ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

Employee satisfaction toward working from home in Bangkok.

จุฑามาส สุขสมบท

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Jutamart Suksombot

E-mail: yuyu_four@hotmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration Program

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.) ความพึงพอใจของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2.)เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะงาน สถานะภาพในองค์กร และที่อยู่อาศัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (F-test)

จากการศึกษาพบว่า 1.) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 59.5 มีอายุระหว่าง 22-35 ปี ร้อยละ 55.5 สถานภาพโสด ร้อยละ 73.5 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.0 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานประจำออฟฟิศ ร้อยละ 57.0 เป็นระดับพนักงาน ร้อยละ 57.3 และมีที่อยู่อาศัยเป็นอาคารชุดที่อยู่ร่วมกันหลายครัวเรือน(คอนโดมิเนียม/ทาว์นโฮม/ทาว์นเฮาส์/อพาร์ทเม้นท์/หอพัก/ห้องเช่า) ร้อยละ 50.3 2.) ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน(Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.61 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจสูงสุดคือด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.85 รองลงมาด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.69 ด้านความสุขและบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.64 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.62 ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.45 และด้านเทคโนโลยีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.43 3.) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านอายุและด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ ด้านสถานภาพทางการสมรส ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพในองค์กร และด้านที่อยู่อาศัย ที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน(Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

Abstract

The aim of this research was (1) to study satisfaction in working from home of the employees at a private company in Bangkok and (2) to find out the correlation between personal factors and satisfaction in working from home of the employees at a private company in Bangkok. The personal factors focused in this research were gender, age, marital status, educational background, job description, organizational status, and types of residence. The samples were 400 employees at a private company. The instruments employed for data collection was a bipartite questionnaire which was designed (1) to analyze the personal data and (2) to analyze the factors that can affect the satisfaction in working from home. The instrument's reliability was 1.00. To analyze the data collected, the following descriptive statistics techniques were utilized: frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. T-test, one-way ANOVA (f-test), and Pearson's product moment correlation coefficient method were included in hypothesis testing.

The study found that (1) 59.5% of the respondents were female, 55.5% of them were 22 – 35 of age, 73.5% were single, 68.0% held a bachelor degree, 57.0% were a permanent employee, 57.3% were other kinds of staff, and 50.3% lived in a multi-family residential (condominium, townhome, townhouse, apartment, dormitory, rental apartment). (2) The satisfaction in working from home of the employees at a private company in Bangkok was overall in a high level ($\bar{x}$ = 3.61). Considered in each aspect, the wage satisfaction held the highest level ($\bar{x}$ = 3.85) followed by the performance satisfaction ($\bar{x}$ = 3.69), work environment satisfaction ($\bar{x}$ = 3.64), satisfaction in social relations with colleagues and superiors ($\bar{x}$ = 3.45), and satisfaction in working technology ($\bar{x}$ = 3.43), respectively. (3) Regarding personal factors, differences in age and educational background resulted in different levels of the satisfaction in working from home of the employees at a private company in Bangkok with a statistical significance of 0.05. While the following factors: gender, marital status, job description, organizational status, and types of residence, did not influence the satisfaction in working from home of the employees at a private company in Bangkok.

บทนำ

จากสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการระบาดของไวรัส CORONA2019 องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO)ได้ประกาศให้การระบาดครั้งใหญ่ของไวรัสCORONA2019 หรือ COVID-19 เป็นโรคระบาดขนาดใหญ่ที่มีการระบาดไปแล้วกว่า 217 ประเทศทั่วโลก มีผู้ติดเชื้อมากกว่า 39ล้านคนทั่วโลก และมีผู้เสียชีวิตจาก COVID-19 มากกว่า 1,000,000คน โดยเริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยพบครั้งแรกในนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย ประเทศจีน องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดครั้งนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 และประกาศให้

เป็นการระบาดทั่วโลกในวันที่ 11 มีนาคม 2563 โดยเชื่อว่าไวรัสอาจมีต้นกำเนิดมาจากค้างคาว ทางการจีนได้แจ้งการระบาดของโรคไวรัสทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง และพัฒนาสารพันธุ์มาเป็น COVID-19 ซึ่งเป็นโรคเกี่ยวกับการอักเสบของทางเดินหายใจ มีไข้ ไอแห้ง หายใจติดขัด ปอดบวมอักเสบ และสามารถแพร่กระจายจากคนผ่านทางละอองของเหลวที่ออกจากการไอ หรือ จาม ซึ่งสามารถป้องกันการแพร่ระบาทได้ด้วยการใส่หน้ากากอนามัยทุกครั้งหลังออกจากบ้าน ล้างมือบ่อยๆ และลดการสัมผัสจากผู้คน

โรคระบาดไวรัส CORONA 2019 เริ่มกระจายเข้าสู่ประเทศไทย ในเดือนมกราคม 2563 โดยมีหญิงชาวจีนเดินทางเข้ามาในประเทศและได้รับการวินิจฉัยว่าติดเชื้อไวรัส และมีคนได้รับเชื้อไวรัสนี้แพร่กระจายในประเทศเพิ่มมากขึ้น ต่อมากระทรวงสาธารณสุขไทยได้ประกาศให้โรคระบาดไวรัส CORONA 2019 เป็นโรคติดต่อร้ายแรงตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ 2558 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2563 (ราชกิจจานุเบกษา : 2563) โดยจำนวนผู้ติดเชื้อไวรัส CORONA หรือ COVID-19 ในประเทศไทยนั้นมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว จนกระทั่งในวันที่ 26 มีนาคม 2563 รัฐบาลออกพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ 2558 (พรก. ฉุกเฉิน) เพื่อลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โดยมีมาตรการสำคัญในการป้องกันการระบาดของไวรัส ดังนี้ ห้ามเข้าออกพื้นที่เสี่ยงตามที่ทางราชการประกาศ การปิดสถานที่เสี่ยงต่อการติดโรค ได้แก่ สนามมวย สนามกีฬา สนามแข่งขัน สนามเด็กเล่น สนามม้า ผับ สถานที่มหรสพ แหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ พิพิธภัณฑ์ ห้างสรรพสินค้า ห้ามเข้าออกราชอาณาจักร เป็นต้น เพื่อลดการรวมกลุ่มชุมนุมของประชาชน และสร้างระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) โดยสาธารณสุขมีคำแนะนำให้บริษัท หน่วยงาน องค์กรต่างๆ ปรับวิธีการทำงาน จากทำงานในสำนักงาน มาเป็นการทำงานที่บ้าน (Work Form Home : WFH) เพื่อลดการปฏิสัมพันธ์ของคนซึ่งจะช่วยป้องกันการแพร่เชื้อหรือติดเชื้อไวรัสได้

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ทวีความรุนแรงมากขึ้น กระทรวงสาธารณสุขประกาศยอดผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกวัน จึงทำให้หลายองค์กรในประเทศไทย เริ่มทยอยออกนโยบายทำงานที่บ้าน (Work From Home) เพื่อลดความเสี่ยงให้กับพนักงาน โดยหลายองค์กรได้มีมาตรการการทำงานที่บ้านแตกต่างกันออกไป เช่น สลับให้พนักงานมาทำงานวันเว้นวัน หรือ เว้นสัปดาห์ เพื่อให้ลดจำนวนคนเข้าออกบริษัทได้ถึง 50% บางบริษัทมีพนักงานบางตำแหน่งไม่สามารถทำงานที่บ้านได้ บริษัทซื้อประกัน COVID-19 ให้ทั้งหมดเพื่อช่วยเหลือด้านความเสี่ยงให้พนักงาน เป็นต้น โดยการทำงานที่บ้านนี้เป็นการทำงานลักษณะใหม่ของคนไทย โดยต้องติดต่อผ่านทางระบบแอพลิเคชั่นไลน์ หรือ การประชุมผ่านทางระบบวีดีโอคอนเฟอเร้น (Video Conference) ทำให้พนักงานบริษัทหลายคนต้องปรับตัวให้เข้ากับนโยบายของบริษัท ซึ่งการทำงานที่บ้านมีทั้งข้อดีและข้อที่ต้องปรับปรุงเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพใน

การทำงานสูงสุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์

1.เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน

สมมติฐาน 1.พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานบ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานบ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐาน 3.พนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพทางการสมรสแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานบ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐาน 4.พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานบ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐาน 5.พนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานบ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐาน 6.พนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานะภาพในองค์กรแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานบ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐาน 7.พนักงานบริษัทเอกชนที่มีที่อยู่อาศัยแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานบ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

ตัวแปรต้น (อิสระ) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristic) เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะงาน สถานะภาพในองค์กรและที่อยู่อาศัย

ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเทคโนโลยีในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ด้านความสุขและบรรยากาศในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.เพื่อวิเคราะห์จากงานวิจัยเพื่อหาข้อดีและข้อเสียของการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

ความพึงพอใจนั้นมีหลากหลายความหมาย อาทิ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า พึงพอใจ หมายถึง รัก ชอบใจ และพึงใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ

อรรถพร คำคม (2546, หน้า 29) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติหรือระดับ ความพึงพอใจของบุคคลต่อกิจการรมต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้น ๆ โดยเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลจะได้รับ ระดับของ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อกิจกรรมนั้น ๆ สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Hersberg

ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจ และเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งเฟรเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก และคณะได้ร่วมกันทำการวิจัย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชีจำนวน200คน จากบริษัทฯ ต่างๆ 9 แห่ง ในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาคำตอบว่า “คนชอบงานหรือไม่ งานนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร”ประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี และความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นเป็นไปในทางบวกหรือลบ จากผลการศึกษาดังกล่าว เฮอร์ซเบอร์ก ได้ตั้งทฤษฎีปัจจัยสองประการขึ้น ปัจจัยสองประการตามทฤษฎีนี้กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบ และรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอการทำงานที่บ้านของพนักงานเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งกระทำโดยการระบุปัญหาสำหรับการศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์และการตั้งสมมุติฐานเพื่อทดสอบ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนั้น เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัย ศึกษารวบรวมและดัดแปลง ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบถามที่ต้องการทราบสถานภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะงาน สถานะภาพในองค์กร ที่อยู่อาศัย เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions)

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 24 ข้อ

โดยในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, น้อยที่สุด

วิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย

ค่า *t*-test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ, สถานภาพในองค์กร, ที่อยู่อาศัย

ค่า *F*-test ใช้ในการทดสอบความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ, สถานภาพทางการสมรส, ระดับการศึกษา, ลักษณะงาน

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า

1.) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 59.5 มีอายุระหว่าง 22-35 ปี ร้อยละ 55.5 สถานภาพโสด ร้อยละ 73.5 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.0 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานประจำออฟฟิศ ร้อยละ 57.0 เป็นระดับพนักงาน ร้อยละ 57.3 และมีที่อยู่อาศัยเป็นอาคารชุดที่อยู่ร่วมกันหลายครัวเรือน(คอนโดมิเนียม/ทาว์นโฮม/ทาว์นเฮาส์/อพาร์ทเม้นท์/หอพัก/ห้องเช่า) ร้อยละ 50.3

2.)ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน(Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\overline{\mathbf{X}}$ = เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจสุงสุด คือด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย $\overline{\mathbf{X}}$ = 3.85 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย $\overline{\mathbf{X}}$ = 3.69 ด้านความสุขและบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย $\overline{\mathbf{X}}$ = 3.64 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย $\overline{\mathbf{X}}$ = 3.62 ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย $\overline{\mathbf{X}}$ = 3.45 และด้านเทคโนโลยีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย $\overline{\mathbf{X}}$ = 3.43

3.) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านอายุและด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน(Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ ด้านสถานภาพทางการสมรส ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพในองค์กร และด้านที่อยู่อาศัย ที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน(Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีสาระสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 22-35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพเป็นพนักงานประจำออฟฟิศ เป็นระดับพนักงาน และมีที่อยู่อาศัยเป็นอาคารชุดที่อยู่ร่วมกันหลายครัวเรือน(คอนโดมิเนียม/ทาว์นโฮม/ทาว์นเฮาส์/อพาร์ทเม้นท์/หอพัก/ห้องเช่า)

2.2 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ เรียงลำดับดังต่อไปนี้ ด้านค่าตอบแทน

(Compensation) มีระดับการให้ความสำคัญมาก ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน (Performance) มีระดับการให้ความสำคัญมาก ด้านความสุขและบรรยากาศในการทำงาน (Happiness) มีระดับการให้ความสำคัญมาก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน(Relationship) มีระดับการให้ความสำคัญมาก ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Stability in work) มีระดับการให้ความสำคัญมาก และด้านเทคโนโลยีในการทำงาน (Technology) มีระดับการให้ความสำคัญมาก ตามลำดับ

2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีเพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะงาน สถานะภาพในองค์กร และที่อยู่อาศัย ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน จากการศึกษามีระดับความพึงพอใจมาก ในการทำงานที่บ้านให้เป็นอุปสรรคต่อการค้นหาข้อมูลหรือเอกสารต่างๆ ปริมาณของงานที่มากกว่าปกติ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความรับชอบต่องานเมื่อต้องทำงานที่บ้าน ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงลักษณะของงานว่า แต่ละตำแหน่งมีความจำเป็นมากน้อยแค่ไหนต่อการใช้ข้อมูลหรือเอกสารต่างๆของบริษัท ตำแหน่งงานไหนที่ต้องใช้เอกสาร สามารถเบิกเอกสารล่วงหน้าได้ในปริมาณที่เพียงพอต่อการใช้ในแต่ละเดือน หรือถ้าตำแหน่งงานไหนต้องใช้ข้อมูลจากทางเว็ปไซด์บริษัท ให้จัดโซนที่นั่งที่ทำงานที่บริษัทให้มีระยะห่างกัน 1เมตร และมีการตรวจวัดอุณหภูมิทุกครั้งก่อนเข้าบริษัท

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน จากการศึกษามีระดับความพึงพอใจมาก การทำงานที่บ้านทำให้หัวหน้างานติดต่อเรียกใช้งานได้มากกว่าตอนที่ทำงานที่บริษัท ดังนั้นผู้บริหารต้องคำนึงถึงการมีปฏิสัมพันธ์ของหัวหน้างานและลูกน้องว่า หัวหน้างานต้องรับฟังความคิดเห็นสามารถให้คำปรึกษาได้เมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งเพื่อนร่วมงานที่ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความสามัคคีทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ระหว่างกัน และให้คำปรึกษาหรือความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา

ด้านเทคโนโลยีในการทำงาน จากการศึกษามีระดับความพึงพอใจมาก การทำงานที่บ้านทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น เช่น ค่าติดตั้งอินเตอร์เน็ต ,ซื้อโน๊ตบุ๊ค เพราะพนักงานบางคนไม่มีโน๊ตบุ๊คหรือคอมพิวเตอร์ใช้งานที่บ้าน ส่วนอินเตอร์เน็ตไร้สายส่วนใหญ่ใช้จากมือถือ ซึ่งถ้ามีการวีดีโอคอลประชุมทั้งวัน อินเตอร์เน็ตบนมือถืออาจไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ทำให้ต้องติดตั้งอินเตอร์เน็ตไร้สายที่บ้านเพิ่มขึ้น ซึ่ง

บริษัทควรมีสวัสดิการรองรับการทำงานที่บ้าน เช่น มีอุปกรณ์ให้ยืมใช้ หรือ หากมีค่าใช่จ่ายเกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน สามารถนำบิลมาเบิกกับบริษัทได้

ด้านค่าตอบแทน จากการศึกษามีระดับความพึงพอใจมาก การทำงานที่บ้านทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แต่ก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายในบ้านเพิ่มมากขึ้น (ค่าน้ำ,ค่าไฟ) เมื่อต้องทำงานที่บ้าน อีกทั้งการทำงานที่บ้านเป็นการเปิดโอกาสให้บริษัทลดอัตราผลตอบแทนหรือโบนัสได้อีกด้วย เนื่องด้วยสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ทำให้บริษัทมีรายได้ลดลง บริษัทอาจจะเพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการให้กับพนักงานที่ทำงานที่บ้าน เช่น มาตรการช่วยเหลือค่าน้ำค่าไฟ 3% ต่อบิล เป็นต้น

ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษามีระดับความพึงพอใจมาก การทำงานที่บ้านทำให้พนักงานหลายคนมีความรู้สึกกังวลต่อการถูกเลิกจ้างเป็นพนักงานประจำ เพราะถ้ามีการเลิกจ้างเกิดขึ้นการทำงานที่บ้านยังเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ และบริษัทสามารถวัดผลงานในขณะทำงานที่บ้านได้ บริษัทควรแสดงถึงเป้าหมายในการทำงานและแสดงแนวทางการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่บ้านเมื่อเกิดโรคระบาดโควิด 19 เป็นระยะๆให้ต่อเนื่องและชัดเจน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีต่อการทำงานของพนักงานในบริษัท

ด้านความสุขและบรรยากาศในการทำงาน จากการศึกษามีระดับความพึงพอใจมาก การทำงานที่บ้านไม่สามารถแยกเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างชัดเจน สภาพแวดล้อมภายในบ้านเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และการทำงานที่บ้าน สามารถขยายเวลาการทำงานออกไปได้ ซึ่งทำให้คุณภาพชีวิตแย่ลง เพราะเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวคือเวลาเดียวกันเมื่อต้องทำงานที่บ้าน เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในบ้านหรือนอกบ้านเป็นอุปสรรคต่อการทำงานที่บ้าน หัวหน้างานสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่บ้านให้เสมือนกับการทำงานที่บริษัทได้ เพื่อลดแรงกดดันและความตรึงเครียดที่มีต่องานให้น้อยลง

นอกจากนี้ผลงานวิจัยอาจสรุปข้อดีและข้อเสียของการทำงานที่บ้านWork From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยที่วิเคราะห์ได้จากแบบสอบถาม มีข้อดีข้อเสีย ดังนี้

ข้อดี

- ช่วยประหยัดเวลาในการเดินทางไปกลับที่ทำงานตลอดจนเวลาที่ต้องเดินทางในการประชุมหรือติดต่องานภายนอก ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆเพิ่มได้
- มีความสุขและผ่อนคลายมากกว่าเมื่ออยู่ที่บ้าน สามารถทำอะไรได้ตามสบาย ไม่รู้สึกเกร็งหรือมีคนอื่นจับตามอง
- มีเวลาได้อยู่กับคนในครอบครัว คนรัก สัตว์เลี้ยงมากขึ้น

ข้อเสีย

- ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน การทำงานที่บ้านจะไม่มีคนคอยกระตุ้นให้ทำงาน
- มีอุปสรรคในการทำงานที่บ้าน เช่น สภาพแวดล้อมที่บ้านมีเสียงดังรบกวนการทำงาน
- มีอุปสรรคในส่วนของระบบการทำงาน เช่นระบบออนไลน์อาจกไม่รองรับกับการทำงานที่บ้าน ส่งผลให้งานสะดุด ไม่มีประสิทธิภาพ
- ค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น แม้จะไม่มีภาระเรื่องค่าเดินทาง แต่ก็มีภาระด้านอื่นๆเพิ่มขึ้นแทน ค่าน้ำ ค่าไฟ เป็นต้น
- การเข้าใช้งานระบบขององค์กร สามารถเข้าใช้ได้เฉพาะอยู่ที่ทำ งานเท่านั้น
- การทำงานที่บ้าน เสี่ยงต่อการที่ข้อมูลบริษัทรั่วไหล

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป

สำหรับผู้ที่สนใจจะนำผลและวิธีการศึกษาตามที่ได้เสนอไว้ในรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสละเล่มนี้ไปทำการศึกษาต่อเพิ่มเติมหรือไปประยุกต์ใช้ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1 ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างประชากรในกรุงเทพมหานครเท่านั้น การศึกษาในครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาในเขตอื่นๆที่ใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและความแตกต่างของปัจจัยต่างๆ ในแต่ละเขตพื้นที่ว่ามีความแตกต่างมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาตัดสินใจในการวางแผนเตรียมพร้อมและรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้าเมื่อต้องทำงานที่บ้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในครั้งต่อไป

2 ควรมีการศึกษาเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน เช่น พนักงานที่ต้องประจำที่โรงงาน พนักงานที่ต้องพบปะลูกค้า เช่น ฝ่ายการตลาดหรือฝ่ายขาย

3 ควรมีการศึกษาโดยเฉพาะในปัจจัยส่วนที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก

4 ควรมีการศึกษาโดยเฉพาะในปัจจัยที่ส่วนที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

5 ควรใช้สถิติตัวอื่นๆมาวิเคราะห์ในแง่มุมอื่นๆ