

# ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ WORK FROM HOME

ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร

## SATISFACTION ON WORK FROM HOME

## OF OFFICE WORKERS IN BANGKOK

กานต์จนาจ จันดาพล

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanjanart Chandaphol

Email : 6314154246@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครต่างกัน (3) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจุนและปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานออฟฟิศที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้น ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยค่าจุน ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ ส่วนที่ 5 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ และลักษณะงาน ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่วนปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาและการกำกับดูแล ด้านตำแหน่งงานในองค์กร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

**คำสำคัญ :** ปัจจัยแรงจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home

## **ABSTRACT**

Research subject Satisfaction on Work From Home of Office Workers in Bangkok The objective is to (1) To study satisfaction on work from home of office workers in Bangkok (2) To study a different personal factors have a difference satisfaction on work from home of office workers in Bangkok (3) To study motivation factors and hygiene factors affecting the satisfaction on work from home of office workers in Bangkok. The sample group used in this research was 400 office workers in Bangkok calculation from Taro Yamane' formula and using convenience sampling. The research instrument is a questionnaire and have the 6 component. Part 1 : Screening questions, Part 2 : General information of the respondents, Part 3 : Opinions about hygiene factors, Part 4 : Opinions about motivation factors, Part 5 : Opinions about satisfaction on work from home of office workers in Bangkok and Part6 : Additional suggestions.

The study indicated that different Personal factors, such as marital status and job description have a difference satisfaction on work from home of office workers in Bangkok in statistical significance 0.05 and Hygiene factors such as Working Conditions, Possibility Growth, Company Policy and Administration ,The total life space and Motivation Factors such as Supervision Technical, Status and Job Security are affecting the satisfaction on work from home of office workers in Bangkok.

**Keywords :** motivation factors, hygiene factors, satisfaction on work from home

## บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่ผ่านมามากหลายปี ส่งผลให้ในปัจจุบันเกิดการปรับตัวของสังคมในหลายๆ ด้าน การใช้ชีวิตประจำวันจึงต้องหาวิธีในการป้องกันเพื่อให้อยู่รอดด้วยการแสวงหาแนวทางในการดำรงชีวิตแบบใหม่ (New Normal) เพื่อให้ห่างไกลจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับการฟื้นฟูและพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจของประเทศเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมด้านอาหาร การแต่งกาย สุขอนามัย การศึกษา ซึ่งถูกเรียกว่า ความปกติใหม่ (New Normal)

การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home : WFH) เป็นส่วนหนึ่งของ ความปกติใหม่ (New Normal) ที่ได้ส่งผลให้ในหลายๆ องค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน เพื่อที่จะตอบสนองกับสถานการณ์ปัจจุบัน และลดความเสี่ยงในการแพร่กระจายของโควิด-19 ที่มีโอกาสเกิดขึ้นกับบุคคล และในอนาคตหลังจากนี้หากผ่านพ้นช่วงวิกฤต COVID – 19 ไปแล้วแต่ก็มีแนวโน้มว่าการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home : WFH) อาจกลายเป็นรูปแบบใหม่ในการทำงานที่หลายๆ องค์กรนำไปปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามการทำงานจากที่บ้านอาจจะถึงคราวสิ้นสุด พบได้จากบางองค์กรที่ได้กำหนดนโยบายให้พนักงานกลับมาทำงานที่ออฟฟิศ (Work from Office : WFO) อย่างเต็มรูปแบบแล้ว แต่ทั้งนี้ในหลายๆ องค์กรยังสนับสนุนการทำงานจากที่บ้านตามนโยบายที่แตกต่างกันไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร ที่มีรูปแบบการทำงานจากที่บ้านเพื่อทราบถึงข้อมูล และนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางให้กับองค์กรในการปรับปรุงนโยบายการทำงานจากที่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพและความพึงพอใจสูงสุดแก่พนักงานในองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์ในการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครต่างกัน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจุนและปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,494,932 คน
2. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนมกราคม - มีนาคม 2566
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยแรงจูงใจ ส่วนตัวตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครต่างกัน
2. ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยแรงจูงใจ มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. รับรู้ถึงความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่างๆ ในการทำงานรูปแบบ Work from home เพื่อความพึงพอใจของพนักงาน
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงานของพนักงานออฟฟิศในปัจจุบันและในอนาคต

### การทบทวนวรรณกรรม

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factors Theory, 1959)

นวรรตน์ วิบูลศรี (2550) ได้กล่าวไว้ว่าเป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ในองค์การมี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่และทำให้บุคคลในองค์กรสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น คือ ความสำเร็จในงานที่ทำ, การได้รับความยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา คือ เงินเดือน, โอกาสที่ในการก้าวหน้าในอนาคต, ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน, สถานะทางอาชีพ, วิธีการบังคับบัญชา, นโยบายและการบริหาร, สภาพเงื่อนไขในการทำงาน และความมั่นคงในงาน

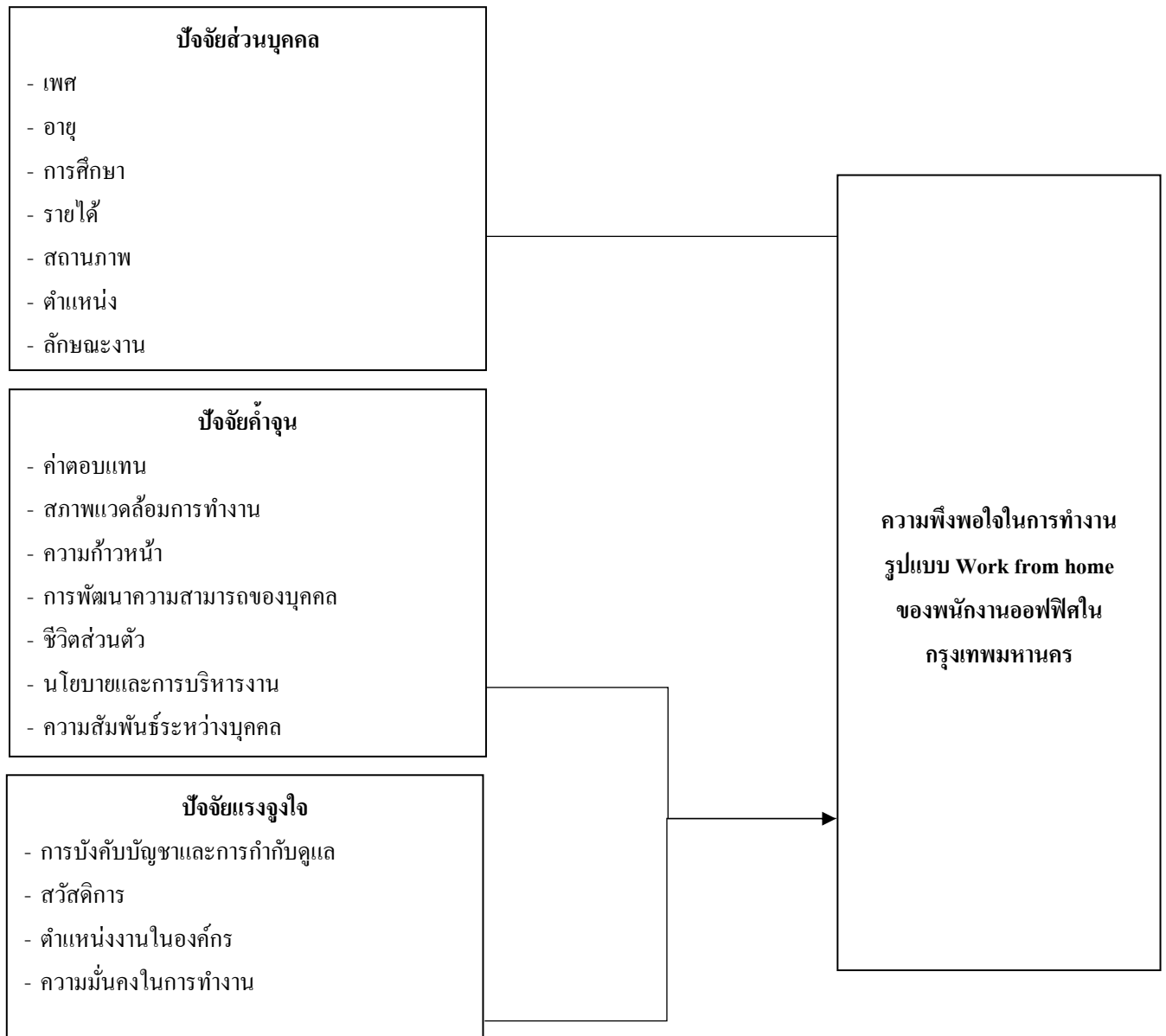
ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1980)

พิศโตภา ทีฆาวงศ์ (2560) ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ, สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ, การพัฒนาความสามารถของบุคคล, ความก้าวหน้า, การบูรณาการทางสังคม, ลักษณะการบริหารงาน, ชีวิตส่วนตัว

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (X)

ตัวแปรตาม (Y)



## ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวนประชากรในกรุงเทพมหานคร คือ 5,494,932 คน (สำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 31 ธ.ค. 2565) และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยอ้างอิงจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ค่าความคลาดเคลื่อนที่ใช้ในงานวิจัยนี้ (0.05) ซึ่งผลที่ได้คือขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดสำหรับงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน และการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling)

ผู้วิจัยทดสอบคุณภาพเครื่องมือตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาวิจัยตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน พบว่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item Object Congruence Index--IOC) ถ้าได้ค่า IOC มากกว่า 0.50 หมายถึงข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ จากนั้นไปทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานออฟฟิศที่อยู่ในกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ = 0.960 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

## วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน
- ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่กลุ่มตัวอย่างสัมพันธ์กัน (t-test)
- ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงานจะใช้การวิเคราะห์

ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test)

หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างด้วยการจับคู่พหุคูณ (LSD)

- เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

### สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ WORK FROM HOME ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีคุณสมบัติดังนี้ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.20 โดยมีอายุระหว่าง 21-37 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.00 มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 69.5 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.20 ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 53.30 มีลักษณะงานด้านอื่นๆ เช่น ไอที คิดเป็นร้อยละ 26.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 31,000 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.80 โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับคะแนนมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.852 โดยพนักงานให้ความสำคัญกับการ work from home ทำให้พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ, การ work from home ทำให้พึงพอใจในคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่ และการ work from home ทำให้พึงพอใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ในระดับคะแนนมากทั้ง 3 ข้อ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน ใช้สถิติการทดสอบ t-test กับตัวแปรเพศ และใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) กับตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน หากสมมุติฐานแต่ละข้อให้ผลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ LSD โดยสามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

- พนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work form home ต่างกัน โดยพบว่า
  - กลุ่มที่ 1 ผู้ที่มีสถานภาพโสด กับ ผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work form home ต่างกัน

กลุ่มที่ 2 ผู้ที่มีสถานภาพสมรส กับ ผู้ที่มีสถานภาพอื่นๆ มีความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work form home ต่างกัน

- พนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work form home ต่างกัน โดยพบว่า

กลุ่มที่ 1 ผู้ที่มีลักษณะงานด้านบัญชี/การเงิน กับ งานด้านการตลาด/ลูกค้า มีความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work form home ต่างกัน

กลุ่มที่ 2 ผู้ที่มีลักษณะงานด้านบัญชี/การเงิน กับ งานด้านทรัพยากรบุคคล มีความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work form home ต่างกัน

กลุ่มที่ 3 ผู้ที่มีลักษณะงานด้านบัญชี/การเงิน กับ งานด้านการบริหาร/วางแผน มีความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work form home ต่างกัน

กลุ่มที่ 4 ผู้ที่มีลักษณะงานด้านบัญชี/การเงิน กับ งานด้านอื่นๆ เช่น ไอที มีความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work form home ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

#### ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร

Model	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
Constant	-0.000092	0.172		-0.001	1.000	62.224	0.000*
ด้านค่าตอบแทน	0.037	0.044	0.035	0.848	0.397		
ด้านสภาพแวดล้อม	0.121	0.045	0.127	2.683	0.008*		
การทำงาน							
ด้านความก้าวหน้า	0.126	0.039	0.143	3.235	0.001*		
ด้านการพัฒนา	0.011	0.046	0.011	0.244	0.808		
ความสามารถของบุคคล							
ด้านชีวิตส่วนตัว	0.115	0.049	0.106	2.376	0.018*		
ด้านนโยบายและ	0.099	0.049	0.100	1.995	0.047*		
การบริหารงาน							



ตาราง 1 (ต่อ)

Model	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	0.003	0.045	0.003	0.076	0.939		
ด้านการบังคับ บัญชาและการ กำกับดูแล	0.259	0.058	0.229	4.476	0.000*		
ด้านสวัสดิการ	-0.035	0.045	-0.037	-0.782	0.435		
ด้านตำแหน่งงาน ในองค์กร	0.150	0.052	0.148	2.872	0.004*		
ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	0.129	0.048	0.138	2.682	0.008*		

R = 0.798, R<sup>2</sup> = 0.638, Adjusted R Square = 0.627, SEE = 0.488 \*sig < 0.05

สามารถนำมาแทนค่าสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.259 (\text{ด้านการบังคับบัญชาและการกำกับดูแล}) + 0.150 (\text{ด้านตำแหน่งงานในองค์กร}) + 0.129 (\text{ด้านความมั่นคงในการทำงาน}) + 0.126 (\text{ด้านความก้าวหน้า}) + 0.121 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน}) + 0.115 (\text{ด้านชีวิตส่วนตัว}) + 0.099 (\text{ด้านนโยบายและการบริหารงาน})$$

เมื่อเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านการบังคับบัญชาและการกำกับดูแล, ด้านตำแหน่งงานในองค์กร, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านความก้าวหน้า, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน, ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยทั้ง 7 ด้านนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 63.8 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 63.8 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm 0.172$

ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทน, ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสวัสดิการ ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร

กล่าวโดยสรุป คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครมากที่สุด 7 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการบังคับบัญชาและการกำกับดูแล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รพีพรรณ ฉัตรลิขิต, 2565) ที่กล่าวว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านหัวหน้างาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ด้านตำแหน่งงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อโนทัย งามสม, 2564) ที่กล่าวว่า ปัจจัยเสริมแรงด้านตำแหน่งงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์
- 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รินลณี วงศ์ยะรา, 2564) ที่กล่าวว่า ด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานครก่อน และระหว่างสถานการณ์โควิด 19
- 4) ด้านความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิภาวี รัตนกุล, 2563) ที่กล่าวว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี
- 5) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บัว, 2561) ที่กล่าวว่าด้านสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร
- 6) ด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชฎาภรณ์ เพ็ญบุระ, 2565) ที่กล่าวว่าด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อองค์การของบุคลากร
- 7) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรินดา เลาหิชาติชัย, 2560) ที่กล่าวว่าด้านหน่วยงานและการจัดการมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 3

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับคะแนนมาก ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมนโยบายดังกล่าวต่อไป และจากการศึกษาปัจจัยข้างต้น และปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุดซึ่งพบว่าการ work from home สามารถลดระยะเวลาการเดินทางในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นจะพบได้ว่าพนักงานออฟฟิศให้ความสำคัญกับเวลาในการเดินทางเข้ามาปฏิบัติงานที่ออฟฟิศ ซึ่งการทำงานในรูปแบบ Work from home นั้น

สามารถช่วยลดการเดินทางของพนักงานได้, ด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าในชีวิต ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าหากแม้เป็นการการทำงานจากบ้านพนักงานเองก็รู้สึกถึงความก้าวหน้าในชีวิตจากการปฏิบัติงานในรูปแบบ work from home, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการ work from home มีความสะดวกสบายต่อการปฏิบัติงานดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการทำงานจากที่บ้านไม่ได้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานอีกทั้งยังสร้างความสะดวกสบายให้แก่ตัวพนักงานด้วย, ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในองค์กรมีนโยบายและการบริหารงานที่เป็นไปตามกฎหมายในการ work from home ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานรู้สึกได้ว่านโยบายและการบริหารงานขององค์กรไม่ได้ขัดแย้งต่อข้อกำหนดต่างๆ, ด้านการบังคับบัญชาและการกำกับพบว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from home ของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครมากที่สุดและผู้ตอบแบบสอบถามนั้นให้ความสำคัญกับการเปิดให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ดังนั้นแล้วองค์กรจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยกำหนดเป็นเวทีการประชุมให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหารเพื่อที่จะให้องค์กรนำข้อเสนอแนะเหล่านั้นมาปรับใช้กับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรอย่างเหมาะสม, ด้านตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในความรู้สึกถึงความเท่าเทียมอย่างเหมาะสมตามตำแหน่งงานแสดงว่าตำแหน่งงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ และด้านความมั่นคงในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับในงานที่ทำอยู่มีความมั่นคงทางการเงินนั้นแสดงถึงว่าพนักงานเองถึงแม้จะมีการทำงานจากบ้านก็มีความรู้สึกว่าจะองค์กรจะไม่มีมีการปรับลดเงิน หรือเปลี่ยนแปลงเงินที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน

ดังนั้นจากทุกด้านที่กล่าวมานั้นผู้บริหารองค์กร รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรรักษานโยบาย และรูปแบบของการทำงานในรูปแบบ Work from home ไว้เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

ชฎาภรณ์ เพ็ญยะ. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนิดา เลหาภิชาติชัย. (2560). *คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รินลณี วงศ์ยะรา. (2564). *ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.

รพีพรรณ ฉัตรลิขิต (2565) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

วิภาวี รัตนกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.

สุจิรารัตน์ รัชตพงษ์บรร. (2560). บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส.(2563). รู้จัก "New Normal" ฉบับราชบัณฑิตยสภา ค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/292126>

สำนักทะเบียนกลาง.(2566). จำนวนราษฎรที่พระราชอาณาจักร ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.dopa.go.th/news/cate1/view8263>

อโนทัย งามสม. (2564). ปัจจัยเสริมแรงความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.