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องของงานกับตัวบุคคลเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากพนักงานสามารถที่จะทำงานจากที่บ้านผ่านระบบการทำงานที่ไม่ซับซ้อนโดยที่สามารถใช้งานได้ง่ายจะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยที่ใช้เวลาที่รวดเร็วและมีคุณภาพ ซึ่งทำให้พนักงานนั้นสามารถดำเนินงานตามกำหนดเวลา จัดการงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถที่จะแสดงศักยภาพความเชี่ยวชาญได้ทำให้พนักงานนั้นมีความสอดคล้องงานกับตัวบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นความยากลำบากในการเดินทางส่งผลให้การรับรู้ถึงความง่ายในการทำงานที่บ้านส่งผลต่อระดับความสอดคล้องของงานกับตัวบุคคลเพิ่มสูงขึ้น โดยที่พนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้น มีปัญหาจากการทำงานผ่านเทคโนโลยีในช่วงแรกเนื่องจากข้อจำกัดในการทำงานที่ไม่สามารถนำข้อมูลออกมานอกสำนักงานได้ซึ่งหลังจากนั้นองค์กรจึงมีการพัฒนาระบบที่สามารถนำข้อมูลจากสำนักงานมาทำงานภายนอกได้ยิ่งทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และคุณภาพเพิ่มสูงขึ้น และจากการที่มีผลลัพธ์งานที่มีคุณภาพทำให้พนักงานยังได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอีกด้วย

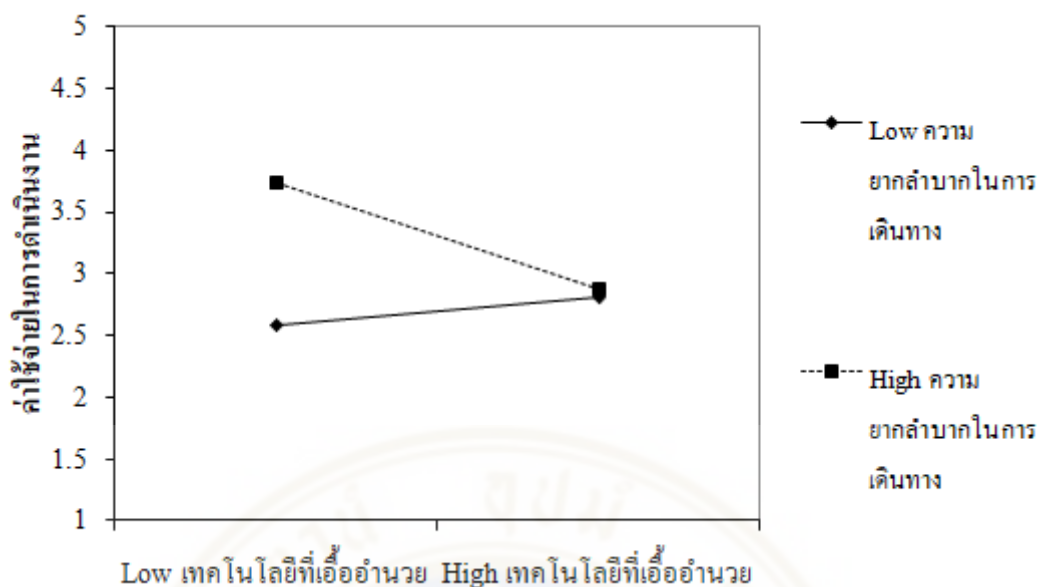


5. พบได้ว่าเมื่อมีการรับรู้ทางด้านความยากลำบากในการเดินทางทำให้ปัจจัยในด้านของบรรทัดฐานที่ทำงานจะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องของงานกับตัวบุคคลลดลง เนื่องจากความลำบากในการเดินทางของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยนั้นที่ต้องใช้เวลาค่อนข้างสูง และไม่มีการสนับสนุนจากที่ทำงาน เช่น นโยบายของการทำงานในอุตสาหกรรม หรือนโยบายเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้านขององค์กร และการกำหนดรูปแบบการทำงานจากที่บ้านไม่ชัดเจนซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้พนักงานนั้นไม่สามารถ

ทำงานได้อย่างต่อเนื่องอาจจะต้องมีการเดินทางไปยังแต่ละสำนักงานเพื่อที่จะติดต่อ หรือนำข้อมูลจากแต่ละส่วนงานที่อยู่คนละพื้นที่ ทำให้พนักงานเองนั้นไม่สามารถทำงานได้ตามข้อกำหนดของงานในเวลาที่ได้รับมอบหมายทำให้ไม่สามารถพิสูจน์ความเชี่ยวชาญของตนเองแก่องค์กร และเพื่อนร่วมงานได้



6. พบได้ว่าเมื่อมีการรับรู้ทางด้านความยากลำบากในการเดินทางทำให้ปัจจัยในด้านของทรัพย์สินที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากการที่พนักงานได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากที่บ้าน และมีประสิทธิภาพนั้นจะทำให้พนักงานสามารถใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ต่อยอดในการทำงานเพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประโยชน์มากขึ้น อีกทั้งยังสามารถทำงานได้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในอุตสาหกรรมการบินนั้นต้องทำตามข้อกำหนดที่องค์กรได้วางกฎระเบียบไว้ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และการให้บริการแก่ผู้โดยสารโดยใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังไม่ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนั้นปัจจัยด้านทรัพย์สินที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพิ่มสูงขึ้น



7. พบได้ว่ำเมื่อมีการรับรู้ทางด้านความยากลำบากในการเดินทางทำให้ปัจจัยในด้านของเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานลดลง เนื่องจากพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยในหลากหลายองค์กรที่ได้รับเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจากองค์กรนั้น จะทำให้พนักงานนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยที่เทคโนโลยีนั้นสามารถรองรับพนักงานอย่างทั่วถึงจะต้องมีอุปกรณ์ที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจากองค์กรจึงจะทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้นในด้านการประสานงาน และสร้างความสะดวกรวดเร็วในการซึ่งทำให้การสนับสนุนนั้นไม่สอดคล้องกับอุปกรณ์ที่มีอยู่จะส่งผลให้พนักงานไม่สามารถนำเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยทำงานได้อย่างราบรื่นตามแผนงานที่ได้วางไว้ และต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการทำงาน ดังนั้นความยากลำบากในการเดินทางส่งผลให้ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่ลดลง

5.1.5 สรุปผล และอภิปรายผลการวิจัยด้านความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานจากที่บ้าน

1. ปัญหาของพนักงานต่อการทำงานจากที่บ้าน

จากการรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างถึงปัญหาของพนักงานต่อการทำงานจากที่บ้านพบว่าพนักงานที่ทำงานจากบ้านนั้นร้อยละ 90.5 พบปัญหาจากการทำงานจากที่บ้าน และพนักงานที่ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้านนั้นคิดเป็นร้อยละ 9.5 ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างนั้นพบปัญหาในเรื่องของค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานจากบ้านคิดเป็นร้อยละ 69.5 เช่น ค่าใช้จ่ายในส่วนของการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต และค่าไฟฟ้า ลำดับต่อมา คือปัญหา

การทำงานเกินเวลาเมื่อเทียบกับการทำงานแบบปกติคิดเป็นร้อยละ 52 ลำดับที่ 3 คือ ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่นคิดเป็นร้อยละ 48.25 ในด้านการขาดการสื่อสารทำงานรวมกัน และปัญหาในด้านการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตคิดเป็นร้อยละ 32.25 ที่ไม่เข้าใจในการใช้งานอินเทอร์เน็ต ดังนั้นจากการสำรวจปัญหาในการทำงานต่อการทำงานจากที่บ้านสิ่งสำคัญที่องค์กรควรนำปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นนำมาหาวิธีแก้ไขช่วยเหลือปัญหาจากการทำงานจากที่บ้านว่าควรจะช่วยเหลือพนักงานอย่างไรซึ่งจะมีการนำข้อเสนอแนะเป็นลำดับต่อไป

2. ข้อมูลในเรื่องความต้องการด้านการสนับสนุนพนักงานจากองค์กรเพิ่มเติมสำหรับการทำงานจากที่บ้าน

จากการรวบรวมข้อมูลความต้องการการสนับสนุนจากองค์กรในระหว่างการทำงานจากที่บ้าน ดังนี้ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ การให้บริการคำแนะนำ หรือให้ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาคิดเป็นร้อยละ 73.75 รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานจากที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ลำดับต่อมาคือ การให้สนับสนุนอุปกรณ์เพื่อใช้ระหว่างการทำงานจากที่บ้าน เช่น คอมพิวเตอร์ หนูฟัง หรือ ฮาร์ดดิสก์คิดเป็นร้อยละ 55.75 เนื่องจากการสนับสนุนที่ได้กล่าวมานั้นสามารถที่จะตอบสนองความต้องการพนักงานที่ทำงานที่บ้านได้ทั้งในด้านของปัญหาที่พบเจอเนื่องจากข้อจำกัดในสถานที่ที่แตกต่างกัน ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากรูปแบบการทำงานแบบปกติ และการสนับสนุนอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงานที่บ้านซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรที่นำนโยบายการทำงานจากที่บ้านในอนาคต

จากการรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้น จะพบได้ว่าส่วนใหญ่ทำงานจากที่บ้านเป็นครั้งคราวเฉลี่ย 1-2 วันต่อสัปดาห์คิดเป็นร้อยละ 79 และการทำงานจากที่บ้านเป็นประจำเฉลี่ย 3 วันขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 21 ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลนั้นจะประกอบไปด้วยความคิดเห็นของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการทำงานรูปแบบปกติกับการทำงานจากที่บ้านจะพบได้ว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นเห็นว่าไม่เห็นด้วยในด้านปฏิสัมพันธ์คิดเป็นร้อยละ 30 เช่น ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ และความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ลำดับต่อมา คือ ไม่เห็นด้วยในด้านสิ่งรบกวนในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 29.75 เช่น มีสิ่งรบกวนจากภายนอกและเบี่ยงเบนจากการทำงานในระหว่างการทำงานที่บ้าน ลำดับต่อมา คือ ไม่เห็นด้วยในด้านการสื่อสารคิดเป็นร้อยละ 19.25 เช่น ขาดการสื่อสารแลกเปลี่ยน

ในกรณีที่ต้องใช้ความคิดเห็นร่วมกัน และไม่เห็นในด้านสุขภาพจิตคิดเป็นร้อยละ 12 เช่น ขาดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในและบุคคลภายนอกทำให้ส่งผลถึงสุขภาพจิต ตามลำดับ

4. ความคิดเห็นของพนักงานในด้านนโยบายการทำงานจากที่บ้านในอนาคต

จากการรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยที่เกี่ยวกับการนำนโยบายการทำงานจากที่บ้านในอนาคตนั้นพบว่าพนักงานนั้นต้องการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานรูปแบบปกติกับการทำงานจากที่บ้านแบบผสมผสานในสัดส่วน 50 : 50 คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา คือการผสมผสานในสัดส่วน 60 : 40 คิดเป็นร้อยละ 27.75 ลำดับ 3 คือการทำงานในรูปแบบปกติเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 19.25 และผสมผสานการทำงานรูปแบบปกติกับการทำงานจากที่บ้านแบบผสมผสานในสัดส่วน 40 : 60 คิดเป็นร้อยละ 15.5 ซึ่งจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างนั้นเห็นว่าการทำงานจากที่ทำงานกับทำงานจากที่บ้านนั้นเป็นสัดส่วน 50 : 50 เหมาะสมที่สุด เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน สิ่งรบกวนจากสภาพแวดล้อม การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และสุขภาพจิต ดังนั้นองค์กรควรใช้รูปแบบผสมผสานที่สามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานจากที่บ้านให้สอดคล้องกับพนักงานในองค์กร

5.1.6 สรุป และอภิปรายผลการค้นคว้าวิจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน

จากการศึกษาวิจัยพบว่าในส่วนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นจะพบได้ว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ต่อการทำงานจากที่บ้านและบรรทัดฐานที่ทำงานนั้นมีอิทธิพลสูงที่สุดซึ่งส่งผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์และบรรทัดฐานที่ทำงานเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญในระดับที่สูง ปัจจัยต่อมาคือบรรทัดฐานที่บ้านนั้นมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ดังนั้นจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมานั้น ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านนั้นเป็นปัจจัยที่องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานของตนในระดับที่สูง

โดยเมื่อมีการทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่มีการรับรู้ถึงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 จะพบได้ว่าปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับที่สูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านส่งผลต่อในเชิงบวกในด้านความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวความสอดคล้อง

ระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยที่ในด้านของความยากลำบากในการเดินทางปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับที่สูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย และปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย โดยที่ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายนั้นส่งผลในเชิงบวกในด้านความเป็นอยู่ที่ดี และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ส่วนในด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยนั้นจะส่งผลในเชิงบวกในด้านความเป็นอยู่ที่ดี และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

5.2 ข้อเสนอแนะทางกลยุทธ์

5.2.1 ข้อเสนอแนะทางกลยุทธ์ในปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย

1. นโยบายเกี่ยวกับการบริหารกลุ่มงานข้ามสายงาน (Cross Functional Management)

เพื่อที่จะสามารถทำให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมาย พัฒนาระบบการทำงานให้เกิดความคล่องตัวเพื่อลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งจะกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 30,001 – 40,000 บาทนั้น มีความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในระดับที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มระดับรายได้อื่น ๆ ในด้านมุมมองของงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นการที่องค์กรนำนโยบายเกี่ยวกับการบริหารกลุ่มงานข้ามสายงานจะเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถที่จะได้เรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน เพื่อเป็นการกระตุ้นการเรียนรู้ อีกทั้งยังทำให้พนักงานสามารถพบแนวทาง หรือความถนัดของตนเองได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น และสามารถที่จะก้าวหน้าในหน้าที่ได้มากยิ่งขึ้นเนื่องจากในอุตสาหกรรมการบินในประเทศนั้นส่วนใหญ่แล้วพนักงานที่อยู่สายงานใดจะอยู่สายงานเดิมไม่มีการย้ายสายงานดังนั้นจึงเป็นการปิดโอกาสสำหรับพนักงานที่มีศักยภาพแต่ยังไม่รู้ความศักยภาพของตนเองว่าเหมาะสมกับสายงานใด ดังนั้นการที่องค์กรมีนโยบายดังกล่าวองค์กรเองนั้นจะได้บุคลากรที่มีความสามารถในส่วนงานนั้น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งนโยบายรูปแบบการบริหารกลุ่มงานข้ามสายงานยังส่งเสริมให้พนักงานนั้นแสดงศักยภาพของตนเองว่าสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของตนเองได้เพื่อตอบสนองในด้านของความสำเร็จในชีวิตเป็นผู้ที่มีคุณค่าในองค์กร อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมในด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อีกด้วย เนื่องจากสามารถจัดสรรเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีเพราะการทำงานในด้านที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญนั้น

จะทำให้ใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ไม่เบียดเบียนชีวิตส่วนตัว และการที่มีความเชี่ยวชาญในสายงานจะทำให้เข้าใจถึงขั้นตอนการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าทำให้พนักงานเองนั้นมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานลดลงและองค์กรสามารถที่จะนำงบประมาณในส่วนนั้นนำไปพัฒนาในส่วนอื่น ๆ ขององค์กรได้อีกด้วย

2. นโยบายการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานตามความสนใจ องค์กรมีนโยบายให้พนักงานสามารถที่จะสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้ตั้งแต่เริ่มการทำงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการเลือกสายงานที่ตนเองสนใจ หรือความถนัดของพนักงานผ่านการทดสอบในด้านความถนัดนั้น ๆ ซึ่งหน่วยงานจะเป็นที่ปรึกษาให้แก่พนักงานว่าในแต่ละช่วงการทำงานจนถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นจะต้องมีการเสริมสร้างความรู้ในส่วนใดบ้างเพื่อสามารถไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือการสามารถให้พนักงานเองนั้นสามารถที่จะเสนอขอทุนการศึกษาเพื่อที่จะนำมาทำงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งองค์กรจะมีการสนับสนุนในการเสริมสร้างทักษะในอาชีพไม่ว่าจะเป็น Hard skill ที่เกี่ยวข้องกับความถนัดทางอาชีพ เช่น ความรู้ทางด้านบัญชี การวางแผนกลยุทธ์ และ Soft skill ที่เกี่ยวข้องกับทักษะในการทำงานที่จำเป็น เช่น ทักษะการรับมือ ความเครียด ทักษะการทำงานเป็นทีมตามความเหมาะสมของพนักงานแต่ละคน ซึ่งนโยบายการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานนั้นสามารถที่จะทำได้ตลอดเวลาพร้อมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทำให้องค์กรเองสามารถที่รู้เส้นทางการทำงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อที่จะนำมาพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างครอบคลุมว่าองค์ความรู้อะไรที่จำเป็นต่อพนักงานในองค์กรของตน โดยที่นโยบายที่กล่าวมานั้นทำให้พนักงานได้รับการเสริมสร้างทักษะ องค์ความรู้ หรือวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเพื่อเพิ่มความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นมีระดับที่ต่ำกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ โดยที่ผู้วิจัยเห็นว่าอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นองค์กรมีขนาดที่ใหญ่ทำให้การพิสูจน์ในด้านความเชี่ยวชาญ ศักยภาพของพนักงานเป็นไปได้ยาก ดังนั้นการที่นำกลยุทธ์เข้ามาจะช่วยให้พนักงานสามารถที่จะพัฒนาตนเองและแสดงศักยภาพของตนเองได้มากยิ่งขึ้น

3. นโยบายการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) โดยที่องค์กรนั้นสร้างระบบการจัดการองค์ความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรโดยแบ่งประเภทเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในบุคคล (Tacit knowledge) ซึ่งมาจากประสบการณ์ ทักษะในการทำงาน หรือแนวคิด การวิเคราะห์ซึ่งอยู่ในรูปแบบของนามธรรม และความรู้ที่ชัดเจน (Explicit knowledge) ซึ่งมาจากความรู้ที่สามารถรวบรวมได้ ทฤษฎี การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งอยู่ในรูปแบบของรูปธรรม

ซึ่งในขั้นตอนแรกจะเป็นการใช้แนวคิด Reverse Mentoring เพื่อให้พนักงานระดับผู้บริหาร และพนักงานระดับเจ้าหน้าที่มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในสายงานเพื่อให้องค์ความรู้ที่ต่าง ๆ สมบูรณ์ และทันต่อเหตุการณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งการใช้ Reverse Mentoring ไม่เพียงเป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แต่ยังเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้บริหารและพนักงานสามารถเข้าใจบริบทระหว่างกันได้ สามารถที่จะเข้าใจในการสื่อสารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หลังจากเมื่อมีองค์ความรู้ที่สมบูรณ์แล้วนั้นองค์กรจะมีการรวบรวมองค์ความรู้ในแต่ละสายงาน โดยมีผู้บริหารในสายงานเป็นผู้บรรยายในองค์ความรู้ที่ต่าง ๆ ผ่านระบบการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice) โดยรวบรวมผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความสนใจ เข้ามาแบ่งปันความรู้เพื่อที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร โดยมีพนักงานระดับผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วย เนื่องจากเพื่อที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ สร้างเสริมองค์ความรู้ใหม่เพื่อเพิ่มปัจจัยในด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยจากนโยบายสามารถต่อยอดความเชี่ยวชาญที่มีอยู่และพิสูจน์ความศักยภาพของตนแก่องค์กรได้ เมื่อมีการยอมรับแล้วนั้น จะสามารถยกระดับความพึงพอใจในงานให้มีระดับที่สูงขึ้นได้ อีกทั้งเมื่อมีการจัดการองค์ความรู้จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และ ใช้เวลาน้อยลงส่งผลให้ยกระดับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีมากยิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นพนักงานระดับผู้บริหารนั้นมีมุมมองในแต่ละปัจจัยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานระดับอื่น ๆ เนื่องจากต้องมีความรอบคอบในการดำเนินงาน ตัดสินใจ หรือวางแผนงานต่าง ๆ ซึ่งใช้เวลาในการดำเนินงานที่สูงกว่าพนักงานในระดับอื่น ๆ ดังนั้นองค์กรควรใช้กลยุทธ์ที่ได้กล่าวมาเพื่อที่จะยกระดับปัจจัยด้านต่าง ๆ ให้สูงขึ้นให้มีระดับที่เทียบเท่ากับพนักงานในระดับอื่น ๆ เพราะพนักงานในระดับผู้บริหารนั้นยังมีองค์ความรู้ และประสบการณ์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในอุตสาหกรรมการบินที่มีการเปลี่ยนแปลงได้

5.2.2 ข้อเสนอแนะทางกลยุทธ์ในปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานจากที่บ้าน โดยมีการรับรู้ปัจจัยในด้านวิกฤตการณ์การระบาดของไวรัสโควิด - 19 และปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับ

1. ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน สำหรับการทำงานจากที่บ้านในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 นั้น จะพบได้ว่าพนักงานนั้นได้รับผลกระทบจากการทำงานจากที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในครอบครัวเมื่อมีภาระหน้าที่ในบ้านที่ต้องดูแลซึ่งอยู่ในช่วงเวลางานทำให้เกิดความไม่เข้าใจกัน ในครอบครัว หรือการที่อุปกรณ์เทคโนโลยีภายในบ้านพร้อมสำหรับการทำงานที่บ้านซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน เช่น บริเวณทำงานไม่เอื้ออำนวย ความไม่พร้อมของ

อุปกรณ์การทำงาน และปัญหาด้านการรับรู้ภายในครอบครัวเมื่อพนักงานต้องทำงานจากที่บ้านซึ่งอาจสร้างอุปสรรคในการทำงานได้ เช่น เสียงรบกวน สถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น ส่งผลให้พนักงานรู้สึกประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านลดลงเมื่อเทียบกับการทำงานในรูปแบบปกติที่อยู่ในสำนักงาน ทำให้ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานลดลง และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพิ่มสูงขึ้น จากที่ได้กล่าวมานั้นองค์กรต้องเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาให้พนักงานสามารถที่จะดำเนินงานจากที่บ้านได้โดยปราศจากอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเก็บรวบรวมปัญหา หรือความคิดเห็นต่อการทำงานของพนักงานในทุก ๆ สัปดาห์เพื่อองค์กรจะได้เห็นแนวโน้มความเป็นอยู่ของพนักงานว่าจากการทำงานจากที่บ้านนั้นเป็นอย่างไร พบปัญหาใดบ้างเพื่อออกนโยบายให้สอดคล้องกับพนักงานเพื่อจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือการจัดตั้งฝ่ายที่ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาการทำงานในช่วงเวลาทำงาน โดยที่พนักงานเองไม่จำเป็นต้องติดต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบเองซึ่งจะเป็นหน้าที่ของฝ่ายช่วยเหลือที่จะเข้าไปหาวิธีการแก้ปัญหาให้เพื่อลดเวลา ความซับซ้อนในการติดต่อของพนักงาน และมีการเก็บข้อมูลความต้องการของพนักงานว่าต้องการทำงานในรูปแบบใดเนื่องจากแต่ละสายงานนั้น รูปแบบการทำงานอาจแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่เหมาะสมกับรูปแบบปกติ หรือรูปแบบผสมผสาน เนื่องจากจะพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นต้องการการสนับสนุนจากองค์กรในการทำงานจากที่บ้านในเรื่องการให้บริการคำแนะนำ ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา ร้อยละ 73.6 ซึ่งจากการที่องค์กรมีข้อมูลความคิดเห็นแล้วนั้นจะสามารถออกนโยบายเพื่อให้เหมาะสมกับพนักงานในฝ่ายนั้น ๆ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหลัก ซึ่งทำให้มีการยกระดับในด้านที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานเพราะพนักงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพราะการทำงานในอุตสาหกรรมนั้นต้องมีความรวดเร็ว ความถูกต้อง และคุณภาพของงานที่ดีเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับกฎข้อบังคับ และการบริการ ดังนั้นเมื่อมีการสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานในองค์กรนั้น จะทำให้ยกระดับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวพนักงานสามารถจัดสรรเวลาได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นลดปัญหาความขัดแย้ง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีพนักงานสามารถดำเนินชีวิตในทางที่ดีโดยปราศจากปัญหาจากการทำงาน ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นคุณภาพและเวลาในการทำงานที่ดีขึ้น และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานพนักงานสามารถได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรเพื่อที่จะลดค่าใช้จ่ายและสามารถนำทรัพยากรที่มีต่อยอดให้มีคุณภาพงานที่ดีขึ้นได้

2. ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน เมื่อมีเหตุการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 หรือ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานต้องทำงานจากที่บ้าน รวมทั้งการที่พนักงาน

นั้นเกิดความยากลำบากในการเดินทางมาทำงานที่สำนักงานเนื่องด้วยสำนักงานขององค์กรในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นต้องใช้เวลาในการเดินทางค่อนข้างสูงเพราะเส้นทางที่ใช้เป็นเส้นทางเดียวกันกับประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ และผู้โดยสารที่เดินทางมาใช้บริการในสนามบินทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข หรือ พัฒนาระบบการทำงานที่พนักงานสามารถที่จะทำงานจากที่บ้านได้โดยง่าย ไม่ซับซ้อน สามารถที่จะเข้าถึงได้ง่ายอีกด้วย เนื่องจากการที่พนักงานมีระบบสำหรับการทำงานที่ง่าย ไม่ซับซ้อนนั้นจะช่วยให้พนักงานสามารถดำเนินงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่ใช้เวลาในการดำเนินงานที่น้อยลงทำให้มีเวลาในการจัดสรรสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้มากยิ่งขึ้น โดยที่องค์กรต้องคำนึงถึงความยากลำบากในการเดินทางของพนักงานด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของเวลาหรือระยะทางในการเดินทางซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าของพนักงานทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นลดลง และความสอดคล้องในชีวิตและงานลดน้อยลงโดยสามารถให้พนักงานที่มีปัญหาในด้านการเดินทางนั้นสามารถเลือกรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่มีสัดส่วนแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมของรูปแบบงานที่แตกต่างกันเพื่อลดเวลาในการเดินทางเนื่องจากในผลวิจัยจะได้ว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินในประเทศส่วนใหญ่ต้องการให้มีนโยบายเลือกรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานกับรูปแบบดั้งเดิมในสัดส่วนร้อยละ 50 ต่อร้อยละ 50 คิดเป็นร้อยละ 37.5 ซึ่งจากการที่พนักงานสามารถทำงานได้จากที่บ้านจะทำให้พนักงาน โฟกัสกับงานได้ดีขึ้นและสามารถจัดสรรสิ่งต่าง ๆ ได้ดีมากยิ่งขึ้นเพื่อทำให้พนักงานมีความสอดคล้องระหว่างชีวิตและงานมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย จากการที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 หรือ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานจำเป็นต้องทำงานจากที่บ้าน องค์กรต้องมีการเปิดรับให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นต่อเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานเพื่อให้ทางองค์กรสนับสนุนอุปกรณ์ให้แก่พนักงาน เนื่องจากพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นต้องการการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ หูฟัง สตรีมมิ่ง คิดเป็นร้อยละ 55.75 ทำให้พนักงานที่ต้องการรับการสนับสนุนนั้นต้องชี้แจงเหตุผลในการขอรับการสนับสนุน โดยที่องค์กรจะจัดตั้งคณะกรรมการ โดยคัดเลือกตัวแทนจากหลากหลายสายงานเพื่อที่จะตัดสินใจว่าจะสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการทำงานหรือไม่เพื่อที่จะทำให้พนักงานสามารถดำเนินงานต่อไปได้ แต่สิ่งที้องค์กรต้องคำนึงถึงคือการสร้างนโยบายที่ส่งเสริมการสื่อสารให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์กรเพื่อเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันซึ่งจะสามารถยกระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน เช่น การอัปเดตปัญหาในการทำงาน ความคืบหน้าของงาน หรือแนวทางการทำงานที่เหมาะสมใหม่ ๆ ในทุก ๆ สัปดาห์ หรือพนักงานเองสามารถที่จะแจ้งได้โดยตรงต่อหัวหน้างานซึ่งหัวหน้างานจะดำเนินงานต่อในการแก้ปัญหาในการทำงาน

ต่อไป หรือการที่องค์กรนำข้อเสนอความคิดเห็นที่ได้จากพนักงานนั้นมาสรรหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำให้พนักงานนั้นสามารถติดต่อสื่อสาร ดำเนินงาน หรือต่อยอดงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. บรรทัดฐานที่ทำงาน ในการทำงานจากที่บ้าน โดยมีสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 หรือ สถานการณ์ที่จำเป็นต้องให้พนักงานทำงานจากที่บ้านนั้นองค์กรควรให้ในแต่ละฝ่ายงานนั้นสามารถที่จะปรับ Standard Operation Procedures (SOPs) ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นว่าจะเป็สถานการณ์โรคระบาด-19 ที่ไม่สามารถที่จะเข้ามาในตัวสำนักงานได้เพื่อให้สามารถที่จะดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วและคล่องตัวแต่ต้องคำนึงถึงความถูกต้องแม่นยำและมีประสิทธิภาพในการดำเนินการ ซึ่งจากการทำ Standard Operation Procedures นั้น จะทำให้เกิดการปรึกษากันส่วนงานเพื่อที่จะตกลงรูปแบบของการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งจะทำให้พนักงานทุกคนเข้าใจขั้นตอนในการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่ไม่ปกติเพื่อลดข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากในอุตสาหกรรมการบินนั้นให้ความสำคัญกับการบริการ และความปลอดภัยต่อผู้โดยสาร และพนักงานดังนั้นการที่มีการปรับ Standard Operation Procedures (SOPs) ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จะสามารถลดปัญหาความกังวลในด้านของความถูกต้องในการทำงาน โดยอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ การที่หัวหน้างานในแต่ละส่วนงานนั้นต้องมีการอัปเดตความคืบหน้าของงาน ปัญหาที่ไ้พบเจอ หรือสามารถปรึกษาขอคำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ ได้ ในทุกสัปดาห์ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในการประชุมออนไลน์ตลอดเวลาในส่วนนี้จะทำให้พนักงานเองสามารถที่จะสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ อีกทั้งยังมีความพึงพอใจในงานที่ทำได้อย่างสบายใจและไม่บั่นทอนสุขภาพเนื่องจากการปรับรูปแบบงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือ การที่พนักงานเองสามารถทำงานสำเร็จในเวลาที่กำหนด หรือพิสูจน์ให้เห็นถึงศักยภาพที่เหมาะสมกับงานในส่วนนี้จึงเป็นการเพิ่มความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานให้สูงยิ่งขึ้น

5. ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 หรือสถานการณ์ที่พนักงานต้องทำงานจากที่บ้านนั้นจะพบได้ว่าปัญหาที่ไ้พบเจอ คือ การสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากที่บ้านไม่เพียงพอสำหรับพนักงาน ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน หรือปัญหาจากอุปกรณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน องค์กรจึงควรคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ในสำนักงานว่าสามารถที่จะโยกย้ายให้พนักงานนำไปใช้ได้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ หูฟัง หรือไมโครโฟน เพื่อใช้สำหรับการทำงานหรือการประชุมระหว่างการทำงานจากที่บ้าน โดยที่องค์กรนั้นต้องมีการสำรวจทรัพยากรของตนว่าพร้อมให้การสนับสนุนเป็นจำนวนเท่าใด หลังจากนั้นเปิดการสำรวจความจำเป็นของพนักงานว่ามีพนักงาน

คนใดต้องการการสนับสนุนทรัพยากรจากองค์กรบ้าง หรือพนักงานคนใดสามารถใช้ทรัพยากรที่ตนมีดำเนินงานได้ โดยที่ผู้ใช้ทรัพยากรของตนเองนั้นจะได้ค่าตอบแทนจากองค์กรในการใช้ทรัพยากรของตนเองเพราะเนื่องจากองค์กรในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นมีขนาดใหญ่มีพนักงานจำนวนมากทำให้การสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานสำหรับทุกคนเป็นไปได้ยาก หรือการที่จะนำอุปกรณ์ในสำนักงานไปใช้ที่บ้านก็ทำได้ยากเช่นกันเนื่องจากส่วนใหญ่เป็นอุปกรณ์ใช้ในสำนักงานไม่ได้มีรูปแบบการใช้ที่สามารถนำไปพกพาได้สะดวก ซึ่งจากสถานการณ์ที่พนักงานไม่สามารถเข้าไปทำงานในสำนักงานได้ค่าใช้จ่ายในส่วนนั้นขององค์กรจึงลดลงไม่ว่าจะเป็นค่าไฟฟ้า หรือการดูแลต่าง ๆ ที่ลดลง อีกทั้งการทำนโยบายที่กล่าวมานั้นจะทำให้การจัดสรรนั้นเพียงพอสำหรับพนักงานที่มีความจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อที่จะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับการทำงานจากสำนักงาน

5.2.3 ข้อเสนอแนะทางกลยุทธ์ด้านความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานจากที่บ้าน

1. ปรับสัดส่วนของรูปแบบการทำงานในอนาคตให้เหมาะสมกับรูปแบบงานและความต้องการของพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นส่วนใหญ่จำเป็นต้องการให้องค์กรนำรูปแบบการทำงานแบบดั้งเดิมผสมผสานกับรูปแบบการทำงานจากที่บ้านในสัดส่วนร้อยละ 50 ต่อร้อยละ 50 ทำให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานนั้นยังคงต้องแบ่งสัดส่วนให้ใกล้เคียงกันเนื่องจากการทำงานในแต่ละฝ่ายงานนั้นมีความแตกต่างกันอยู่ในเรื่องของรายละเอียดการทำงาน ซึ่งอุตสาหกรรมการบินนั้นมีข้อจำกัดในการทำงานจากที่บ้านเนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการเป็นหลักซึ่งไม่สามารถที่จะนำนโยบายการทำงานจากที่บ้านได้อย่างเต็มที่ แต่จากการวิจัยยังพบว่าถึงแม้อุตสาหกรรมการบินจะมีข้อจำกัดในแง่ของการทำงานแต่พนักงานส่วนใหญ่ก็ยังเลือกให้มีสัดส่วนเป็นร้อยละ 50 และร้อยละ 50 ในด้านการทำงานรูปแบบดั้งเดิมและทำงานจากที่บ้านสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานนั้นเห็นถึงประโยชน์ของการทำงานจากที่บ้านไม่ว่าจะเป็นในด้านของชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น การประหยัดค่าใช้จ่ายในช่วงการทำงานจากที่บ้าน มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น รวมทั้งสามารถรับผิดชอบภาระที่บ้านได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นองค์กรจึงควรนำนโยบายในการทำงานแบบผสมผสานมาปรับใช้ในการทำงานขององค์กรในด้านข้อกำหนด หรือกฎ ระเบียบในการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานนั้นสามารถเลือกรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับตนเองและรูปแบบงานที่ได้รับมอบหมายมา เช่น การที่องค์กรมีนโยบายให้สามารถทำงานจากที่บ้านได้โดยคิดเป็นร้อยละ 50 ของการทำงานรูปแบบดั้งเดิมโดยไม่นับรวมวันหยุดตามกฎหมายหลังจากนั้นโดยที่ไม่สามารถทำงาน

จากที่บ้านติดกัน ได้เกิน 3 วันต่อสัปดาห์ อีกทั้งจะมีการประเมินระหว่างฝ่ายงานด้านปัญหาในการทำงานโดยมีการชี้แจงเหตุผลของปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับฝ่ายงานนี้ได้ หรือมีข้อจำกัดในการทำงานเมื่อทำงานจากที่บ้านเมื่อมีการประเมินจากฝ่ายงานต่าง ๆ ในทุกไตรมาสที่ต้องร่วมงานกันในระดับที่ต่ำลงองค์กรจะมีสิทธิ์ในการปรับนโยบายการทำงานในรูปแบบผสมผสานของหน่วยงานนั้น ๆ ในอัตราส่วนที่ลดลงเนื่องจากการทำงานจากที่บ้านไม่สอดคล้องกับรูปแบบงานของฝ่ายงานที่ได้รับการประเมินในระดับที่ต่ำลง ซึ่งภายหลังมีการประเมินในระดับที่สูงขึ้นทางฝ่ายงานสามารถเลือกตัดส่วนการทำงานใหม่ได้ภายหลัง

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานจากที่บ้านแก่พนักงานในองค์กร

จากการที่พนักงานเห็นประโยชน์จากการทำงานจากที่บ้านในสถานการณ์ที่ไม่สามารถเข้ามาทำงานในสำนักงานได้แล้วนั้น แต่การพบปัญหาจากการทำงานจากที่บ้านก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เห็นนโยบายการทำงานจากที่บ้านนั้นไม่สามารถเกิดการใช้พนักงานในองค์กรได้เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปัญหาจากการทำงานเกินเวลาเมื่อเทียบกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นให้เห็นถึงความสะดวกรวดเร็วและแม่นยำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยการจัดทำ Digital Culture ในองค์กรเพื่อสื่อสารไปยังพนักงานในด้านการใช้งานที่มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้นบนโลกออนไลน์ซึ่งสามารถดำเนินงานได้จากระยะไกล หรือสามารถที่จะสร้างบรรยากาศการทำงานให้เหมือนกับรูปแบบดั้งเดิมได้เพราะจะพบได้ว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นพบปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม หรือขาดการพูดคุยระหว่างกันถึงร้อยละ 48.1 ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น เช่น การสร้างสื่อวีดิทัศน์ในการใช้งานโปรแกรมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน รวมถึงเคล็ดลับเพื่อให้สามารถทำงานให้เร็วและแม่นยำมากยิ่งขึ้น หรือการนำรูปแบบของฝ่ายงานต่าง ๆ มีการประยุกต์รูปแบบการทำงานแบบเดิมและรูปแบบใหม่เข้าด้วยกันเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านได้ดีขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานนั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับส่วนงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้นเพื่อลดปัญหาการทำงานเกินเวลาเมื่อเทียบกับการทำงานรูปแบบดั้งเดิม

3. สนับสนุนด้านอุปกรณ์ส่งเสริมสุขภาพ อุปกรณ์เทคโนโลยีและการเชื่อมต่อสื่อสารแก่พนักงานในองค์กร

สำหรับข้อเสนอแนะทางกลยุทธ์ในเรื่องปัญหาในการทำงานจากที่บ้านนั้น พบว่าปัญหาอุปกรณ์เทคโนโลยีไม่เพียงพอและการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตเนื่องจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้น จะใช้อุปกรณ์ขององค์กรแต่เมื่อมีความจำเป็นที่ต้องทำงานจากที่บ้านนั้นองค์กร

ควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์ส่วนกลางให้แก่พนักงานใช้ระหว่างการทำงานจากที่บ้านไม่ว่าจะเป็น โต้ะ เก้าอี้ ที่เหมาะสมกับการทำงานเพื่อลดความเสี่ยงในด้านสุขภาพของพนักงาน อุปกรณ์เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์พกพา อุปกรณ์เฉพาะทางสำหรับสายงาน และตัวปล่อยสัญญาณอินเทอร์เน็ตแบบพกพา (Pocket Wi-Fi) เนื่องจากจะพบได้ว่าพนักงานในอุตสาหกรรมนั้น ต้องการการสนับสนุนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต้ะ เก้าอี้ คิดเป็นร้อยละ 29.7 และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานจากที่บ้าน เช่น ค่าอินเทอร์เน็ตคิดเป็นร้อยละ 58.6 ดังนั้นเพื่อที่จะลดปัญหาในการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตในการทำงานของพนักงานที่ไม่มีทรัพยากรเพียงพอ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผลลัพธ์ในการทำงานดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านประสิทธิภาพ หรือความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรเพราะการทำงานในแต่ละส่วนของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินนั้น จำเป็นต้องใช้ความร่วมมือจากหลากหลายฝ่าย ดังนั้นการที่สามารถสร้างมาตรฐานให้เหมือนกับการทำงานจากสำนักงานได้จะทำให้ผลลัพธ์ของผลงานที่ออกมาดีขึ้น และยกระดับการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น

4. เพิ่มการสื่อสารเพื่อยกระดับประสิทธิภาพและการสื่อสารที่ชัดเจนภายในส่วนงาน

จากการทำงานที่มีขั้นตอนหรือรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้เกิดการประสานงานที่ยากขึ้นระหว่างฝ่ายงาน หรือระหว่างส่วนงาน ทำให้องค์กรควรที่จะให้หัวหน้างานแต่ละส่วนงานจัดการประชุมสั้น ๆ ในทุกเช้าของการทำงานเพื่ออธิบายงานที่รับมอบหมายมาในแต่ละวันเพื่อให้ในส่วนงานนั้นแบ่งหน้าที่ เข้าใจในรูปแบบการทำงานกันอย่างชัดเจนส่งผลให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน ลดปัญหาการทำงานที่ไม่สอดคล้องกันในสายงาน ส่วนในทุกสัปดาห์จะมีการติดตามผลการทำงานที่ได้รับมอบหมายว่าดำเนินงานถึงขั้นตอนใดมีการพบเจอปัญหาใดบ้างซึ่งในส่วนนี้หัวหน้าแผนกและหัวหน้าส่วนงานต้องเข้ามามีบทบาทในการสื่อสารระหว่างทีมให้มากขึ้น สามารถให้พนักงานในส่วนงานของตนสามารถติดต่อได้ตลอดเวลาเพื่อสามารถที่จะแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ไม่จำเป็นต้องรอการประชุมติดตามผลในแต่ละสัปดาห์เนื่องจากจะพบได้ว่าปัญหาของพนักงานของอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นพบปัญหาการทำงานร่วมกับผู้อื่นคิดเป็นร้อยละ 48.1 ดังนั้นจึงคิดกลยุทธ์เพื่อมาแก้ไขในจุดนี้

5. จัดกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงานระหว่างพนักงานเพื่อสร้างการสื่อสารลดความเครียดจากการทำงาน และมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น

เนื่องจากการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมพนักงานสามารถที่พูดคุยกันได้เนื่องจากอยู่ในบริเวณเดียวกันไม่ต้องมีขั้นตอนในติดต่อสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต เมื่อมีการทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานไม่สามารถที่พูดคุยหรือปฏิสัมพันธ์กันได้สะดวกเมื่อเทียบกับการทำงานรูปแบบ

ดั้งเดิมส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานลดน้อยลง ดังนั้นองค์กรจึงควรจัดกิจกรรมสนทนาระหว่างส่วนงานเพื่อที่จะสร้างบรรยากาศใหม่ ๆ ให้พนักงานที่มีความรู้สึกที่ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสำหรับการประชุมเท่านั้น หรือมีการจัดชั่วโมงเพื่อให้พนักงานได้พูดคุยระหว่างกันตามความสนใจในแต่ละกิจกรรม เช่น กาแฟกีฬา หรือเพลงร่วมกันในแต่ละสัปดาห์ที่จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพิ่มมากขึ้นนอกจากภายในส่วนงานของตนเองเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร และลดความเครียดจากงาน โดยที่พนักงานไม่รู้สึกโดดเดี่ยว เนื่องจากต้องทำงานจากที่บ้านและขาดการสื่อสารระหว่างกัน เพราะรูปแบบงานในอุตสาหกรรมการบินนั้นจะมุ่งเน้นเป็นในเรื่องของการให้บริการ และความปลอดภัย ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเกิดความกดดันเนื่องจากหากเกิดความผิดพลาดอาจส่งผลถึงชีวิตและทรัพย์สินของผู้โดยสารได้ อีกทั้งยังต้องคำนึงการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้โดยสารเช่นกัน ทำให้สร้างความเครียด และเหนื่อยล้าของพนักงาน

5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย และ ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

5.3.1 เนื่องด้วยการวิจัยในครั้งนี้ต้องการที่จะสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยทั่วทั้งประเทศไทยเพื่อที่จะเข้าใจถึงภาพรวมของอุตสาหกรรม แต่เนื่องด้วยสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 นั้นทำให้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามค่อนข้างนานเนื่องจากข้อจำกัดหลาย ๆ ด้าน เช่น การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานในอุตสาหกรรมตลอดเวลานี้เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีนโยบายสำหรับการให้บริการแก่ผู้โดยสาร ซึ่งทำให้การเก็บข้อมูลทำได้ยากเนื่องจากพนักงานไม่สามารถที่ปลีกตัวออกมาจากงานของตนเองได้ และการวิจัยในครั้งนี้ต้องการกลุ่มตัวอย่างที่ประจำอยู่ในสำนักงานของแต่ละองค์กรในอุตสาหกรรม ทำให้การติดต่อสื่อสารต้องใช้เวลา และเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้นเพื่อให้แบบสำรวจความคิดเห็นถึงพนักงานในแต่ละองค์กร

5.3.2 เนื่องด้วยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้ทำงานอยู่ในสำนักงานเนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านซึ่งไม่สอดคล้องกับการทำงานของพนักงานที่ทำงานในส่วนงานภาคพื้น หรือพนักงานที่ทำงานเป็นกะซึ่งรูปแบบการทำงานจะแตกต่างกันออกไปจากพนักงานที่อยู่ในสำนักงาน หากมีการศึกษาวิจัยครั้งนี้ถ้าสามารถสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานภาคพื้น หรือ พนักงานกะ จะทำให้ได้ข้อมูลในแง่มุมที่น่าสนใจ และครอบคลุมในอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น

5.3.3 เนื่องด้วยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย โดยมีตัวแปรกำกับ คือ การรับรู้สถานการณ์ระบาดไวรัสโควิด-19 และความยากลำบากในการเดินทาง ซึ่งในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยนั้นมีตัวแปรกำกับที่น่าสนใจอีกหลายตัวแปร หรือมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมในแต่ละช่วงเวลาแตกต่างกัน ทำให้เกิดมุมมองที่น่าสนใจในอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น รวมทั้งยังสามารถที่จะสร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างผลประโยชน์ให้แก่อุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยเพิ่มขึ้น หรือ การวางกลยุทธ์เพื่อเตรียมการรับมือต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทย

5.3.4 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในรูปแบบของเชิงปริมาณทั้งหมด แต่เนื่องจากการที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยแล้วนั้น ได้พบสิ่งที่น่าสนใจหลายประเด็นจึงมีความเห็นว่าการดึงประเด็นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเข้ามาศึกษาด้วย ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในแต่ละส่วนหน้าที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมให้ครอบคลุมมากที่สุด และในทุกระดับของตำแหน่งงานให้ครอบคลุมรวมถึงผู้บริหารระดับสูงในองค์กรต่าง ๆ ในอุตสาหกรรม จะได้เข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น

5.3.5 ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยให้ครบถ้วนมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม สามารถที่จะอธิบายอุตสาหกรรมได้เชิงลึกมากยิ่งขึ้น และสามารถนำสิ่งที่ค้นคว้าศึกษานั้นต่อยอดในการพัฒนาองค์กรในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2563). 'New Normal' คืออะไร? เมื่อโควิด-19 ผลักเรารู้ชีวิต 'ปกติวิถีใหม่'.
<https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/882508>
- กฤตภาคิน มิ่งโสภานและ ณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 Motivation Affecting the Performance Efficiency.วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23
 (2), 213-216.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/254445/171272>.
- ชาลิตี ฐิติโชติพิณชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework)
 ของพนักงาน วิทยาลัยบริหารธุรกิจเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
 ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนิยา รุจนเวชช์. (2564). การศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จาก
 การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัท เอกชนผลิตเครื่องเค็มที่ผสม
 แอลกอฮอล์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (วิทยาลัยการจัดการ)
 มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นคเรศ เพ็ชรรมณี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงาน
 ที่บ้านกรณีศึกษา : บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญา
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพ
 ชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (วิทยาลัยการจัดการ) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปาติดา ธนวิชช์วรชัย. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในสถานการณ์
 การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการ
 มหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
https://quality.sc.mahidol.ac.th/plan_and_policy/km/.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรพร ศรีสุระพล. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (*Work from home*) และมีอาการออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (วิทยาลัยการจัดการ) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัชรภรณ์ สันติเสวี. (2564). การทำงานให้ประสบความสำเร็จในวิถีชีวิตของการทำงานใหม่. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(4), 23-27.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/254465/174676>.
- ลักขณา นุชอุดม. (2564). ทักษะคิดและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (*Work from home*) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (วิทยาลัยการจัดการ) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สรัญญา ชื้อสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด -19. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (วิทยาลัยการจัดการ) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุพิชญา วงศ์วาสนา. (2564). ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายการ โดยสารกรณีศึกษา บริษัท บางกอกไฟล์ท์เซอร์วิสเซอร์ จำกัด BFS). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เสาวรัจ รัตนคาฟู, และเมธาวิ รัชตวิจิน. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (*Work from home*) ในช่วงโควิด -19 : กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ.
<https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>.
- Fortin, K., & Dennis-Escoffier, S. (1986). Telecommuters can qualify for tax breaks. *Journal of systems management*, 37(7), 30-36.
- Kitagawa, R., Kuroda, S., Okudaira, H., Owan, H., (2021). *Working from Home: Its Effects on Productivity and Mental Health, Discussion papers 21024*. Research Institute of Economy, Trade and Industry (RIETI).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kugelmass, J. (1995). *Telecommuting: A manager's guide to flexible work arrangements*. New York:Lexington books.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and causes of job satisfaction. in: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 1*, 1297-1343.
- Maslow, A. H. (2000). *The Maslow business reader*. John Wiley & Sons
- Millet. (1964). *Management in the Public Service, The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. 1989. *Business organization and management*. Richard D. Ewin, Hom wood Illinois.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
<https://doi:10.2307/24900>.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-67.
[https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80016-9).
- Nealey, S. M., & Fiedler, F. E. (1968). Leadership functions of middle managers. *Psychological Bulletin*, 70(5), 313–329. <https://doi.org/10.1037/h0026505>.
- Pearce, J. A. II. (2009). Successful corporate telecommuting with technology considerations for late adopters. *Organizational Dynamics*, 38(1), 16–25.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.10.002>.
- Strong, S. R., Wambach, C. A., Lopez, F. G., & Cooper, R. K. (1979). Motivational and equipping functions of interpretation in counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 26(2), 98–107. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.26.2.98>.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
ในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย
ระหว่างการระบาดของโควิด-19

ส่วนที่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม 1
คำชี้แจง โปรดเลือกข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

.1เพศ

ชาย ()

()หญิง

ไม่ต้องการระบุ ()

.2อายุ

() ปี 30 – 21

40 – 31 () ปี

() ปี 50 – 41

ปี 50 มากกว่า ()

.3การศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ()

()ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาโท ()

()ปริญญาเอก

.4สถานภาพ

โสด ()

()หย่าร้าง

สมรส (มีบุตร) ()

() สมรส (ไม่มีบุตร)

5. ตำแหน่งงาน

ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน ()

() ระดับหัวหน้างาน

ระดับหัวหน้าแผนก ()

() ระดับผู้จัดการฝ่าย

ระดับผู้บริหาร ()

4. หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม ท่านเห็นด้วยกับรูปแบบใดมากที่สุด

ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น ()

ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50 ()

ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60 ()

ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40 ()

5. สิ่งที่ท่านต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการปฏิบัติงานจากบ้าน

อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์ ()

ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ()

การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา ()

อุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ หูฟัง ฮาร์ดดิสก์ ()

6. พบปัญหาจากการปฏิบัติงานจากบ้านในช่วงที่ผ่านมา

พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน ()

ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน ()

7. ปัญหาที่พบจากการทำงานจากบ้าน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน ()

ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน ()

ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม ()

ปัญหาจากค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ()

ปัญหาจากการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ()

8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากที่บ้าน

(ประโยชน์มากที่สุด – ประโยชน์น้อยที่สุด)

ระดับความคิดเห็น	5	4	3	2	1
ประหยัดค่าใช้จ่าย					
ประหยัดเวลาในการเดินทาง					
ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น					
ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น					
ได้รับผิดชอบภาระที่บ้านอย่างเต็มที่					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน

คำชี้แจง เลือกคะแนนตามระดับความคิดเห็นของท่าน

(5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานจากบ้าน					
5. การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า					
6. การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น					
7. การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพมากขึ้น					
8. การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ					
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจากการทำงานจากบ้าน					
4. ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน					
5. ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพมากขึ้น					

6. ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งาน ได้ไม่ยาก					
ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน					
4. ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพาโทรศัพท์มือถือ					
5. อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน					
6. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน					
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน					
4. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน					
5. เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมีช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก และ รวดเร็ว					
6. ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน					
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน					
4. องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน					
5. องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน					
6. หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน					
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน					
5. การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใด ๆ ในครอบครัว					
6. อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน					
7. สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน					
ความพึงพอใจในงาน					
5. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ					
6. ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					

7. งานของท่านเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ					
8. งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน					
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว					
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และ สังคมได้อย่างเหมาะสม					
4. ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ					
5. การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม					
ความเป็นอยู่ที่ดี					
6. สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี					
7. ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่าง ๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ					
8. ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่าง ๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ					
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน					
4. ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน					
5. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่					
6. ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ					
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดจากทรัพยากรที่มีอยู่					
2. ท่านมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
3. ท่านปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการทำงาน					
การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19					
4. วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล					
5. ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้					
6. ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น					