

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท
ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

THE SATISFACTION COMPARISON BETWEEN WORKING FROM HOME
AND WORKING IN OFFICE DURING COVID-19 PANDEMIC OF PRIVATE
FIRMS EMPLOYEES IN BANGKOK



ธัญญพัทธ์ พิมสุวรรณ

THANYAPHAT PIMSUWAN

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2565

**THE SATISFACTION COMPARISON BETWEEN WORKING FROM HOME
AND WORKING IN OFFICE DURING COVID-19 PANDEMIC OF PRIVATE
FIRMS EMPLOYEES IN BANGKOK**



THANYAPHAT PIMSUWAN

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG BUSINESS SCHOOL
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ²⁰²² ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG BUSINESS SCHOOL

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
นักศึกษา	นางสาวชญญพัทธ์ พิมสุวรรณ
รหัสนักศึกษา	63611036
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2565
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานบริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท ปฏิบัติงานด้านการผลิต/บริการ พักอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และเดินทางโดยยานพาหนะส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อาชีพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้าน และการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายบังคับบัญชา การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงานและเงินเดือนและสวัสดิการ ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายบังคับบัญชา การบังคับบัญชา และเงินเดือนและสวัสดิการ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ทำงานที่บ้าน, ทำงานที่บริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	The Satisfaction Comparison between Working from Home and Working in Office during Covid-19 Pandemic of Private Firms Employees in Bangkok
Student	Miss Thanyaphat Pimsuwan
Student ID	63611036
Degree	Master of Business Administration
Major	Business Administration
Year	2022
Advisor	Associate Professor Dr. Wornchanok Chaiyasoonthorn

ABSTRACT

The purpose of this research was to compare the differences in satisfaction levels between working at home and working at a company in the situation of COVID-19 among private company employees in Bangkok , to study the differences in the level of satisfaction with working at home and the company during the COVID-19 situation of private company employees in Bangkok, classified by personal factors, and to study the factors affecting the satisfaction of working at home and the company during the COVID-19 situation of private company employees in Bangkok. The sample was 400 employees of a private company in Bangkok. The statistics used in the study were mean, standard deviation, percentage, t-test, One-way ANOVA, and multiple linear regression analysis.

As a result, the research found that most of the respondents were female, aged between 31-40 years old, holding a bachelor's degree or equivalent, working in manufacturing/services, residing in Bangkok, have an average monthly income of 15,001-20,000 baht, and go to work by personal vehicle.

The hypothesis test found that different demographic groups of respondents (i.e., occupation and the average monthly income) had different levels of satisfaction with working from home and working in office. Furthermore, factors that influence satisfaction with working from home were work itself, company policy, supervision, job security, and salary and compensation. Finally, factors that influence satisfaction with working in office were achievement, work itself, company policy, supervision, and salary and compensation.

Keywords: Satisfaction, Working from Home, Working in Office

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในเรื่องการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยอย่างดี ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.วอนชนก ไชยสุนทร ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดจนการศึกษาวิจัยเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสามารถทำงานวิจัยครั้งนี้ได้เสร็จสมบูรณ์ รวมถึงอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ธัญญพัทธ์ พิมสุวรรณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
1.6 สมมติฐานของงานวิจัย.....	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	10
2.2 แนวความคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน.....	12
2.3 แนวความคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน.....	15
2.4 ข้อมูลทั่วไปของการทำงานที่บ้าน.....	19
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	23
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร.....	35
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	37
4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน ที่บ้านและการทำงานบริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัท เอกชน ในกรุงเทพมหานคร.....	51
4.4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	60
4.5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	66
4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร.....	73
4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร.....	75
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	78
5.2 อภิปรายผล.....	87
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	105
ประวัติผู้เขียน.....	115

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ชื่อกลุ่ม จำนวนสมาชิกและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม.....	24
3.2 ค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	26
3.3 แสดงสมมติฐานงานวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	30
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	37
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในงาน.....	39
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	40
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	42
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ.....	43
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	44
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายบริหาร.....	45
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการบังคับบัญชา.....	46
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	47
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน.....	48
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในงาน.....	49
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	51
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านสถานที่.....	52
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก.....	53
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร.....	55
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	56
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านสถานที่.....	57
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก.....	58
4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร.....	59
4.22 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	61
4.23 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	61
4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD.....	62

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.25 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
4.26 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	63
4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD.....	64
4.28 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะงาน.....	65
4.29 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เขตที่อยู่อาศัย.....	65
4.30 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรูปแบบการเดินทาง.....	66
4.31 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	67
4.32 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	67
4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD.....	68
4.34 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
4.35 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD.....	70
4.37 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะงาน.....	71
4.38 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเขตที่อยู่อาศัย.....	72
4.39 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรูปแบบการเดินทาง.....	72
4.40 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	73
4.41 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	74
4.42 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	75
4.43 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	75
4.44 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานที่ 2.....	77
4.45 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3 และสมมติฐานที่ 4.....	77
5.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	83
5.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	83
5.3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	84

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
5.4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	85



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แนวโน้มสถานการณ์การทำงานที่บ้านของไทยและทั่วโลก.....	2
1.2 กรอบแนวคิดศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีต่อการ ทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 เขตกรุงเทพมหานคร.....	6



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 วันที่ 30 ธันวาคม 2562 สำนักงานสาธารณสุขเมืองอุ๋ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ ได้ออกประกาศเป็นทางการ พบโรคปอดอักเสบไม่ทราบสาเหตุ ถือเป็นจุดเริ่มต้นของไวรัสระบาดแห่งศตวรรษ ต่อมาวันที่ 11 มีนาคม 2563 องค์การอนามัยโลกได้ออกประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นโรคระบาดใหญ่ทั่วโลก (CORONAVIRUS PANDEMIC) ซึ่ง ยุโรป (อิตาลี ฝรั่งเศส อังกฤษ สเปน เป็นต้น) สหรัฐอเมริกา ลาตินอเมริกา (บราซิล) รัสเซีย อินเดีย แอฟริกาใต้ ได้ทยอยเป็นศูนย์กลางการระบาดและเป็นพื้นที่ระบาดต่อเนื่องหรือ ระลอกใหม่ ซึ่งพบว่าการเกิดวิกฤติคล้ายพันธุ์ของเชื้อ COVID-19 เป็นสาเหตุของการแพร่กระจายที่รวดเร็วมากขึ้น (กลุ่มโรคติดต่อระหว่างประเทศ กองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค, 2564) โดยพบว่าสถิติของผู้ติดเชื้อทั่วโลกในปีที่ผ่านมา (Worldometers, 2021) มีรายงานผู้ป่วยสะสมทั้งสิ้น 83,900,417 คน มาตรการทางสาธารณสุขที่ใช้ในประเทศต่างๆ ทั่วโลกมีความแตกต่างกัน แต่ที่สำคัญคือ เน้นการป้องกันตนเอง โดยการใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือบ่อยๆ กินร้อนและใช้อุปกรณ์ส่วนตัว ใช้ชีวิตวิถีใหม่ (New normal) โดยการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) รักษาระยะห่างทางสังคม ร่วมกับมาตรการของรัฐที่ทำให้ลดการเคลื่อนที่ของคน ไม่ว่าจะเป็นการปิดสถานที่ต่างๆ ตลอดจนการปิดเมือง หรือ ปิดประเทศ เป็นต้น ทั้งนี้ การติดตามสืบสวนเมื่อมีผู้ป่วยและการเฝ้าระวังเชิงรุกมีความเข้มงวดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละประเทศ รวมไปถึงความพร้อมของระบบสาธารณสุขที่รองรับผู้ป่วย จากการทบทวนมาตรการทางสาธารณสุขพบว่า แต่ละประเทศมีมาตรการลดการเคลื่อนที่ของประชาชน ปิดเมือง ปิดประเทศ เพื่อชะลอการระบาด ซึ่งล้วนส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจของโลกกระทบต่อรูปแบบชีวิตผู้คนที่เคยใช้ชีวิต ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนมาก ธุรกิจบางอย่างต้องปิด

ปัจจุบันประเทศไทยมีการระบาดระลอก 4 ในเดือนกรกฎาคม 2564 ตามประกาศของศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 สายพันธุ์ที่พบเป็นสายพันธุ์ที่กลายพันธุ์หรือเรียกว่า สายพันธุ์เดลต้า เกิดการระบาดในชุมชน ในครอบครัวในองค์กร โดยหาที่มาที่ไปของเชื้อไม่ได้ จึงทำให้เกิดการยกระดับมาตรการการป้องกันการระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ตามประกาศของราชกิจจานุเบกษา ทั้งนี้มาตรการเดิมที่จะหยุดการติดเชื้อ คือ การหยุดการเคลื่อนไหวของประชากร การรักษาระยะห่างทางสังคม การทำงานที่บ้านควรทำให้ได้อย่างน้อย 75% (อุดมคชินทร, 2564) จึงก่อให้เกิดการปรับตัวใหม่ของภาครัฐและเอกชนในรูปแบบการทำงาน เพื่อให้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับนโยบายรัฐและมาตรการสาธารณสุข เพื่อลดช่วยการแพร่ระบาดจากคนสู่คน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในการทำงาน

ทั้งนี้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ในไทยยังส่งผลให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มลดลงมากกว่าการระบาดในปี 2563 ซึ่งส่งผลต่อการจ้างแรงงาน และรายได้ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ไม่สามารถทำงานที่บ้านได้ ทั้งนี้พนักงานเอกชนที่สามารถทำงานที่บ้านได้ในพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด 29 จังหวัด มีเพียงร้อยละ 5.5 เท่านั้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) และจากการสำรวจของสวนดุสิตโพลเรื่อง “พฤติกรรมของคนไทยกับการทำงานที่บ้าน (Work from home)” ในเดือนพฤษภาคมปี 2564 พบว่าคนไทยมีการทำงานที่บ้านร้อยละ 43 และทั้งที่บ้านและที่ทำงานร้อยละ 34 โดยมีข้อดีคือ เป็นการช่วยลดการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ประหยัดค่าเดินทาง และเป็นการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ในขณะที่ข้อเสียได้แก่ มีค่าใช้จ่ายที่บ้านเพิ่มขึ้น อุปกรณ์เครื่องมือไม่สะดวกและการสื่อสาร/ติดต่อล่าช้า สำหรับในด้านของผู้ประกอบการ มีการประเมินว่าร้อยละ 20 ของบริษัทในปัจจุบัน มีนโยบายให้พนักงานทำงานที่บ้าน ทั้งนี้ยังพบว่าทั่วโลกมีแนวโน้มในการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพิ่มขึ้น ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แนวโน้มสถานการณ์การทำงานที่บ้านของไทยและทั่วโลก

ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า หลายองค์กรกำลังเผชิญกับภาวะวิกฤติที่เกิดจากการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 เช่น พนักงานติดเชื้อ หรือเป็นบุคคลที่มีความเสี่ยง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน และความเชื่อมั่นของธุรกิจ องค์กรต้องมีการพิจารณาการทำงานจากที่บ้าน ยกเลิก หรือเลื่อน แผนการเดินทางที่ไม่จำเป็นของพนักงาน ตลอดจนการเตรียมพร้อมด้านเทคโนโลยีเมื่อพนักงานจำนวนมากต้องทำงานจากที่บ้าน การขับเคลื่อนการทำงานจำเป็นต้องมาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการสนับสนุนด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจากองค์กร เพื่อลดความรู้สึกลดดัน ความไม่สะดวกสบายจากการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานที่อาจส่งผลให้พนักงานตัดสินใจและลาออก ซึ่งการลาออกของพนักงานนั้นส่งผลกระทบต่อในด้านการสร้างขีดความสามารถ และศักยภาพการแข่งขันขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้สูญเสียความรู้ ความชำนาญที่มีติดตัวพนักงานให้กับองค์กรอื่นและยังส่งผลกระทบต่อต้นทุนในการจัดหาและจัดสรรทรัพยากรบุคคลอีกด้วย นอกจากนี้สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA) ได้สำรวจรูปแบบการทำงานของหลายองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน เผยในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานรุ่นใหม่ในองค์กร พบว่าส่วนใหญ่พึงพอใจต่อรูปแบบดังกล่าว เนื่องจากตอบโจทย์วิถีชีวิต สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กลายเป็นปรากฏการณ์การทำงานรูปแบบใหม่ และอาจเป็นรูปแบบการทำงานวิถีใหม่ (New normal) ของหลายองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน และยังเป็นอีกก้าวของการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงในบริบทโลก

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความตระหนักเกี่ยวกับมาตรการการทำงานจากที่บ้านในช่วงการระบาดของ COVID-19 เป็นเรื่องท้าทายของทุกองค์กร สิ่งสำคัญของการปรับรูปแบบการทำงานวิถีใหม่ (New normal) หรือการทำงานที่บ้าน (Work from home) คือ การให้ความสำคัญต่อพนักงานภายในองค์กรเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานระดับสายงาน สายบังคับบัญชา ตลอดจนจนถึงการบริหารขององค์กร

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นแนวทางแก่องค์กรสามารถปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานบริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.2.5 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ซึ่งในที่นี้ไม่ทราบจำนวนที่ชัดเจนและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของ Taro Yamane (1973) จำนวน 400 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ จำแนกออกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

1.3.2.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ลักษณะงาน เขตที่อยู่อาศัย และรูปแบบการเดินทาง ได้แก่ ยานพาหนะส่วนบุคคลและขนส่งสาธารณะ

2. แรงจูงใจ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 2) ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ

1.3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

1. ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. ความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทางผู้วิจัยจึงเลือกเก็บข้อมูลแบบออนไลน์และออฟไลน์ โดยแบบออนไลน์ได้ทำการฝากแบบสอบถามทางออนไลน์ในรูปแบบ Google Form กับกลุ่มสาธารณะที่อยู่ในเครือข่ายสังคมออนไลน์ ที่มีการสื่อสารกันในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน การทำงานที่บริษัท จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ JobThai Official Group เพื่อการหางานหาคนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน กว่าจะถึงออฟฟิศ ชุมชนคนHR และیینงในดงออฟฟิศ กลุ่มตัวอย่างละ 50 ตัวอย่าง โดยเลือกกลุ่มเหล่านี้ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีจำนวนสมาชิกมากและมีการเคลื่อนไหวตอบโต้เกี่ยวกับการทำงานภายในกลุ่ม

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัยระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 ถึง เดือนกันยายน 2565 ซึ่งเป็นช่วงที่พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครคุ้นชินกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มาเป็นระยะเวลา 1 ปี

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

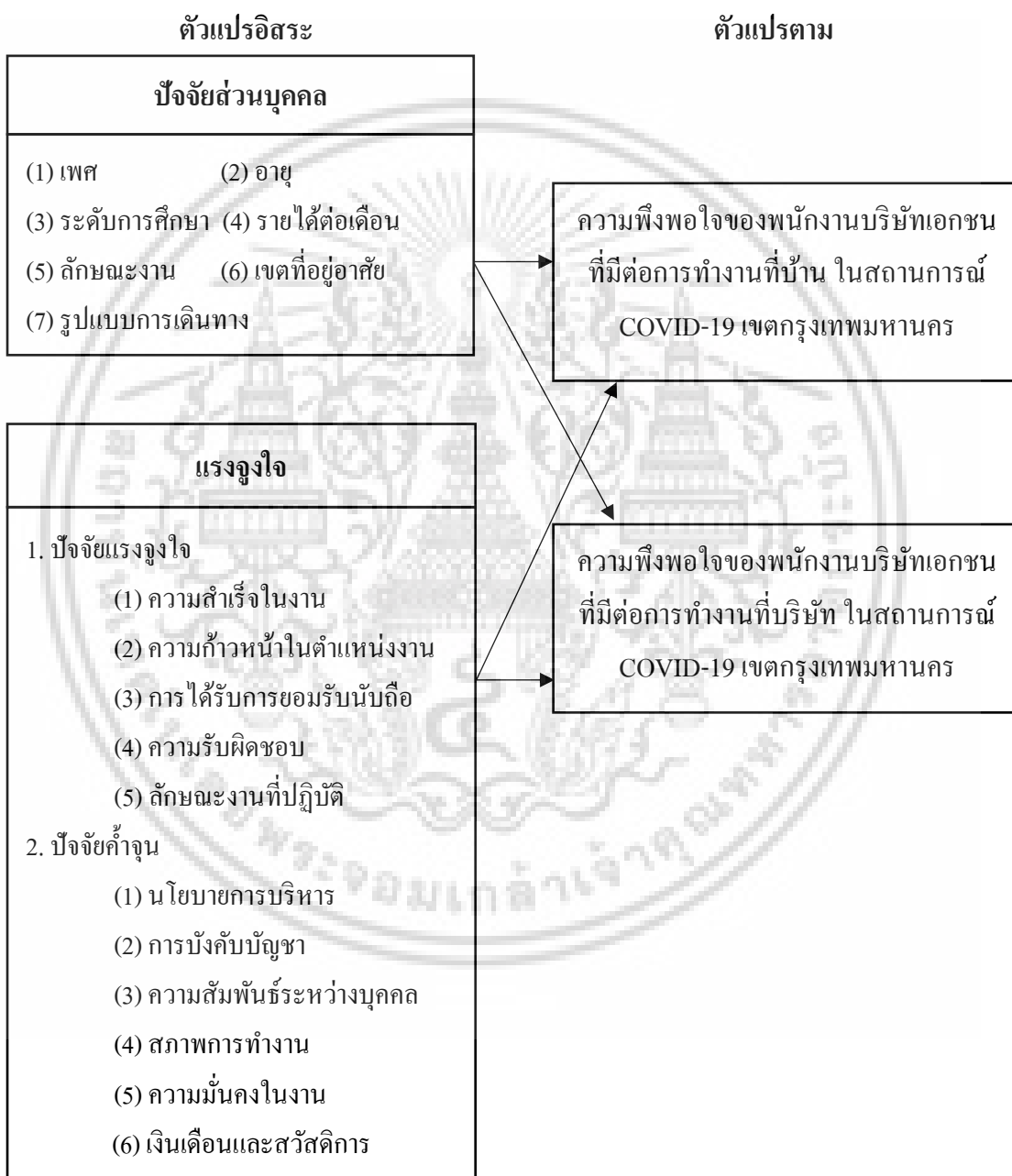
1.4.1 เพื่อทราบแนวทางในการบริหารการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19

1.4.2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัทของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 เพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

1.4.3 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารและโครงสร้างขององค์กรให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีกรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีต่อการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 เขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 สมมติฐานของงานวิจัย

ในการศึกษาสามารถตั้งสมมติฐานการศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีต่อการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 เขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1.6.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

1.6.1.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

1.6.1.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

1.6.1.3 สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

1.6.1.4 สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

1.6.1.5 สมมติฐานที่ 5 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

1.6.1.6 สมมติฐานที่ 6 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเขตที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

1.6.1.7 สมมติฐานที่ 7 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรูปแบบการเดินทางแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

1.6.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

1.6.2.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

1.6.2.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

1.6.2.3 สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

1.6.2.4 สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.2.5 สมมติฐานที่ 5 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

1.6.2.6 สมมติฐานที่ 6 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเขตที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

1.6.2.7 สมมติฐานที่ 7 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรูปแบบการเดินทางแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

1.6.3 สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.6.4 สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ชีวิตวิถีใหม่ (New normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตหรือการใช้ชีวิตประจำรูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากอดีต อันเนื่องมาจากผลกระทบจากการแพร่ระบาดของของไวรัส COVID-19 ที่ก่อให้เกิดวิถีการจัดการและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เมื่อเวลาผ่านไปสิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นเรื่องปรกติและมาตรฐานใหม่

2. การทำงานที่บ้าน (Work from home) หมายถึง การทำงานจากที่บ้าน โดยมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นทางการให้กับพนักงาน และอนุญาตให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านหรือสถานที่ใดก็ตามที่พนักงานมีความสะดวกในการทำงานและเน้นด้านความคล่องตัวในการทำงาน โดยอาศัยการทำงานผ่านการสื่อสารทางไกล ทั้งนี้โดยบางบริษัทอาจมีการกำหนดว่า เวลาที่จะต้องเข้ามาที่บริษัทเพื่อประชุมหรือคุยงานกัน เพื่อเป็นการอัปเดตข้อมูลงานให้มีการเข้าใจตรงกันมากยิ่งขึ้น มีศัพท์ใกล้เคียงคำอื่นๆ อีก ได้แก่ Telecommuting , Virtual Office

3. แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือสิ่งเร้าภายในตัวของพนักงานที่เป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำจนบรรลุเป้าหมายที่ตัวพนักงานคาดหวังไว้ หรือตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

4. ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน หรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่นำไปสู่ทัศนคติทางบวกและสร้างแรงจูงใจที่แท้จริง

5. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พนักงานทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายและสามารถแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งป้องกันการเกิดของปัญหาได้ เมื่อทำสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น

6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นต้นการตีพิมพ์ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือการได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

7. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือแม้แต่คนในองค์กร โดยการยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง การแสดงความยินดี การได้รับกำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น มักแฝงมากับการทำงานที่สำเร็จหรือความสามารถของพนักงาน

8. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายงานใหม่และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยได้รับความไว้วางใจในงานนั้นๆ ก่อให้เกิดความพึงพอใจจากการได้รับมอบหมายงาน

9. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดหน้าที่การรับผิดชอบอย่างชัดเจนในงานนั้น ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ หรืออาศัยความรู้ความสามารถและความถนัดในงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดสิ่งจูงใจให้พนักงานอยากปฏิบัติงาน

10. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้โดยตรง ซึ่งปัจจัยกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง ถ้ามีหรือไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากรในองค์กรก็อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจได้

11. นโยบายการบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการภายในองค์กร โดยมีระบบการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรหรือหน่วยงานที่ชัดเจน

12. การบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

13. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นวาจาหรือท่าทางที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นในหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจและร่วมงานกันได้อย่างดี

14. สภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะเอื้อต่อความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน

15. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงของพนักงานที่มีต่อการทำงาน อาชีพหรือองค์กร

16. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้างแรง อัตราการเพิ่มเงินเดือน และรางวัลหรือผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ประกันสุขภาพ วันหยุดพักผ่อน

17. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของพนักงานที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึง

18. พอใจในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานให้เป็นที่

ตามเป้าหมายขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.2 แนวความคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.3 แนวความคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปของการทำงานที่บ้าน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานในองค์กรแต่ละคนมีพฤติกรรมที่แสดงออกในที่ทำงานแตกต่างกันออกไป

ภาวิณี กาญจนานา (2559) ได้กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demographics) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรธุรกิจนำมาใช้อธิบายโครงสร้างของประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขององค์กร

2.1.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

สุพานี สฤญภูวนิช (2552) กล่าวว่าคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลเป็นปัจจัยระดับบุคคลที่ควรจะทำกรวิเคราะห์ซึ่ง ได้แก่

1. เพศ ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงในเรื่องความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการเข้าสังคม แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้และความเป็นผู้นำ แต่ทางด้านจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงมีความยอมรับและเต็มใจในอำนาจหน้าที่มากกว่าผู้ชาย แต่ในอีกทางหนึ่งพบว่าเพศชายมีความมุ่งมั่นและคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพียงเล็กน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. อายุ อายุของบุคคลจะมีส่วนในการกำหนดรูปแบบความคิดและการมองปัญหาจะเห็นว่าวัยผู้ใหญ่ วัยกลางคน วัยรุ่น จะมีรูปแบบความอ่านและความคิดที่แตกต่างกัน กล่าวคือผู้ที่มีวุฒิภาวะปฏิบัติงานในองค์กรมานาน ก็จะมีหน้าที่และตำแหน่งในองค์กรที่สูง ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่สูงตามไปด้วย แต่ในทางกลับกันผู้ที่คุณวุฒิภาวะต่ำ ได้แก่พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จะมีการเปลี่ยนงานทุกๆ 2-3 ปี เพราะทางเลือกในการหางานใหม่มากกว่า

3. ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ความพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนาและทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันออกไป อาทิ พนักงานที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงจะมีโอกาสในการทำงานและมีหน้าที่การงานที่สูงกว่า

4. สถานภาพ มีผลจากงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกัน พบว่าพนักงานที่แต่งงานและ มีครอบครัวมักจะมีการขาดงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่จะมีความพอใจในงานมากกว่าเนื่องจากมีความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้การทำงานที่มั่นคงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีค่าต่อตัวพนักงานและครอบครัว

5. อายุงาน ผู้ที่มีอายุงานในองค์กรที่ยาวนาน มักมีความพอใจในงานสูงกว่า เนื่องจากมีตำแหน่งงานและผลตอบแทนที่สูงกว่า ในแง่ของการปฏิบัติงานก็จะมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้นตามไปด้วย

6. รายได้ เป็นตัวบ่งชี้ถึงความเต็มใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาในด้านความเสมอภาคปริมาณค่าจ้างและความยุติธรรม เพราะความพอใจในการปฏิบัติงานมีผลมาจากรายได้ที่มากกว่าผลตอบแทนอื่นๆ

ปณิศา มีจินดา (2553) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

1. อายุ (Age) โดยอายุที่ต่างกันจะส่งผลให้มีความชอบ รสนิยม และพฤติกรรมการใช้ผลิตภัณฑ์แตกต่างกัน

2. เพศ (Sex) โดยเพศชายและเพศหญิงจะมีพฤติกรรมและทัศนคติที่ต่างกัน อีกทั้งเพศที่ต่างกันยังส่งผลให้มีความต้องการที่หลากหลายด้วย

3. การศึกษา (Education) โดยระดับการศึกษาจะมีอิทธิพลต่อความชอบ รสนิยม และพฤติกรรมการใช้ ผู้บริโภคที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีกว่า ผู้บริโภคที่มีการศึกษาต่ำ

4. อาชีพ (Occupation) ผู้บริโภคแต่ละอาชีพจะมีความต้องการผลิตภัณฑ์ที่ต่างกัน

5. รายได้ (Income) เป็นสิ่งที่กำหนดอำนาจการซื้อ โดยผู้บริโภคที่มีรายได้สูงมีอำนาจการซื้อสูง มักจะเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียง ในขณะที่ผู้บริโภคที่มีรายได้น้อยมักจะเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีความคุ้มค่า

6. ขนาดของครอบครัว (Family Size) ในแต่ละครอบครัวจะมีจำนวนและลักษณะของสมาชิกที่ต่างกัน เช่น 1 - 2 คน 3 - 4 คน หรือ 5 คนขึ้นไป ซึ่งขนาดของครอบครัวจะส่งผลต่อเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริโภคนวัตกรรม

7. สถานภาพการสมรส (Marital Status) เช่น โสด สมรส หย่า เป็นต้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวและการใช้เวลาว่าง

จากแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ล้วนเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานแต่ละบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายแรงจูงใจ

แฮนสัน (Hanson, 1996) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “สภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือการเคลื่อนที่ โดยมีช่องทางและพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย”

ปัญญา จันรอด (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า ให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถ หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัล ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ศิริพร จันทศรี (2550) ได้ให้ความหมายทฤษฎีแรงจูงใจว่าปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่กระตุ้นให้พนักงานแสดงถึงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งพนักงานที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการทำงาน เพราะมีความพึงพอใจในงานที่ทำและไม่ได้คาดหวังสิ่งตอบแทน ส่วนพนักงานที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำงานได้ต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หรือมีผลตอบแทน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรเอกชน

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา โดยมีสิ่งเร้ามากระตุ้น โดยมีแรงจูงใจทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยแรงจูงใจภายในจะเกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและไม่คาดหวังสิ่งอื่นตอบแทน แต่ในทางกลับกันแรงจูงใจจากภายนอกจะคาดหวังสิ่งอื่นตอบแทนและต้องการการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง

2.2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

จันทร ชุ่มเมืองปีก (2546) แรงจูงใจนั้นมีองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ ด้วยกันทั้งหมด 2 ประการ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะแต่ละคนไม่เหมือนกัน มีความแตกต่างกันในสิ่งที่ เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ผิวพรรณ สีของนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติ ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ

1.1 แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้า จากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้ว ความต้องการนั้น ๆ ไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เราเรียกว่าเป็นแรงขับ นอกจากนั้นแรงขับยังหมายถึง สภาพทางจิตวิทยาที่เป็นผลเนื่องมาจากความต้องการทางกาย เช่น ความหิว ทำให้เกิดสภาพทาง จิตวิทยา คือ ใจสั้น ตาลอย หงุดหงิด อารมณ์เสีย

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติของมนุษย์เป็นเจตคติ ด้านอารมณ์ และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึงที่เรียกว่า Sentiment concerning the future พอเกิดความรู้สึกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจาก องค์ประกอบที่ 2 เป็นสถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่ มีคนขวักไขว่ รวดแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ก็จะไม่เกิดแรงจูงใจในการท่องหนังสือได้เป็น เวลานาน ๆ เป็นต้น

จากองค์ประกอบของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ธรรมชาติของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นกรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ เป็นต้น ทั้งนี้องค์ประกอบ สำคัญของแรงจูงใจ มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. แรงขับ เป็นความต้องการจากภายในตัวบุคคลที่ ผลักดันให้เกิดพฤติกรรม และในด้านจิตวิทยาที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากความต้องการจากภายในตัว บุคคล 2. ความวิตกกังวล เป็นความรู้สึก เจตคติและอารมณ์ของบุคคลที่คิดไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึง และ สถานการณ์ในสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในตัวบุคคล

2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (สุพิชฌาย์ คุศรีเทพประทาน, 2551 อ้างถึงใน Herzberg, 1959) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ซึ่งสรุป ได้ว่า มูลเหตุของแรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ โดยผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจเพื่อเพิ่มผลผลิต และตอบสนองความพึงพอใจและความสำเร็จแก่ผู้ตัวปฏิบัติงาน พบว่ามีสาเหตุมาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้ คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นความพึงพอใจให้แต่ละบุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ ด้วยกัน ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงานจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

1.3 การได้การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จของงานด้วย

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำหยาที่ต้องให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงผู้เดียวตามความรู้ความสามารถความถนัดในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหาร หมายถึง การจัดการการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน

2.2 การบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงภาพพจน์ชื่อเสียงขององค์กร

2.6 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน และรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

จากทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจนั้น เกิดได้จาก 2 ปัจจัย ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยจูงใจนี้เป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เพราะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ลักษณะการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยค้ำจุนนี้ไม่ได้มีผลโดยตรง แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

2.3.1 ความหมายความพึงพอใจ

อารีพันช์ฌนิ (2546) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับในสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือเป็นไปตามที่ตนเองต้องการ ความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับในสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือเป็นไปตามที่ตนเองต้องการ และความรู้สึกดังกล่าวนี้จะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น ถ้าหากความต้องการหรือเป้าหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งระดับความพึงพอใจจะแตกต่างกัน ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของการบริการ

คูลเลน (Cullen, 2001) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นความรับรู้ของบุคคลทั้งที่เกิดขึ้นในระยะสั้นและระยะยาวที่มีต่อคุณภาพการบริการต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะบริการ ที่มีต่อคุณภาพการบริการ เช่น ความรับผิดชอบ ความน่าเชื่อถือน่าไว้วางใจของผู้ให้บริการ เป็นต้น และในระดับกว้างที่เป็นมุมมองของผู้รับบริการที่ได้จากบริการทุกประเภทที่นำไปเป็นข้อสรุปรวมความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนา พรหมณีและคณะ (2563) ความพึงพอใจ หมายถึง สิ่งที่เกิดจากแรงจูงใจซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในที่ผลักดันให้เกิดความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ยินดี ไม่ยินดี เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ และความคาดหวัง ที่เกิดจากการประมาณค่า อันเป็นการเรียนรู้ประสบการณ์จากการกระทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล

จากความหมายของความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นการรับรู้ความรู้สึกของบุคคลทั้งในระยะเวลาสั้นและระยะเวลายาวต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทำให้เกิดแรงขับและพฤติกรรมเพื่อให้ได้รับในสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่บุคคลต้องการ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ โดยระดับของความพึงพอใจจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของกิจกรรม บริการหรือองค์กร

2.3.2 องค์ประกอบความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งที่ได้รับประสบการณ์ และแสดงออกทางพฤติกรรมที่ตอบสนองในลักษณะแตกต่างกันไป ความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ และการตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ ความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้งานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้สิ่งที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบของการเกิดความพึงพอใจดังนี้ (เต็มศักดิ์ คทวณิช, 2546)

1. ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับ การตอบสนองความต้องการของร่างกาย เป็นการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันที่จำเป็น เพื่อ

1.1 การดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

1.2 ความปลอดภัย เกิดความอบอุ่นและมั่นคง ในชีวิต เป็นความต้องการระดับแรกของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะเกิดความต้องการองค์ประกอบอื่นต่อไป

2. ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของจิตใจ เป็นแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการทางด้าน

2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น สมาชิกในครอบครัว หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพ หรือมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น หรือต้องการควบคุมผู้อื่น ความต้องการอำนาจ

2.2 ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม ได้รับการยอมรับ ในสังคม ได้รับการยกย่องหรือมีชื่อเสียง รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือ

2.3 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ส่วนมากเป็นเรื่องการอยากจะเป็นอยากจะได้ ตามความคิดของตนเอง แต่ไม่สามารถแสวงหาได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ การเรียนรู้เกิดจากการสร้างความสัมพันธ์บางอย่างระหว่างสิ่งเร้ากับพฤติกรรมการตอบสนอง กล่าวคือ เมื่อสถานการณ์หรือสิ่งที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นร่างกายจะเกิดความพยายามที่จะแก้ปัญหา นั้น โดยแสดงพฤติกรรมการตอบสนองออกมาหลาย ๆ รูปแบบ ซึ่งบุคคลจะเลือกพฤติกรรมตอบสนองที่พอใจที่สุดไปเชื่อมโยงสิ่งเร้าหรือปัญหานั้น ทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เดิม ซึ่งประสบการณ์จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้สถานการณ์และเกิดแรงจูงใจสู่เป้าหมาย เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของร่างกายและจิตใจจนเป็นที่พึงพอใจแล้วจะเกิดความต้องในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มขึ้นไม่ซ้ำสิ่งเดิม และหากถูกบังคับให้กระทำหรือปฏิบัติบางอย่างก็จะเกิดความไม่พอใจ อาจกล่าวได้ว่า

3.1 ความพึงพอใจนำไปสู่การเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการจนเกิดความพึงพอใจ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้สูงขึ้น

3.2 ผลของการเรียนรู้นำไปสู่ความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการเรียนจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการเรียนรู้ที่ดีจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ทั้งที่เป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) หรือผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards)

จากองค์ประกอบของความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ตอบสนองในลักษณะแตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่มีองค์ประกอบของการเกิดความพึงพอใจ ดังนี้ 1.การได้รับการตอบสนองความต้องการ ในปัจจัยที่จำเป็นทางกาย ได้แก่ ปัจจัยสี่และความปลอดภัย 2.การได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความต้องการการยอมรับทางสังคม และความสำเร็จในชีวิต 3.การได้รับการตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความพึงพอใจที่จะเรียนรู้และผลของการเรียนรู้ บุคคลจะเลือกการแสดงพฤติกรรมที่เชื่อมโยงกับสิ่งที่กระตุ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้ และเมื่อได้รับได้รับการตอบสนองที่พึงพอใจทั้งทางกายและจิตใจ จะทำให้เกิดความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่

2.3.3 ทฤษฎีความพึงพอใจ

ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Glimer, 1971) ได้สรุปมิตินี้ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่เขาถนัด หรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน

2. การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจจะเป็นสาเหตุอันดับหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

4. บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียงรายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์กรประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นของการปฏิบัติงาน และในผู้หญิงโดยเฉพาะที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงิน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์กรประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใดปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์กรประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์กรประกอบนี้สำคัญมากกว่าผู้ชาย

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ

คูเปอร์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2563 อ้างถึงใน Cooper, 1985) กล่าวว่า ความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ คือ

1. ทำงานที่ตนสนใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. มีเงินเดือนและค่าจ้างที่ยุติธรรม
3. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
5. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
6. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจการควบคุม การปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่ยกย่องนับถือ

จากทฤษฎีความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคลเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะทางสังคม เงินเดือน ค่าจ้างและผลตอบแทนจากการทำงาน เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นภายในบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น

2.4 ข้อมูลทั่วไปของการทำงานที่บ้าน

Pearce (2009) ได้กล่าวถึงการทำงานทางไกล โดยใช้คำศัพท์แทนว่า Telecommuting ซึ่งหมายถึงระบบการทำงานที่มีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นทางการให้กับพนักงาน และอนุญาตให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านหรือสถานที่ใดก็ตามที่พนักงานมีความสะดวกในการทำงานและเน้นด้านความคล่องตัวในการทำงานที่เพิ่มความยืดหยุ่นทั้งการทำงานที่ยืดหยุ่นด้านเวลา การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านสถานที่ ร่วมกับการใช้การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการทำงานโดยผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับการทำงานทั้งด้านเวลาและสถานที่ โดยเคลื่อนย้ายการทำงานจากที่สำนักงานไปสู่ที่บ้าน โดยอาศัยการทำงานผ่านการสื่อสารทางไกล

ธีรยุทธ วัฒนาศุภ โชค (2553) กล่าวว่า สำนักงานเสมือน (Virtual Office) คือ การที่บุคลากรของกิจการ ไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงานเป็นประจำทุกวัน ทำให้พนักงานสามารถทำงานที่ใดก็ได้ และเชื่อมโยงการประสานงานเข้ามาด้วยกันผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะในประเทศที่มีพื้นที่จำกัดมาก

กานต์ บุญศิริ (2563) กล่าวว่า การทำงานที่บ้าน หมายถึง การทำงานจริง โดยเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากในสำนักงานของหน่วยงานปกติมาเป็นที่บ้านหรือที่พัก ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานจากที่บ้าน โดยมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นทางการให้กับพนักงาน และอนุญาตให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านหรือสถานที่ใดก็ตามที่พนักงานมีความสะดวกในการทำงานและเน้นด้านความคล่องตัวในการทำงาน โดยอาศัยการทำงานผ่านการสื่อสารทางไกล

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ “การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ” ทำการศึกษารูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ จำนวน 400 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ สถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่ 1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สถิติทดสอบค่าแตกต่างค่าที (t-test) และจะใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) และใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ โดยมี 1) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

วิวัฒน์ แสงเพชร (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ทำการศึกษารูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ ธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2. สถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า เพศ สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ยกเว้นอายุ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ทำแบบเรียนหรือเอกสารอื่นใด

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กฤตินี คีปะปะละ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล” ทำการศึกษารูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสถานีโทรทัศน์และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 124 คน สถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1.สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.สถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน 2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลที่แตกต่างกัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศนันท์ อ่อนสันทัด (2561) ศึกษาเกี่ยวกับ “ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม ระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล” ทำการศึกษารูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1.สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ จำนวน ร้อยละ 2.สถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก พิจารณารายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก 2.ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

พลิศารุ่งเรือง (2565) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ทำการศึกษารูปแบบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชา ของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวน 223 คน สถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1.สถิติเชิงพรรณนา ซึ่ง ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.สถิติเชิงอนุมาน ซึ่ง ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าการยอมรับ นโยบายการบริหารขององค์กร และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้โดยวิจัยขอเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ซึ่งในที่นี้ไม่ทราบจำนวนที่ชัดเจน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน เนื่องจากไม่ทราบประชากรที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Cochran (1977) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ($e = 0.05$) และค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ($Z = 1.96$) โดยมีรายละเอียดการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{z^2}{4e^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของตัวอย่าง

z = ค่ามาตรฐานของระดับความเชื่อมั่นกำหนดไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่าเท่ากับ 1.96 (ความเชื่อมั่น 95%)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

e = สัดส่วนของค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ เมื่อค่าความเชื่อมั่น 95%
จะมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5%

จากสูตรการคำนวณข้างต้นจะได้

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)e^2}$$

$$n = 384.16 \approx 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้น ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 385 ตัวอย่าง และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 15 ตัวอย่าง รวมขนาดตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกสถานที่เก็บข้อมูลเป็นทางออนไลน์และออฟไลน์โดยมีรายละเอียดดังนี้

ช่องทางออนไลน์ เลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่ม Facebook ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีผู้ติดตามเป็นจำนวนมากและมีการตอบโต้ภายในกลุ่มเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเฉพาะผู้ที่เป็พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ซึ่งจะมีคำถามเพื่อคัดกรองและเลือกเฉพาะผู้ที่เป็พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สมัครใจให้ข้อมูล ทางผู้วิจัยจึงเลือกเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ จำนวน 200 คน โดยการเลือกฝากแบบสอบถามทางออนไลน์ในรูปแบบ Google Form จากนั้นผู้วิจัยทำการส่งข้อความหรือส่งต่อลิงค์ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังบุคคลที่เป็นตัวอย่างและเก็บข้อมูลสจากบุคคลที่ให้ความร่วมมือและสมัครใจให้ข้อมูล โดยรายชื่อกลุ่มในเครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook มีจำนวนสมาชิกและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ชื่อกลุ่ม จำนวนสมาชิกและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

ชื่อกลุ่ม	จำนวนสมาชิกประมาณ	จำนวนตัวอย่าง (ชุด)
JobThai Official Group เพื่อการทำงาน หาคคน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน	420,000	50
กว่าจะถึงออฟฟิศ	220,000	50
ชุมชนคน HR	57,000	50
ยี่นงในดงออฟฟิศ	19,000	50
รวม		200

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤษภาคม 2565
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ช่องทางออนไลน์ เลือกเก็บข้อมูลจากพื้นที่ทางเศรษฐกิจกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ย่านศูนย์กลางธุรกิจ มีกิจกรรมขับเคลื่อนทางธุรกิจขนาดใหญ่ ศูนย์กลางของแหล่งงาน กิจกรรมทางสังคมและเศรษฐกิจของเมืองหรือประเทศ มีการพัฒนาปลูกสร้างอาคารสูง อาทิ พื้นที่สำนักงาน ศูนย์การค้า ห้างร้านและอาคารที่พักอาศัย โดยมีพื้นที่ดังนี้

1. Core Central Business District (Core CBD) คือ บริเวณเขตบางรักและสาทรตอนเหนือ ได้แก่ ย่านถนนสีลม ถนนสาทร และถนนพระรามที่ 4 ตอนต้น ซึ่งเป็นแหล่งกระจุกตัวสำคัญของบรรดาอาคารสำนักงาน สถาบันการเงิน บริษัทเล็กใหญ่ต่างๆทั้งไทยและนานาชาติ และเป็นย่านศูนย์การค้า

2. Outer CBD / Extended Business District คือ บริเวณย่านพระรามที่ 4 อโศกมนตรี สุขุมวิท และทองหล่อ/เอกมัย เป็นแหล่งอาคารสำนักงาน บริษัท และเป็นย่านศูนย์การค้า

3. New Central Business District (New CBD) คือ บริเวณย่านอโศก พระราม 9 รัชดาฯ และ ห้วยขวาง เป็นศูนย์กลางธุรกิจรองและอนาคตอาจเติบโตเป็นย่านเศรษฐกิจใหม่ (New Central Business District) ด้วยปัจจัยหลักอย่างกำลังจะเป็นจุดตัดโครงข่ายรถไฟฟ้าสายใหม่ในอนาคต อย่าง ย่านถนนรัชดาภิเษกตะวันออก และแยกพระราม 9 ที่ตั้งสถานี MRT พระราม 9 และ MRT ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งกำลังจะเป็นสถานีเชื่อมต่อ Interchange สำคัญระหว่าง MRT สายสีน้ำเงินและสายสีส้ม

4. North Central Business District (North CBD) คือ บริเวณห้าแยกลาดพร้าว และ สถานีกลางบางซื่อ ย่านรอบสถานีกลางบางซื่อ ซึ่งทางภาครัฐวางโครงการว่าจะยกระดับให้เป็นศูนย์กลางการคมนาคมทางรางหลักของประเทศให้เป็นย่านเศรษฐกิจของกรุงเทพตอนบน โดยกินพื้นที่รอบสถานีกลาง บางซื่อ และขยายรวมพื้นที่กลุ่มอาคารสำนักงานและห้างสรรพสินค้า Central Plaza Ladprao

ทางผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ จำนวน 200 คน พื้นที่ละ 50 ชุด ด้วยการสุ่มโดยบังเอิญ (Accidental sampling) โดยเลือกการเก็บข้อมูลในรูปแบบของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ให้แก่บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บข้อมูลจากบุคคลที่ให้ความร่วมมือและสมัครใจให้ข้อมูลตามจำนวนที่กำหนดในตารางที่ 3.1

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถาม

2. เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้ทำการศึกษาวิจัยจึงนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการทดสอบ (Try-Out) กับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อทำการทดสอบคุณภาพ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อมูลในแบบสอบถาม โดยใช้ผลลัพธ์ของค่าอัลฟา (Cronbach's Alpha) ที่ได้แสดงถึงระดับความเที่ยงหรือค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งในแบบสอบถามจะต้องได้ค่าอัลฟา (Cronbach's Alpha) ไม่น้อยกว่า 0.70 จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ปัจจัยแรงจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก
ความสำเร็จในงาน	0.723
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.866
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.832
ความรับผิดชอบ	0.783
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.706
นโยบายการบริหาร	0.721
การบังคับบัญชา	0.851
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.878
สภาพการทำงาน	0.738
ความมั่นคงในงาน	0.864
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.913
ความพึงพอใจ	0.889
รวม	0.960

3.2.2 ลักษณะเครื่องมือ

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง ท่านเป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ใช่หรือไม่ ซึ่งเป็นแบบสอบถามในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิดทั้งหมด จำนวน 7 ข้อ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. รายได้ต่อเดือน
5. ลักษณะงาน
6. เขตที่อยู่อาศัย
7. รูปแบบการเดินทาง ได้แก่ ขานพาหนะส่วนบุคคล และขนส่งสาธารณะ

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ ทั้งหมดจำนวน 2 ข้อใหญ่ 11 ข้อย่อย ได้แก่

1. ปัจจัยแรงจูงใจ
 - 1.1 ความสำเร็จในงาน
 - 1.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
 - 1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ปัจจัยค้ำจุน
 - 2.1 นโยบายการบริหาร
 - 2.2 การบังคับบัญชา
 - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.4 สภาพการทำงาน
 - 2.5 ความมั่นคงในงาน
 - 2.6 เงินเดือนและสวัสดิการ

มีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็นการวัดข้อมูลในแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 4 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็นการวัดข้อมูลในแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจมาก
3 คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ใช้มาตราวัดตามแนวทางในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Five-Point Likert Scales) โดยเกณฑ์การประเมินผลในแต่ละอันตรภาคชั้น (Class Interval) สามารถใช้สูตรการคำนวณความกว้างของช่วงแต่ละชั้น (R. Likert, 1967) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.80$$

ดังนั้น ความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 นำมาใช้เป็นเกณฑ์การวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	พึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

และข้อเสนอแนะอื่น ๆ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ มีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยทำการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัทของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะดำเนินการ ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับเอกสารอื่น ๆ ที่ศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัยบทความ วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติ ในรายงานต่าง ๆ เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และใช้โปรแกรมทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและการทดสอบสมมติฐาน

แบบสอบถามส่วนที่ 1 คือ คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed-Ended Question) ซึ่งจะใช้มาตรวัดเป็นแบบ Nominal Scale มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้หาค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ โดยนำข้อมูลที่ได้หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมอธิบาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามตอนที่ 4 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยนำข้อมูลที่ได้หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมอธิบาย

แบบสอบถามส่วนที่ 5 คือ ข้อเสนอแนะ

3.4.1 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3.3 แสดงสมมติฐานงานวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานงานวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเขตที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรูปแบบการเดินทางแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานงานวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเขตที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรูปแบบการเดินทางแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	Multiple Linear Regression Analysis
สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	Multiple Linear Regression Analysis

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแจกแจง หรืออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล หรือตัวแปรในการศึกษาค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษาได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x_i$	แทน ผลรวมของค่าต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน ขนาดตัวอย่าง

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะของการกระจายข้อมูล คำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

3.5.2.1 การทดสอบแบบที (Independence T-test) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ Independent Simple T-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) ซึ่งใช้ในการทดสอบสมมติฐานพนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านและที่บริษัทแตกต่างกัน

1. กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 + \bar{x}_2}{Sp \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

2. กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 + \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{x}_1	แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	\bar{x}_2	แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ท่านไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

S_2^2	แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
n_2	แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance และใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA (F) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ สมมติฐานข้อที่ 2 ในด้านอายุ ระดับการศึกษารายได้ ต่อเดือน ลักษณะงาน เขตที่อยู่อาศัย และรูปแบบการเดินทาง ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร แต่หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS_b	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.5.2.3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวร่วมกันว่ามีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไร ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ, 2553) โดยใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 และสมมติฐานข้อที่ 4 ในด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

เมื่อ	Y	แทน ค่าของตัวแปรตาม
	β_0	แทน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามที่ตัวแปรอิสระทั้งสองมีค่าเป็นศูนย์
	β_1, \dots, β_n	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง n
	X_1, \dots, X_n	แทน ค่าของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ n ตามลำดับ
	n	แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานบริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร 5) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานบริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

4.4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ลักษณะงาน เขตที่อยู่อาศัย และรูปแบบการเดินทาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอโดยรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ แสดง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	196	49.00
หญิง	204	51.00
รวม	400	100.00
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	64	16.00
31- 40 ปี	217	54.25
มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	119	29.75
รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา		
ปวส. / อนุปริญญา	88	22.00
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	224	56.00
ปริญญาโท หรือสูงกว่าปริญญาโท	88	22.00
รวม	400	100.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	49	12.25
15,001 – 20,000 บาท	212	53.00
20,001 – 25,000 บาท	94	23.50
มากกว่า 25,000 บาท	45	11.25
รวม	400	100.00
ลักษณะงาน		
งานด้านบัญชี / การเงิน	41	10.25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานด้านทรัพยากรบุคคล	53	13.25
งานด้านการตลาด / พนักงานขาย	74	18.50
งานด้านประชาสัมพันธ์/ประชาสัมพันธ์	69	17.25
งานด้านการผลิต / บริการ	86	21.50
งานด้านการวางแผนกลยุทธ์	45	11.25
งานด้านบริหารทั่วไป	32	8.00
รวม	400	100.00
เขตที่พักอาศัยในปัจจุบัน		
เขตกรุงเทพมหานคร	248	62.00
เขตปริมณฑล	152	38.00
รวม	400	100.00
รูปแบบการเดินทาง		
ยานพาหนะส่วนบุคคล	303	75.75
ขนส่งสาธารณะ	97	24.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน จำแนกได้ดังนี้

เพศ จากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00

อายุ จากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.25 รองลงมาอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00

ระดับการศึกษา จากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมาคือปวส. / อนุปริญญา และปริญญาโท หรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00

รายได้ต่อเดือน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 และมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิใช่เผยแพร่ให้สาธารณชนโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการผลิต / บริการ จำนวน 86 คิดเป็นร้อยละ 21.50 รองลงมาปฏิบัติงานด้านการตลาด / พนักงานขาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์/ประชาสัมพันธ์ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 ปฏิบัติงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ปฏิบัติงานด้านบัญชี / การเงิน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 และปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

เขตที่พักอาศัยในปัจจุบัน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พักอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมาพักอยู่ในเขตปริมณฑล จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00

รูปแบบการเดินทาง จากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เดินทางโดยยานพาหนะส่วนบุคคล จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 75.75 รองลงมาเดินทางโดยขนส่งสาธารณะ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอรูปแบบตารางประกอบการพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 4.2-4.13

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ความสำเร็จในงาน	4.21	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด	7
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.19	0.49	เห็นด้วยมาก	10
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.20	0.52	เห็นด้วยมาก	9
ความรับผิดชอบ	4.19	0.50	เห็นด้วยมาก	10
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.34	0.45	เห็นด้วยมากที่สุด	1
นโยบายการบริหาร	4.27	0.46	เห็นด้วยมากที่สุด	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แรงจูงใจของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
การบังคับบัญชา	4.21	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด	7
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.31	0.46	เห็นด้วยมากที่สุด	3
สภาพการทำงาน	4.26	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด	5
ความมั่นคงในงาน	4.32	0.42	เห็นด้วยมากที่สุด	2
เงินเดือนและสวัสดิการ	4.24	0.47	เห็นด้วยมากที่สุด	6
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	0.39	เห็นด้วยมากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.45

ลำดับที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.42

ลำดับที่ 3 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46

ลำดับที่ 4 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46

ลำดับที่ 5 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.48

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 6 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีระดับคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.47

ลำดับที่ 7 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และมีระดับคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51 เช่นเดียวกับด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และมีระดับคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.52

ลำดับที่ 9 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และมีระดับคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.52

ลำดับที่ 10 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีระดับคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49 เช่นเดียวกับด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีระดับคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.50

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จในงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.15	0.78	เห็นด้วยมาก	4
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จ โดยไม่มีงานค้าง	4.35	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี	4.17	0.74	เห็นด้วยมาก	3
4. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำสำเร็จเสมอ	4.18	0.72	เห็นด้วยมาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในเชิงพาณิชย์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และมีระดับความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้าง พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67

ลำดับที่ 2 ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำสำเร็จเสมอ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ท่านทำได้เป็นอย่างดี พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.78

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.75	เห็นด้วยมาก	2
2. ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน ในหัวข้อที่สอดคล้องกับงานของท่าน	4.27	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. ท่านมีโอกาสการได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่มีระดับที่สูงขึ้น	4.16	0.71	เห็นด้วยมาก	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
4. การปรับตำแหน่งในปัจจุบันของบริษัทเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม	4.17	0.70	เห็นด้วยมาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.19	0.49	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีระดับคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน ในหัวข้อที่สอดคล้องกับงานของท่าน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75 เช่นเดียวกับการปรับตำแหน่งในปัจจุบันของบริษัทเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสการได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่มีระดับที่สูงขึ้น พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านได้รับการยกย่อง / ชมเชยจากหัวหน้างานหรือหน่วยงาน	4.17	0.72	เห็นด้วยมาก	3
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. ท่านมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานในองค์กร	4.21	0.73	เห็นด้วยมากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	0.52	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และมีระดับคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการยกย่อง / ชมเชยจากหัวหน้างานหรือหน่วยงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีความท้าทาย	4.18	0.76	เห็นด้วยมาก	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตรงตามกำหนดเวลา	4.26	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. ท่านมีอิสระในการทำงานตาม บทบาทหน้าที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.18	0.73	เห็นด้วยมาก	2
4. ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มี ความสำคัญกับบริษัท	4.16	0.70	เห็นด้วยมาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.19	0.50	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีระดับความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 2 ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีความท้าทาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 เช่นเดียวกับ ท่านมีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 4 ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญกับบริษัท พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละคน	4.31	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด	2
2. หน่วยงานของท่านมีระบบการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์มากขึ้น	4.46	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ได้มาตรฐาน ทำให้ท่านทำงานได้ง่ายขึ้น	4.27	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.34	0.45	เห็นด้วยมากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และมีระดับความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานของท่านมีระบบการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์มากขึ้น พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.61

ลำดับที่ 2 หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65

ลำดับที่ 3 หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ได้มาตรฐาน ทำให้ท่านทำงานได้ง่ายขึ้น พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายบริหาร

นโยบายบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. บริษัทชี้แจงนโยบายขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.25	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด	2
2. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของบริษัทมีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน	4.38	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. การบริการงานของหน่วยงานมีความยืดหยุ่นและความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ	4.23	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด	4
4. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม	4.24	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	0.46	เห็นด้วยมากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีระดับความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายบริหารไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การเปลี่ยนแปลงนโยบายของบริษัทมีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65

ลำดับที่ 2 บริษัทชี้แจงนโยบายขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 3 หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65

ลำดับที่ 4 การบริการงานของหน่วยงานมีความยืดหยุ่นและความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้เห็นประโยชน์ในการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการบังคับบัญชา

การบังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำ ปรีกษาในการทำงานของท่าน	4.15	0.75	เห็นด้วยมาก	3
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.29	0.73	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม มีธรรมาภิบาล	4.18	0.70	เห็นด้วยมาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และมีระดับคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม มีธรรมาภิบาล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำ ปรีกษาในการทำงานของท่าน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ได้รับความนับถือและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.24	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด	3
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	4.40	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.29	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.31	0.46	เห็นด้วยมากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และมีระดับความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69

ลำดับที่ 2 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63

ลำดับที่ 3 ได้รับความนับถือและความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน	4.21	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด	3
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม	4.32	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อม เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน	4.25	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.26	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีระดับคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71

ลำดับที่ 2 สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อม เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67

ลำดับที่ 3 หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.66

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านได้รับโอกาสในการแสดงออกทางด้าน ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.27	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด	3
2. เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งในองค์กร เป็นไปด้วยความเสมอภาค และมีกระบวนการที่มีความยุติธรรม	4.41	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. มีโอกาสการได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่มีระดับที่สูงขึ้น	4.26	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด	4
4. บริษัทของท่านทำอยู่ในขณะนี้ มีความมั่นคง และเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.33	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.32	0.42	เห็นด้วยมากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และมีระดับคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งในองค์กร เป็นไปด้วยความเสมอภาค และมีกระบวนการที่มีความยุติธรรม พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.66

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านทำอยู่ในขณะนี้ มีความมั่นคง และเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับโอกาสในการแสดงออกทางด้าน ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจาก

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62

ลำดับที่ 4 มีโอกาสการได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่มีระดับที่สูงขึ้น พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.66

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	4.14	0.69	เห็นด้วยมาก	4
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา อายุการทำงานและความรู้ ความสามารถ	4.35	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	4.20	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด	3
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีผลต่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.26	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	0.47	เห็นด้วยมากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีระดับคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา อายุการทำงานและความรู้ความสามารถ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีผลต่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้เห็นใบเซอร์เวอแรงชันนี้การศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.66

ลำดับที่ 4 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานบริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ด้านสถานที่ 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และ 3) ด้านการสื่อสาร โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 4.14-4.17

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. สถานที่	4.32	0.45	เห็นด้วยมากที่สุด	1
2. สิ่งอำนวยความสะดวก	4.24	0.50	เห็นด้วยมากที่สุด	4
3. การสื่อสาร	4.25	0.49	เห็นด้วยมากที่สุด	3
4. ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน โดยรวม	4.26	0.49	เห็นด้วยมากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	0.42	เห็นด้วยมากที่สุด	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจ ด้านสถานที่ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.45

ลำดับที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49

ลำดับที่ 3 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจ ด้านการสื่อสารไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49

ลำดับที่ 4 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.50

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านสถานที่

สถานที่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านพอใจในสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปที่บ้าน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	4.19	0.69	เห็นด้วยมาก	3
2. ท่านรู้สึกได้ถึงสมดุลชีวิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อทำงานที่บ้าน	4.52	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

สถานที่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
3. สภาพแวดล้อมของบ้านสวยงามเป็นสัดส่วน สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน	4.24	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.32	0.45	เห็นด้วยมากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกได้ถึงสมดุลชีวิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อทำงานที่บ้าน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62

ลำดับที่ 2 สภาพแวดล้อมของบ้านสวยงาม เป็นสัดส่วน สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจในสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปที่บ้าน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

สิ่งอำนวยความสะดวก	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่บ้าน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่เพียงพอกับความต้องการ	4.18	0.72	เห็นด้วยมาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

สิ่งอำนวยความสะดวก	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
2. ท่านพอใจในวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่มีที่บ้านของท่าน เช่น มีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	4.27	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. ในการทำงานที่บ้าน ท่านได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ โปรแกรมสำหรับการปฏิบัติงานจากบริษัทของท่าน	4.27	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	0.50	เห็นด้วยมากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจในวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่มีที่บ้านของท่าน เช่น มีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68 เช่นเดียวกับในการทำงานที่บ้าน ท่านได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ โปรแกรมสำหรับการปฏิบัติงานจากบริษัทของท่าน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่บ้าน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่เพียงพอกับความต้องการ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร

การสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านพอใจในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ระบบอินเทอร์เน็ตที่บ้าน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว	4.19	0.65	เห็นด้วยมาก	2
2. ท่านสามารถสื่อสาร ประชุมหรือทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี เมื่อทำงานที่บ้าน	4.37	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. ท่านมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานที่บ้าน ได้อย่างไม่ติดขัด	4.19	0.70	เห็นด้วย	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	0.49	เห็นด้วยมากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถสื่อสาร ประชุมหรือทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี เมื่อทำงานที่บ้านพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ระบบอินเทอร์เน็ตที่บ้าน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65 เช่นเดียวกับท่านมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานที่บ้าน ได้อย่างไม่ติดขัดพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ด้านสถานที่ 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และ 3) ด้านการสื่อสาร โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 4.18-4.21

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. สถานที่	4.27	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด	1
2. สิ่งอำนวยความสะดวก	4.23	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด	3
3. การสื่อสาร	4.25	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด	2
4. ความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท โดยรวม	4.15	0.78	เห็นด้วยมาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.22	0.47	เห็นด้วยมากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจ ด้านสถานที่ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51

ลำดับที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจ ด้านการสื่อสารไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51

ลำดับที่ 3 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.52

ลำดับที่ 4 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.78

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านสถานที่

สถานที่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านพอใจในสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	4.16	0.72	เห็นด้วยมาก	3
2. ท่านรู้สึกได้ถึงสมดุลชีวิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อทำงานที่บริษัท	4.45	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. บริษัทของท่านมีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่วไปของบริษัทที่มีลักษณะทำให้เกิดการกระตือรือร้นในการทำงาน	4.20	0.73	เห็นด้วยมาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกได้ถึงสมดุลชีวิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อทำงานที่บริษัท พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่วไปของบริษัทที่มีลักษณะทำให้เกิดการกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจในสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

สิ่งอำนวยความสะดวก	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกของในที่ทำงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่เพียงพอกับความต้องการ	4.16	0.75	เห็นด้วยมาก	3
2. ท่านพอใจในวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่มีในที่ทำงาน มีเพียงพอและหยิบใช้ได้สะดวก	4.26	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. ในการทำงานที่บริษัท ท่านได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ โปรแกรมสำหรับการปฏิบัติงานจากบริษัทของท่าน	4.25	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.23	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจในวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่มีในที่ทำงาน มีเพียงพอและหยิบใช้ได้สะดวก พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71

ลำดับที่ 2 ในการทำงานที่บริษัท ท่านได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ โปรแกรม สำหรับการปฏิบัติงานจากบริษัทของท่าน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกของที่ทำงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่เพียงพอกับความต้องการ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร

การสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. บริษัทของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว	4.17	0.71	เห็นด้วยมาก	3
2. ท่านสามารถสื่อสาร ประชุมหรือทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างคล่องตัว เมื่อทำงานในที่ทำงาน	4.35	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. เทคโนโลยีที่บริษัทของท่านรองรับการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.22	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถสื่อสาร ประชุมหรือทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างคล่องตัว เมื่อทำงานในที่ทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 2 เทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานที่บริษัทได้เป็นอย่างดี พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71

4.4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test และ One -Way ANOVA กำหนดระดับนัยสำคัญสำหรับการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือค่าความคลาดเคลื่อน α เท่ากับ 0.05 ซึ่งถ้าหากมีนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถทดสอบสมมติฐานย่อย ดังต่อไปนี้

4.4.1 สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ				t	Sig.
ชาย (n=196)		หญิง (n=204)			
ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
4.27	0.43	4.27	0.42	-0.013	0.990

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่า Sig. ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.990 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.2 สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.254	2	1.627	9.472	0.000**
ภายในกลุ่ม	68.197	397	0.172		
รวม	71.451	399			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเหตุ: **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่า Sig. ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ		
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี (n=64)	31- 40 ปี (n=217)	มากกว่า 41 ปีขึ้นไป (n=119)
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	4.38	-	0.001**	0.751
31- 40 ปี	4.19		-	0.000**
มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	4.36			-

หมายเหตุ: **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ แสดงได้ดังนี้

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน แตกต่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน แตกต่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

4.4.3 สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.036	2	0.018	0.100	0.905
ภายในกลุ่ม	71.415	397	0.180		
รวม	71.451	399			

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ค่า Sig. ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.905 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน

4.4.4 สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.662	3	0.554	3.144	0.025*
ภายในกลุ่ม	69.789	396	0.176		
รวม	71.451	399			

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ค่า Sig. ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.025 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	รายได้ต่อเดือน			
		น้อยกว่า 15,000 บาท (n=49)	15,001 – 20,000 บาท (n=212)	20,001 – 25,000 บาท (n=94)	มากกว่า 25,000 บาท (n=45)
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.22	-	0.753	0.618	0.010*
15,001 – 20,000 บาท	4.24		-	0.758	0.003*
20,001 – 25,000 บาท	4.26			-	0.015*
มากกว่า 25,000 บาท	4.45				-

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ แสดงได้ดังนี้

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน แตกต่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาทมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน แตกต่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาทมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน แตกต่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.01

4.4.5 สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.290	6	0.048	0.267	0.952
ภายในกลุ่ม	71.161	393	0.181		
รวม	71.451	399			

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ค่า Sig. ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.952 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน

4.4.6 สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเขตที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเขตที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเขตที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเขตที่อยู่อาศัย

เขตที่อยู่อาศัย				t	Sig.
เขตกรุงเทพมหานคร (n=248)		เขตปริมณฑล (n=152)			
ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
4.26	0.41	4.28	0.44	-0.602	0.548

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ค่า Sig. ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.548 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีเขตที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน

4.4.7 สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรูปแบบการเดินทางแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรูปแบบการเดินทางแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรูปแบบการเดินทางแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรูปแบบการเดินทาง

รูปแบบการเดินทาง				t	Sig.
ยานพาหนะส่วนบุคคล (n=303)		ขนส่งสาธารณะ (n=97)			
ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
4.24	0.39	4.33	0.50	-1.551	0.122

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ค่า Sig. ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.122 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการเดินทางแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน

4.5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test และ One -Way ANOVA กำหนดระดับนัยสำคัญสำหรับการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือค่าความคลาดเคลื่อน

α เท่ากับ 0.05 ซึ่งถ้าหากมีนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถทดสอบ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่อผู้เช่าได้เห็นใบแจ้งประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานย่อย ดังต่อไปนี้

4.5.1 สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ				t	Sig.
ชาย (n=196)		หญิง (n=204)			
ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
4.21	0.47	4.24	0.47	-0.578	0.563

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ค่า Sig. ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.563 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทไม่แตกต่างกัน

4.5.2 สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.501	2	2.251	10.884	0.000**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภายในกลุ่ม	82.094	397	0.207		
รวม	86.596	399			

หมายเหตุ: **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ค่า Sig. ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ		
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี (n=64)	31- 40 ปี (n=217)	มากกว่า 41 ปีขึ้นไป (n=119)
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	4.32	-	0.002*	0.781
31- 40 ปี	4.12		-	0.000**
มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	4.31			-

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ แสดงได้ดังนี้

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท แตกต่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท แตกต่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

4.5.3 สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.086	2	0.043	0.198	0.820
ภายในกลุ่ม	86.509	397	0.218		
รวม	86.596	399			

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ค่า Sig. ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.820 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทไม่แตกต่างกัน

4.5.4 สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.026	3	0.675	3.162	0.025*
ภายในกลุ่ม	84.570	396	0.214		
รวม	86.596	399			

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ค่า Sig. ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.025 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	รายได้ต่อเดือน			
		น้อยกว่า 15,000 บาท (n=49)	15,001 – 20,000 บาท (n=212)	20,001 – 25,000 บาท (n=94)	มากกว่า 25,000 บาท (n=45)
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.16	-	0.678	0.363	0.009*
15,001 – 20,000 บาท	4.19		-	0.445	0.004*
20,001 – 25,000 บาท	4.23			-	0.035*
มากกว่า 25,000 บาท	4.41				-

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายคู่ แสดงได้ดังนี้

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท แตกต่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาทมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท แตกต่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาทมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท แตกต่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.035

4.5.5 สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.440	6	0.073	0.335	0.919
ภายในกลุ่ม	86.155	393	0.219		
รวม	86.596	399			

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ค่า Sig. ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.919 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทไม่แตกต่างกัน

4.5.6 สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเขตที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเขตที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเขตที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเขตที่อยู่อาศัย

เขตที่อยู่อาศัย				t	Sig.
เขตกรุงเทพมหานคร (n=248)		เขตปริมณฑล (n=152)			
ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
4.22	0.45	4.22	0.50	0.043	0.966

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ค่า Sig. ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.966 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีเขตที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทไม่แตกต่างกัน

4.5.7 สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรูปแบบการเดินทางแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรูปแบบการเดินทางแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรูปแบบการเดินทางแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรูปแบบการเดินทาง

รูปแบบการเดินทาง				t	Sig.
ยานพาหนะส่วนบุคคล (n=303)		ขนส่งสาธารณะ (n=97)			
ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
4.20	0.44	4.30	0.53	-1.884	0.060

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ค่า Sig. ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.060 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการเดินทางแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน

4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4.6.1 สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_0 : แรงจูงใจในการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.40 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	45.305	11	4.119	61.119	0.000**
Residual	26.146	388	0.067		
รวม	71.451	399			

หมายเหตุ: ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 61.119 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 หมายความว่า ตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
ค่าคงที่	0.564	0.149		3.798	0.000**
ความสำเร็จในงาน	0.076	0.039	0.091	1.925	0.055
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.025	0.043	0.029	0.579	0.563
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.024	0.041	0.029	0.585	0.559
ความรับผิดชอบ	0.036	0.046	0.042	0.777	0.438
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.113	0.045	0.120	2.501	0.013*
นโยบายการบริหาร	0.101	0.048	0.110	2.130	0.034*
การบังคับบัญชา	0.080	0.040	0.099	1.983	0.048*
การบังคับบัญชา	0.080	0.040	0.099	1.983	0.048*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.077	0.045	0.084	1.720	0.086
สภาพการทำงาน	0.075	0.048	0.085	1.567	0.118
ความมั่นคงในงาน	0.146	0.058	0.147	2.544	0.011*
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.114	0.050	0.126	2.256	0.025*

R = 0.796; R² = 0.634; Adjusted R² = 0.624; F = 61.119; Sig. = 0.000

หมายเหตุ: ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่ามีค่า R เท่ากับ 0.796 และค่า R² เท่ากับ 0.634 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 63.4 อีกร้อยละ 36.6 เป็นผลจากปัจจัยอื่น และพบว่าแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ด้านนโยบายการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ด้านการบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025

4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4.7.1 สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_0 : แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.42 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	48.335	11	4.394	44.561	0.000**
Residual	38.260	388	0.099		
รวม	86.596	399			

หมายเหตุ: ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 44.561 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 หมายความว่า ตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
ค่าคงที่	0.495	0.180		2.755	0.006*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
ความสำเร็จในงาน	0.127	0.047	0.139	2.678	0.008*
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.024	0.052	0.025	0.466	0.642
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.044	0.050	0.049	0.888	0.375
ความรับผิดชอบ	-0.014	0.056	-0.015	-0.257	0.797
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.119	0.055	0.115	2.177	0.030*
นโยบายการบริหาร	0.144	0.058	0.141	2.497	0.013*
การบังคับบัญชา	0.138	0.049	0.156	2.844	0.005*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.038	0.054	0.037	0.696	0.487
สภาพการทำงาน	0.093	0.058	0.095	1.606	0.109
ความมั่นคงในงาน	0.030	0.070	0.028	0.437	0.663
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.130	0.061	0.133	2.158	0.032*

R = 0.747; R² = 0.558; Adjusted R² = 0.546; F = 4.561; Sig. = 0.000

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่ามีค่า R เท่ากับ 0.747 และค่า R² เท่ากับ 0.558 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 55.8 อีกร้อยละ 44.2 เป็นผลจากปัจจัยอื่น และพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ด้านนโยบายการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ด้านการบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานที่ 2

ความพึงพอใจใน การทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล						
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	รายได้ ต่อเดือน	ลักษณะ งาน	เขตที่อยู่ อาศัย	รูปแบบ การ เดินทาง
ความพึงพอใจใน การทำงานที่บ้าน	x	✓	x	✓	x	x	x
ความพึงพอใจใน การทำงานที่บริษัท	x	✓	x	✓	x	x	x

หมายเหตุ: ✓ คือ ผลการทดสอบสมมติฐานแตกต่างกัน

x คือ ผลการทดสอบสมมติฐานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3 และสมมติฐานที่ 4

แรงจูงใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการ ทำงานที่บ้าน	ความพึงพอใจในการ ทำงานที่บริษัท
ความสำเร็จในงาน	x	✓
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	x	x
การได้รับการยอมรับนับถือ	x	x
ความรับผิดชอบ	x	x
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	✓	✓
นโยบายการบริหาร	✓	✓
การบังคับบัญชา	✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	x	x
สภาพการทำงาน	x	x
ความมั่นคงในงาน	✓	x
เงินเดือนและสวัสดิการ	✓	✓

หมายเหตุ: ✓ คือ ผลการทดสอบสมมติฐานว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางสถิติ

x คือ ผลการทดสอบสมมติฐานว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท ปฏิบัติงานด้านการผลิต/บริการ พักอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และส่วนใหญ่เดินทางโดยยานพาหนะส่วนบุคคล

5.1.2 ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.25 และระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครได้ให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงานและด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ และด้านที่พนักงานบริษัทเอกชนใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

5.1.2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีระบบการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์มากขึ้น รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละคน และหน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ได้มาตรฐาน ทำให้ท่านทำงานได้ง่ายขึ้น

5.1.2.2 ด้านความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งในองค์กร เป็นไปด้วยความเสมอภาค และมีกระบวนการที่มีความยุติธรรม รองลงมาคือ บริษัทของท่านทำอยู่ในขณะนี้ มีความมั่นคง และเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ท่านได้รับโอกาสในการแสดงออกทางด้าน ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสการ ได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่มีระดับที่สูงขึ้น

5.1.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และได้รับความนับถือและความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5.1.2.4 ด้านนโยบายการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายของบริษัทมีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน รองลงมาคือ บริษัทชี้แจงนโยบายขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม และการบริการงานของหน่วยงานมีความยืดหยุ่นและความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ

5.1.2.5 ด้านสภาพการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อม เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน และหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.2.6 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา อายุการทำงานและความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีผลต่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ

5.1.2.7 ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มียกยั้ง รองลงมาคือ ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำสำเร็จเสมอ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ท่านทำได้อย่างดี และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.1.2.8 ด้านการบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม มีธรรมาภิบาล และผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำ ปรึกษาในการทำงานของท่าน

5.1.2.9 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานในองค์กร และท่านได้รับการยกย่อง / ชมเชยจากหัวหน้างานหรือหน่วยงาน

5.1.2.10 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน ในหัวข้อที่สอดคล้องกับงานของท่าน รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การปรับตำแหน่งในปัจจุบันของบริษัทเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม และท่านมีโอกาสการได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่มีระดับที่สูงขึ้น

5.1.2.11 ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา รองลงมาคือ ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีความท้าทาย ท่านมีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ และท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญกับบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 ระดับระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.27 และระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านสถานที่ด้านความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านโดยรวม ด้านการสื่อสาร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกตามลำดับ

5.1.3.1 ด้านสถานที่ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านรู้สึกได้ถึงสมดุลชีวิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อทำงานที่บ้าน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมของบ้านสวยงามเป็นสัดส่วน สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน และท่านพอใจในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปที่บ้าน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก

5.1.3.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน โดยรวม ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

5.1.3.3 ด้านการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านสามารถสื่อสาร ประชุมหรือทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี เมื่อทำงานที่บ้าน รองลงมาคือ ท่านพอใจในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ระบบอินเทอร์เน็ตที่บ้าน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว และท่านมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานที่บ้าน ได้อย่างไม่ติดขัด

5.1.3.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านพอใจในวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่มีที่บ้านของท่าน เช่น มีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ และในการทำงานที่บ้าน ท่านได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ โปรแกรมสำหรับการปฏิบัติงานจากบริษัทของท่าน รองลงมาคือท่านพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่บ้าน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่เพียงพอกับความต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.4 ระดับระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.22 และระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านสถานที่ ด้านการสื่อสาร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกตามลำดับ ด้านที่พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัทโดยรวม

5.1.4.1 ด้านสถานที่ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านรู้สึกได้ถึงสมดุลชีวิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อทำงานที่บริษัท รองลงมาคือ บริษัทของท่านมีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่วไปของบริษัทที่มีลักษณะทำให้เกิดการกระตือรือร้นในการทำงาน และท่านพอใจในสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก

5.1.4.2 ด้านการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านสามารถสื่อสาร ประชุมหรือทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างคล่องตัว เมื่อทำงานในที่ทำงาน รองลงมาคือ เทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานที่บริษัทได้เป็นอย่างดี และบริษัทของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว

5.1.4.3 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านพอใจในวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่มีในที่ทำงาน มีเพียงพอและหยิบใช้ได้สะดวกรองลงมาคือในการทำงานที่บริษัท ท่านได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ โปรแกรมสำหรับการปฏิบัติงานจากบริษัทของท่าน และท่านพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกของที่ทำงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่เพียงพอกับความต้องการ

5.1.4.4 ด้านความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัทโดยรวม ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกันสามารถสรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

ความพึงพอใจในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล						รูปแบบการเดินทาง
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ลักษณะงาน	เขตที่อยู่อาศัย	
ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน	×	✓	×	✓	×	×	×

หมายเหตุ: ✓ คือ ผลการทดสอบสมมติฐานแตกต่างกัน

× คือ ผลการทดสอบสมมติฐานไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 5.1 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ และรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน เขตที่อยู่อาศัย และรูปแบบการเดินทาง

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกันสามารถสรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

ความพึงพอใจในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล						รูปแบบการเดินทาง
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ลักษณะงาน	เขตที่อยู่อาศัย	
ความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท	×	✓	×	✓	×	×	×

หมายเหตุ: ✓ คือ ผลการทดสอบสมมติฐานแตกต่างกัน

× คือ ผลการทดสอบสมมติฐานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 5.2 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ และรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความพอใจในการทำงานที่บริษัทไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน เขตที่อยู่อาศัย และรูปแบบการเดินทาง

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน
ความสำเร็จในงาน	×
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	×
การได้รับการยอมรับนับถือ	×
ความรับผิดชอบ	×
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	✓
นโยบายการบริหาร	✓
การบังคับบัญชา	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	×
สภาพการทำงาน	×
ความมั่นคงในงาน	✓
เงินเดือนและสวัสดิการ	✓

หมายเหตุ: ✓ คือ ผลการทดสอบสมมติฐานว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางสถิติ

× คือ ผลการทดสอบสมมติฐานว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติ

จากตารางที่ 5.3 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านนโยบายการบริหารมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการบังคับบัญชาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ด้านสภาพการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครดังตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท
ความสำเร็จในงาน	✓
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	✗
การได้รับการยอมรับนับถือ	✗
ความรับผิดชอบ	✗
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	✓
นโยบายการบริหาร	✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	×
สภาพการทำงาน	×
ความมั่นคงในงาน	×
เงินเดือนและสวัสดิการ	✓

หมายเหตุ: ✓ คือ ผลการทดสอบสมมติฐานว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางสถิติ

× คือ ผลการทดสอบสมมติฐานว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติ

จากตารางที่ 5.4 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านนโยบายการบริหารมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการบังคับบัญชาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ด้านสภาพการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ด้านความมั่นคงในงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านมากกว่าการทำงานที่บริษัท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานที่บ้านทำให้พนักงานบริษัทมีอิสระในการทำงานมากขึ้น รู้สึกคุ้นเคยกับบรรยากาศทั่วไปในบ้าน ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเมื่อทำงานที่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยพร ประสมทรัพย์ และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษา Work from Home (WFH) : “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข Work From Home : Efficiency and Happiness พบว่า การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยประโยชน์ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดตกอยู่กับพนักงานในรูปของเวลาในการเดินทางที่ประหยัดได้ ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับเสาวรจ รัตนคำฟู และเมธาวิ รัชตวิจิน (2563) ศึกษาผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ พบว่า การทำงานที่บ้านนั้นทำให้ผลิตภาพการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้น เหตุผลสำคัญที่การทำงานที่บ้านช่วยเพิ่มผลิตภาพ คือ พนักงานรู้สึกในทางบวก จากการที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้าน

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านเพศ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเมื่ออยู่ที่บ้านและทำงานที่บริษัทได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตินี ตีปปะละ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านอายุ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 31- 40 ปี แต่จากการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท กลับพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน และที่บริษัทต่ำกว่าอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานบริษัทเอกชนในช่วงอายุ 31-40 เป็นช่วงอายุที่ทำงานมาได้ในระยะหนึ่ง และเริ่มมีภาระที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีความปรารถนาที่จะทำงานอย่างมีความสุข เพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน แต่องค์กรอาจไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังดังกล่าวได้ จึงมีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและที่บริษัทน้อยที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีการจัดแบ่งกลุ่มบุคคลตามช่วงอายุ ดังที่ รัชฎา อติสนธิสกุล และอ้อยอุมารุ่งเรือง (2563) กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี เติบโตมาพร้อมสิ่งแวดล้อมความสะดวกต่าง ๆ เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ดังนั้นคนในกลุ่มนี้จึงสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างง่ายดายและเรียนรู้ได้เร็ว เน้นการทำงานที่ตนเองพึงพอใจ ไม่ค่อยชอบเงื่อนไขที่ยุ่งยาก มีความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ดี ขณะที่อายุ 31-40 ปี เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดในยุคแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ลักษณะการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้นมุ่งเน้นที่ทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบเดี่ยว แต่ละบุคคลจะพยายามนำเอาความสามารถพิเศษออกมาเป็นกลยุทธ์ในการทำงาน และอายุ 41 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งมีผู้ช่วยในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวีรัตน์กุล และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานีต่างกัน

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและที่บริษัทไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยมีข้อสังเกตว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ประกอบกับตำแหน่งงานต่าง ๆ ในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำเอกสารเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจุบันรับเฉพาะคนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย จึงไม่ทำให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตินี คีปะปะละ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน และการทำงานที่บริษัทแตกต่างกัน จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท แต่จากการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท กลับพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านต่ำกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่ายิ่งมีรายได้มากขึ้นเท่าไรก็ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานได้ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งหากมีความพึงพอใจในรายได้ก็จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานทั้งที่บ้านและที่บริษัทเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของศันันท์ อ่อนสันหัต (2561) ศึกษาความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัทไม่แตกต่างกัน เนื่องจากตำแหน่งงานต่าง ๆ ของพนักงานบริษัทมีรูปแบบการทำงานใกล้เคียงกัน อีกทั้งนโยบายในการบริหารงานองค์กรให้ความสำคัญกับลักษณะงานต่าง ๆ เท่าเทียมกัน ทั้งนี้อาจจะมีบางงานที่สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ เช่น งานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ขณะที่งานด้านการผลิต การขายอาจจะต้องทำงานในรูปแบบการทำงานที่บริษัทเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของพัชรพร ศรีสุระพล (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานที่มีอาชีพต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานจากบ้านแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านเขตที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเขตที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน และที่บริษัทไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลเป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้เคียงกัน ทำให้ระยะเวลาที่ต้องเดินทางไปทำงานใกล้เคียงกัน ซึ่งการเดินทางไปทำงานทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลต้องใช้เวลาในการเดินทางเคียงกัน จึงทำให้ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน และที่บริษัทไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของวิมลศิริ หลอดทอง (2565) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home เอกสารนี้เป็นเอกสารทูลงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์โดยไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก พบว่า ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีกไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านรูปแบบการเดินทาง พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรูปแบบการเดินทาง ต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน และที่บริษัทไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ทำให้มีองค์กรต่าง ๆ มีนโยบายให้พนักงานทำงานที่บ้านมากขึ้น ทำให้การเดินทางทั้งรถส่วนตัวและรถสาธารณะใช้เวลาในการเดินทางลดลง ส่งผลให้พนักงานที่มีการเดินทางทั้งยานพาหนะส่วนบุคคลและขนส่งสาธารณะมีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและที่บริษัทไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับเสาวรุ่ง รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิน (2563) ศึกษา ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ พบว่า รูปแบบของการเดินทางที่แตกต่างกัน ทำให้ผลิตภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.3 อภิปรายผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน และการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ 0.120 ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ 0.110 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ 0.099 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ 0.147 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ 0.126 โดยด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ 0.139 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ 0.115 ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ 0.141 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ 0.099 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ 0.156 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ 0.133 โดยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ และจากการตอบแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.21 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้าง ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ทำได้เป็นอย่างดี ทำให้มีความภูมิใจในงานที่ทำ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตินี ตีปะปะละ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำประโยชน์จากผลการศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้ จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมาพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้ทั้งจากที่บ้านและที่บริษัท โดยเฉพาะการทำงานที่บ้านควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการเพิ่มความรวดเร็วในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีผลในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากพนักงานอาจจะรู้สึกว่าการที่ทำงานที่บ้านน่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำหายที่ต้องให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังเพียงผู้เดียวตามความรู้ความสามารถความถนัดในงาน และจากการตอบแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.34 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนมีความคิดเห็นต่อระบบการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์มากขึ้น การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละคน และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ได้มาตรฐาน ทำให้ท่านทำงานได้ง่ายขึ้น ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี อีสลาม (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานส่วนงานภาคพื้นดิน สายการบินไทยไลอ้อนแอร์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนงานภาคพื้นดิน

สายการบินไทยไลอ้อนแอร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำประโยชน์จากผลการศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้ จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมาพัฒนาระบบงานที่เอื้อต่อการทำงานที่บ้านมากขึ้น โดยมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดทำเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานทั้งจากที่บ้าน และที่บริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากองค์กรมีการจัดการการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงานที่ชัดเจนซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยมีผลในทิศทางเดียวกัน จากการตอบแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารมีระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.27 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายของบริษัทซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน การชี้แจงนโยบายขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง การมอบหมายงานให้พนักงานอย่างเหมาะสม และการทำงานมีความยืดหยุ่นและความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพลิศารุ่งเรือง (2565) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า นโยบายการบริหารขององค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำประโยชน์จากผลการศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้ จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมาพัฒนาในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ให้มีความชัดเจน โดยนโยบายนั้น ๆ ควรเป็นนโยบายที่มีความโปร่งใส โดยเฉพาะพนักงานที่ทำงานที่บ้านควรมีการกำหนดนโยบาย และ ข้อควรปฏิบัติสำหรับการทำงานที่บ้านให้กับพนักงานอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานทราบ และสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านได้อย่างถูกต้อง โดยไม่มีข้อกังวลใจ อีกทั้งอาจมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ที่มุ่งเน้นให้พนักงานมีความสุขกาย และ สุขภาพจิตที่ดี นอกจากนี้ นโยบายที่กำหนดควรจะสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้พนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานทั้งจากที่บ้านและที่บริษัท

ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีผลในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากพนักงานสามารถรับรู้ได้ถึงลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา อีกทั้งผู้บังคับบัญชายังมีความสามารถการบริหารงาน และจากการตอบแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยด้านการบังคับบัญชามีระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.21 จาก

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนให้ความสำคัญต่อการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของผู้ได้บังคับบัญชา มีการปกครองผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม มีธรรมาภิบาล และผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำ ปรัชญาในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี อิสลาม (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานส่วนงานภาคพื้นดิน สายการบินไทยไลอ้อนแอร์ พบว่า ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนงานภาคพื้นดิน สายการบินไทยไลอ้อนแอร์

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำประโยชน์จากผลการศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้ จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนารูปแบบของการติดต่อสื่อสาร รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้อิสระในการทำงาน และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ มีความเป็นกันเองและมีความเป็นยูติธรรมในการบริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แต่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานที่บ้านทำให้องค์กรสามารถมีทางเลือกมากขึ้น เนื่องจากการทำงานที่บ้านบริษัทสามารถจ้าง Freelance ทำงานแทนการจ้างพนักงานประจำ ซึ่งการจ้าง Freelance นั้นทำให้ต้นทุนการทำงานถูกระยะอัตราจ้าง Freelance คนหนึ่งนั้น ถูกกว่าการจ้างพนักงานเงินเดือนอย่างมาก นอกจากนี้จากการตอบแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.32 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนให้ความสำคัญกับเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งในองค์กร ที่เป็นไปด้วยความเสมอภาค และมีกระบวนการที่มีความยุติธรรม งานที่ทำความมั่นคง และเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับโอกาสในการแสดงออกทางด้าน ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และการได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่มีระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนลิน ลิมาพร (2558) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในตำแหน่งงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำประโยชน์จากผลการศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้ จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมากำหนดนโยบายพิจารณาหลักเกณฑ์ การวัดผลงานในการทำงานที่บ้านอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงผลงาน และไม่เกิดความกังวลใจว่าการทำงานจากที่บ้านนั้นจะได้รับผลงานที่แตกต่างจากทำงานที่บริษัท และยังคงควรมีการจัดประชุมประจำวัน หรือประจำสัปดาห์ เพื่อที่จะไม่ทำให้พนักงานนั้นรู้สึกว่าเขาโดนทอดทิ้งและไม่มีที่ปรึกษา

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมี

ผลในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่ว่าจะเป็นรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน และรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และจากการตอบแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.24 จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทเอกชนให้ความสำคัญกับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และความรู้ ความสามารถ มีผลต่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความพึงพอใจต่อการดำรงชีวิต และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตินี ตีปปะละ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำประโยชน์จากผลการศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้ จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมากำหนดนโยบายด้านเงินเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เมื่อมีการปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ควรจะมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างเหมาะสมและชัดเจนเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการให้ความสำคัญและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญสำหรับองค์กร

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากบุคลากรอาจรู้สึกที่ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารในการทำงาน ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในงานที่ทำจึงไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน ในหัวข้อที่สอดคล้องกับงาน การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การปรับตำแหน่งเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม และได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่มีระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพลิศารุ่งเรือง (2565) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ แม้ว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จะไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท แต่ผู้บริหารก็สามารถนำประโยชน์จากผลการศึกษา มาพัฒนาปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยให้ความสำคัญกับการนำ

เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในแง่มุมต่าง ๆ มากขึ้น เช่น เทคโนโลยีคลาวด์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อัจฉริยะและปัญญาประดิษฐ์ ดังนั้นพนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องแคล่วทั้งการใช้ การเข้าใจ การสร้าง และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากบุคลากรอาจรู้สึกว่าคุณสมบัติไม่ยอมรับในความสามารถ จึงทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานในองค์กร และได้รับการยกย่องหรือชมเชยจากหัวหน้างานหรือหน่วยงานตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตินี ตีปะปะละ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ แม้ว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จะไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท แต่ผู้บริหารก็สามารถนำประโยชน์จากผลการศึกษา มาพัฒนาปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยให้ความสำคัญกับการให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ พนักงานสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้เอง รวมถึงการมอบหมายให้พนักงานได้รับงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน สร้างความรู้ความสามารถ สร้างความชำนาญในการทำงานด้านอื่นให้มีทักษะในหลายด้าน เปิดโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าของพนักงาน ควรแบ่งระบบงานที่ปฏิบัติให้มีแบบแผนเพื่อความชัดเจนในการทำงาน โดยสร้างข้อกำหนดในการทำงาน เป็นแนวทางให้กับบุคลากรในองค์กรเดียวกัน ทำให้งานที่ทำมีความสำเร็จโดยไม่รู้สึกยากลำบาก

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าคุณสมบัติตนเองได้รับมอบหมายงานเดิม ๆ และยังคงควบคุมในการทำงานอย่างใกล้ชิด จึงรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา ได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีความท้าทาย มีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบ และการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญกับบริษัท ตามลำดับ สอดคล้องกับกิติศา เย็นคำ และกฤษฎณา มุฮัมหมัด (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ แม้ว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จะไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท แต่ผู้บริหารก็สามารถนำประโยชน์จากผลการศึกษา มาพัฒนาปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีนโยบายให้พนักงานรับผิดชอบงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้โอกาสที่จะสามารถทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากบุคลากรอาจรู้สึกว่าการในองค์กรขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่สามารถรับรู้ได้ ความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับการที่เพื่อนร่วมงาน ได้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การช่วยซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความนับถือและความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ สอดคล้องกับ กิติศา เย็นคำ และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ แม้ว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท แต่ผู้บริหารก็สามารถนำประโยชน์จากผลการศึกษา มาพัฒนาปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยกำหนดนโยบายให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านโดยสมัครใจควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อให้พนักงานมีโอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ การปรับตัวกับความเป็นอยู่ขณะปฏิบัติงานที่บ้านให้กับเพื่อนร่วมงานได้รับทราบ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และลดความตึงเครียดขณะทำงานปฏิบัติงานที่บ้าน

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากบุคลากรอาจยังไม่พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม ลักษณะแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีบรรยากาศชวนให้ทำงาน และมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนุคนลิน ลิมาพร (2558) ศึกษาปัจจัย แรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม พบว่า สภาพการทำงานมีผล ต่อความพึงพอใจในการทำงานอุตสาหกรรมโรงแรม

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ แม้ว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จะไม่มีผลต่อความพึงพอใจใน การทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท แต่ผู้บริหารก็สามารถนำประโยชน์จากผลการศึกษา มาพัฒนาปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยควรจัดแบ่งสัดส่วนพื้นที่ในการทำงานอย่างเหมาะสม อีกทั้ง ควรมีการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศที่ชวนให้ทำงาน พร้อมกับจัดเตรียม อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งานจะทำให้พนักงาน สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น โดยเฉพาะเมื่อต้องทำงานที่บ้านควรมีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาช่วย หรือมาปรับใช้เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้อย่างราบรื่น เช่น การประชุม ผ่านโปรแกรม Zoom หรือ Microsoft Team มีการจัดการกับระบบฐานข้อมูลเพื่อให้พนักงาน สามารถเข้าถึงข้อมูลจำเป็นที่ใช้ในการทำงานได้ง่าย รวมถึงการจัดหาทรัพยากรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานที่บ้าน ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้านที่มี ประสิทธิภาพ เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากการวิเคราะห์ผลของงานวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของระดับความพึงพอใจใน การทำงานที่บ้านและการทำงานบริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร และแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้บริหารสามารถนำข้อมูลผลการวิจัย ครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัทของ พนักงานในสถานการณ์ COVID-19 เพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน และ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.3.1.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ควรพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้พนักงาน สามารถทำงานได้ทั้งจากที่บ้านและที่บริษัท โดยเฉพาะการทำงานที่บ้านควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการเพิ่มความรวดเร็วในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5.3.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนาระบบการทำงานทั้งจากที่บ้านและที่บริษัท มีการมอบหมายงานที่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้เผยแพร่เห็นว่าเป็นประโยชน์ในการศึกษา ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหมาะสมกับรูปแบบการทำงาน จัดทำคู่มือขั้นตอนการทำงาน และมาตรฐานของงานในแต่ละประเภททั้งจากการทำงานที่บ้านและที่บริษัท เพื่อให้พนักงานนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับลักษณะงานนั้น ๆ

5.3.1.3 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ควรมีความชัดเจน โดชนโยบายนั้น ๆ ควรเป็นนโยบายที่มีความโปร่งใส โดยเฉพาะพนักงานที่ทำงานที่บ้านควรมีการกำหนดนโยบาย และ ข้อควรปฏิบัติสำหรับการทำงานที่บ้านให้กับพนักงานอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานทราบ และสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านได้อย่างถูกต้อง โดยไม่มีข้อกังวลใจ อีกทั้งอาจมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ที่มุ่งเน้นให้พนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ก็ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการบริหารสำหรับพนักงานที่ทำงานในบริษัท สนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.4 ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา สำหรับการทำงานที่บ้านควรพัฒนารูปแบบของการติดต่อสื่อสาร รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้อิสระในการทำงาน และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ความเป็นกันเองและมีความเป็นยุติธรรมในการบริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน และการทำงานที่บริษัทควรตระหนักถึงการติดต่อสื่อสารในกระบวนการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่บริษัทมากขึ้น

5.3.1.5 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน สำหรับการทำงานที่บ้านควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาหลักเกณฑ์ การวัดผลงานในการทำงานทั้งจากที่บ้านอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงผลงาน และไม่เกิดความกังวลใจว่าการทำงานจากที่บ้านนั้นจะได้รับผลงานที่แตกต่างจากการทำงานที่ทำงาน ทั้งนี้ควรพิจารณาในการสลับให้พนักงานทำงานทั้งจากที่บ้าน และที่ทำงาน สัปดาห์ละ 3 วัน

5.3.1.6 ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สำหรับการทำงานที่บ้านและที่บริษัทควรกำหนดนโยบายด้านเงินเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เมื่อมีการปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ควรจะมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างเหมาะสมและชัดเจนเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าให้ความสำคัญและรู้สึกว่าคุณค่ายังเป็นบุคคลสำคัญสำหรับองค์กร

5.3.1.7 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สำหรับการทำงานที่บ้านควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในแง่มุมต่าง ๆ มากขึ้น เช่น เทคโนโลยีคลาวด์ อัจฉริยะและปัญญาประดิษฐ์ ดังนั้นพนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องแคล่วทั้งการใช้ การเข้าใจ การ

สร้าง และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของพนักงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนการทำงานที่บริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ให้ความรู้ และอบรมพนักงาน เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ทั้งจากการทำงานที่บ้านและที่บริษัท

5.3.1.8 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สำหรับการทำงานที่บ้านควรให้ความสำคัญกับการให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ พนักงานสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้เอง รวมถึงการมอบหมายให้พนักงานได้รับงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน สร้างความรู้ความสามารถ สร้างความชำนาญในการทำงานด้านอื่นให้มีความทันในหลายด้าน ส่วนการทำงานที่บริษัทควรเปิดโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าของพนักงานควรแบ่งระบบงานที่ปฏิบัติให้มีแบบแผนเพื่อความชัดเจนในการทำงาน โดยสร้างข้อกำหนดในการทำงาน เป็นแนวทางให้กับบุคลากรในองค์กรเดียวกัน ทำให้งานที่ทำมีความสำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก

5.3.1.9 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ สำหรับการทำงานที่บ้านควรกำหนดนโยบายให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยควรจะกำหนดเกณฑ์ระยะเวลาในการทำงาน เพื่อให้การทำงานที่บ้านเกิดประสิทธิภาพ และการทำงานที่บริษัทควรกำหนดนโยบายให้พนักงานรับผิดชอบงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้โอกาสที่จะสามารถทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมายให้

5.3.1.10 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำหรับการทำงานที่บ้านควรกำหนดนโยบายให้พนักงานสามารถ ทำงานที่บ้านโดยสมัครใจควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อให้พนักงานมีโอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อเปิด โอกาสให้พนักงานได้พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ การปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงขณะปฏิบัติงานที่บ้าน ให้กับเพื่อนร่วมงานได้รับทราบ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และลดความตึงเครียดขณะทำงานปฏิบัติงานที่บ้าน และการทำงานที่บริษัทผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานให้มากขึ้น พนักงานจะรู้สึกว่าคุณค่าความคิดเห็นของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5.3.1.11 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในการทำงานที่บ้านควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วย หรือมาปรับใช้เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้อย่างราบรื่น เช่น การประชุมผ่าน โปรแกรม Zoom หรือ Microsoft Team มีการจัดการกับระบบฐานข้อมูลเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลจำเป็นที่ใช้ในการทำงานได้ง่าย รวมถึงการจัดหาทรัพยากรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานที่บ้าน ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้านที่มีประสิทธิภาพ เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น ส่วนการทำงานบริษัทควรให้ความสำคัญกับการจัดแบ่งสัดส่วนพื้นที่ในการทำงานอย่างเหมาะสม อีกทั้งควรมีการ

ออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศที่ชวนให้ทำงาน พร้อมกับจัดเตรียมอุปกรณ์เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งานจะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่บ้านและที่บริษัท เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของปัญหา และนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์กร

5.3.2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานบริษัท เพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์กร

5.3.2.3 ควรมีการขยายขอบเขตพื้นที่และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเพิ่มขึ้น เช่น ขยายพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมหลายจังหวัดมากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและกว้างขวางขึ้น และอาจทำให้เห็นถึงความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานบริษัท ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- กรณีการ์ เหมือนประเสริฐ. 2548. “ทัศนคติของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กฤตินี ตีบปะละ. 2560. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีสโตนและสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. 2559. “การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550. การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานต์ บุญศิริ. 2563. การทำงานที่บ้าน (Work From Home). [Online]. เข้าถึงได้จาก <https://www.stou.ac.th/SchoolsWeb/commarts/UploadedFile/413311.pdf>.
- กิตติดา เข็นคำ และกฤษฎา มุฮัมหมัด. 2561. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา, ครั้งที่ 13, สิงหาคม 2561. หน้า 481-491.
- กฤตินี ตีบปะละ. 2560. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีสโตนและสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปีก. 2546. แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- เต็มศักดิ์ คทวนิช. 2546. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธีรยุส วัฒนาศุภโชค. 2553. การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุคนลิน ลิมาพร. 2558. “ปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม.” การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปณิศา มีจินดา. 2553. พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเสริฐ อุไร. 2558. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด.” สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ องค์กร คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

ปัญญา จันรอด. (2548). “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3.” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พลิศารุ่งเรือง. 2565. “ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับ บัณฑิตบริหาร ของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง.” สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

พัชรพร ศรีสุระพล. 2565. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการ จัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

พัฒนา พรหมณี, ยูพิน พิทยาวัฒน์ชัย และจิระศักดิ์ ทัทผา. 2563. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและ การสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษา เอกชนแห่งประเทศไทย. 26(1): 59 – 66.

ภาวิณี กาญจนภา. 2559. พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2553. การเปรียบเทียบผลการทดสอบการแจกแจงปกติด้วยสถิติทดสอบ จากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง.

รัศมี อิสลาม. 2560. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและส่งผล ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานส่วนงานภาคพื้นดิน สายการบินไทยไล อ้อนแอร์.” วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและ บริการแบบบูรณาการ คณะการจัดการการท่องเที่ยว, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิภาวี รัตนกุล และกฤษฎา มุฮัมหมัด. 2563. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 6(2): 137-150.

วิมลสิริ หลอดทอง. 2565. “ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงาน ช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก.” สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิวัฒน์ แสงเพชร. 2559. “ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศันันท์ อ่อนสันทัด. 2561. “ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริพร จันทศรี. 2550. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน.” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุสุพานี สุธัญญ์วานิช. 2552. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพิชฌาย์ คูศรีเทพประทาน. 2551. “การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.” สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุทธิชัย ศรีศิริ โชคชัย. 2557. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานระดับปฏิบัติการ (Officer) ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2564. **"สถาปณณ์" ในห้วงยามแห่งความท้าทาย เร่งแก้วิกฤต ปูทางพลิกโฉมเศรษฐกิจไทย**. [Online]. เข้าถึงได้จาก <https://www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/25650154ThoughtLeader.aspx>.
- เสาวรัจ รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิน. 2563. **ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ**. [Online]. เข้าถึงได้จาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>.
- อารี พันธุ์มณี. 2546. **จิตวิทยาสร้างสรรค์การสอน**. กรุงเทพฯ: ไชยใหม่เอ็ดดูเคท.
- อุดม ชรินทร์. 2564. **ป้องกันการติดเชื้อแบบครอบจักรวาล**. [Online]. เข้าถึงได้จาก <http://www.msdbangkok.go.th/covid/info/224.pdf>.
- Cochran, W.G. (1977). **Sampling Techniques**. New York : John Wiley and Sons.
- Cullen, R. 2001. Perspectives on user satisfaction surveys. **Library Trends**. 49(Spring): 602-686.
- Gilmer, V. B. 1971. **Industrial Psychology**. New York : McGraw-Hill Book.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Hanson, M. E. 1996. **Educational Administration and Organizational Behavior**. Boston :
Allyn and Bacon.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์
COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
บริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือผู้ทำแบบสอบถาม ช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตาม
ความเป็นจริง

3. ข้อมูลใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบประการใดต่อผู้ตอบ
แบบสอบถาม

4. แบบสอบถามชุดนี้ มีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านเป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป
ใช่หรือไม่

1. ใช่ 2. ไม่ใช่

2. ท่านเคยปฏิบัติงานที่บ้านใช่หรือไม่ (Work from home)

1. ใช่ 2. ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี 4. มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ปวส. / อนุปริญญา 2.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

4. รายได้ต่อเดือน

1. น้อยกว่า 15,000 บาท 2. 15,001 – 20,000 บาท

3. 20,001 – 25,000 บาท 4. มากกว่า 25,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ลักษณะงาน

1. งานด้านบัญชี / การเงิน 2. งานด้านทรัพยากรบุคคล
3. งานด้านการตลาด / พนักงานขาย 4. งานด้านประชาสัมพันธ์/ประชาสัมพันธ์
5. งานด้านการผลิต / บริการ 6. งานด้านการวางแผนกลยุทธ์
7. งานด้านบริหารทั่วไป 8. อื่น ระบุ.....

6. เขตที่พักอาศัยในปัจจุบัน (ระหว่างที่ทำงานในสถานที่)

1. เขตกรุงเทพมหานคร 2. เขตปริมณฑล

7. รูปแบบการเดินทาง

1. ยานพาหนะส่วนบุคคล 2. ขนส่งสาธารณะ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจ

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านความความสำเร็จในงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้าง					
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี					
4. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำสำเร็จเสมอ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน(ต่อ)					
2. ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน ในหัวข้อที่สอดคล้องกับงานของท่าน					
3. ท่านมีโอกาสดการได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อน ตำแหน่งที่มีระดับที่สูงขึ้น					
4. การปรับตำแหน่งในปัจจุบันของบริษัทเป็นไปอย่างมี ระบบและมีความเหมาะสม					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ท่านได้รับการยกย่อง / ชมเชยจากหัวหน้างานหรือ หน่วยงาน					
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านมีโอกาสดได้เสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางใน การปฏิบัติแก่พนักงานในองค์กร					
ด้านความรับผิดชอบ					
1. ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีความท้าทาย					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา					
3. ท่านมีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในงานที่ ท่านรับผิดชอบ					
4. ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญกับบริษัท					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละคน					
2. หน่วยงานของท่านมีระบบการทำงาน เพื่อให้เกิดการ เรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์มากขึ้น					
3. หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ได้ มาตรฐาน ทำให้ท่านทำงานได้ง่ายขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านนโยบายบริหาร					
1. บริษัทชี้แจงนโยบายขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง					
2. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของบริษัทมีผลกระทบต่อ การทำงานของท่าน					
3. การบริการงานของหน่วยงานมีความยืดหยุ่นและ ความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ					
4. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้แก่พนักงาน อย่างเหมาะสม					
ด้านการบังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำ ปรึกษา ในการทำงานของท่าน					
2. ผู้บังคับบัญชา รับ ฟัง ความ คิด เห็น ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ เป็นธรรม มีธรรมภิบาล					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1. ได้รับความนับถือและความไว้วางใจ จากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น					
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านสภาพการทำงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็น สัดส่วนอย่างเหมาะสม					
3. สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อม เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศ ชวนให้ทำงาน					
ด้านความมั่นคงในงาน					
1. ท่านได้รับโอกาสในการแสดงออกทางด้าน ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
2. เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งในองค์กร เป็นไปด้วยความ เสมอภาค และมีกระบวนการที่มีความยุติธรรม					
3. มีโอกาสการได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อน ตำแหน่งที่มีระดับที่สูงขึ้น					
4. บริษัทของท่านทำอยู่ในขณะนี้ มีความมั่นคง และ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
1. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ทำ					
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา อายุ การทำงานและความความรู้ ความสามารถ					
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการ ดำรงชีวิต					
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีผลต่อการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและบริษัท

4.1 ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน	ระดับความพึงพอใจ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านสถานที่					
1. ท่านพอใจในสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปที่บ้าน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก					
2. ท่านรู้สึกได้ถึงสมดุลชีวิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีเมื่อทำงานที่บ้าน					
3. สภาพแวดล้อมของบ้านสวยงาม เป็นสัดส่วน สะดวก สบายต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก					
1. ท่านพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่บ้าน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่เพียงพอกับความต้องการ					
2. ท่านพอใจในวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่มีที่บ้านของท่าน เช่น มีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้					
3. ในการทำงานที่บ้าน ท่านได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ โปรแกรมสำหรับการปฏิบัติงานจากบริษัทของท่าน					
ด้านการสื่อสาร					
1. ท่านพอใจในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือระบบอินเทอร์เน็ตที่บ้าน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน	ระดับความพึงพอใจ				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
2. ท่านสามารถสื่อสาร ประชุมหรือทำงานกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่างดี เมื่อทำงานที่บ้าน					
3. ท่านมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใน การทำงานที่บ้าน ได้อย่างไม่ติดขัด					
โดยรวมท่านมีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านของ ท่าน					

4.2 ความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท	ระดับความพึงพอใจ				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านสถานที่					
1. ท่านพอใจในสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ ทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเท อากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงาน สะดวก					
2. ท่านรู้สึกได้ถึงสมดุลชีวิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อทำงานที่บริษัท					
3. บริษัทของท่านมีอาคารสถานที่และสภาพล้อม ทั่วไปของบริษัทที่มีลักษณะทำให้เกิดการ กระตือรือร้นในการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 ของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท	ระดับความพึงพอใจ				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวก					
1. ท่านพอใจในสิ่งแวดล้อมความสะดวกของที่ทำงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่เพียงพอกับความต้องการ					
2. ท่านพอใจในวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่มีในที่ทำงาน มีเพียงพอและหยิบใช้ได้สะดวก					
3. ในการทำงานที่บริษัท ท่านได้รับการสนับสนุน เครื่องมือ อุปกรณ์ โปรแกรมสำหรับการปฏิบัติงานจากบริษัทของท่าน					
ด้านการสื่อสาร					
1. บริษัทของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว					
2. ท่านสามารถสื่อสาร ประชุมหรือทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างคล่องตัว เมื่อทำงานในที่ทำงาน					
3. เทคโนโลยีที่บริษัทของท่านรองรับการทำงานที่ได้เป็นอย่างดี					
โดยรวมท่านมีความพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นางสาวธัญญพัทธ์ พิมสุวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด 29 พฤศจิกายน 2535
ที่อยู่ 19/46 ถ.เทศบาล5 ต.ปากเพรียว อ.เมือง จ.สระบุรี 18000
ประวัติการศึกษา 2558 วิทยาศาสตรบัณฑิต
สาขาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้