

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสาน
ในเขตกรุงเทพมหานคร
JOB SATISFACTION OF GOVERNMENT EMPLOYEES UNDER HYBRID WORKING
IN BANGKOK

ศศิโสสม วิลัยวรรณ
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

SASISOM WILAIWAN
E-mail: 6614154167@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจากประชากร คือ บุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 20 - 60 ปี และทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสาน จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยหากพบมีความแตกต่างที่ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) บุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ สถานภาพ และประเภทบุคลากรต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสาน แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (2) ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านคุณลักษณะบุคคล และด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.407, 0.287 และ 0.247 ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าด้านผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลสูงสุด และด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน, การทำงานผสมผสาน

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the job satisfaction of government employees under hybrid working in Bangkok, categorized by personal factors. (2) to study the supporting factors for hybrid working that affect job satisfaction of government employees under hybrid working in Bangkok. The sample consisted of 400 people in Bangkok, aged 20–60, who worked under hybrid working. A questionnaire was used as the research instrument. The statistics used to analyze the data were frequency, percentages, means ($\bar{x}$), standard deviation (SD), t-tests to compare differences between variables, and One-Way ANOVA analysis of variance (One-Way ANOVA). If differences were found at a level less than or equal to 0.05, multiple comparisons were performed using the Least Significant Difference (LSD) and multiple regression analysis was conducted.

The hypothesis testing results showed that (1) government employees in Bangkok with different genders, statuses, and personnel types had significantly different levels of job satisfaction under hybrid working at a significance level of 0.05, and (2) the supporting factors for hybrid working that affected the job satisfaction of government employees in Bangkok were supervisors, personal characteristics, and policies and practices, with statistical significance at the 0.05 level, The Standardized Regression Coefficients (β) were 0.407, 0.287, and 0.247, respectively, indicating that supervisors had the greatest influence, while work systems and technology had no statistically significant impact on the job satisfaction of government employees under the hybrid working in Bangkok.

Keywords: Job Satisfaction, Hybrid Working

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและสถานการณ์โควิด-19 ตั้งแต่ปี 2563 ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อรูปแบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ชญาธิศ สุขสวัสดิ์, 2566) โดยการทำงานแบบดั้งเดิมเป็นระบบราชการแบบรวมศูนย์ที่กำหนดให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานที่สำนักงานตามวันและเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด มุ่งเน้นการสื่อสารแบบพบปะโดยตรงและการประเมินผลงานโดยการสังเกตการณ์จากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้กระบวนการทำงานมีลักษณะเป็นทางการและผูกพันอยู่กับสถานที่และเวลาการทำงานอย่างตายตัว ระบบดังกล่าวมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในด้านความยืดหยุ่น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้ ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Herzberg, 1959; Locke, 1976) หากบุคลากรมีความพึงพอใจสูงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการลาออก และสร้างเสถียรภาพในการทำงานระยะยาว

สถานการณ์โควิด-19 นำมาสู่การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) เป็นส่วนหนึ่งของมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (เสาวรัช รัตนคำฟู และเมธาวิ รัชตวิจิน, 2563) ก่อให้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่ผสมผสานระหว่างการทำงานที่สำนักงานและที่บ้านจึงกลายเป็นความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ภายหลังสถานการณ์คลี่คลาย การทำงานแบบผสมผสานพัฒนาตามแนวทางการปฏิบัติราชการวิถีใหม่ (สำนักงาน ก.พ., 2565) ที่เน้นความยืดหยุ่น คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับรูปแบบการทำงานและการบริหารทรัพยากร พร้อมส่งเสริมให้เกิดการปรับวิถีคิดของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ การเปลี่ยนแปลงนี้มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของบุคลากร โดยรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานส่งผลให้มีการปรับตัวในด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร และการประเมินผลงาน (พงศกร ศรีชัย, 2567) ทั้งในเชิงบวก เช่น ความยืดหยุ่น ค่าใช้จ่ายและเวลาเดินทางที่ลดลง ผลผลิตภาพที่เพิ่มขึ้น ความสมดุลชีวิต-งานที่ดีขึ้น และในเชิงลบ เช่น อุปสรรคด้านการสื่อสาร ความรู้สึกโดดเดี่ยว และปัญหาการจัดการเวลา (Kokuyo, 2025) ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐและคุณภาพการให้บริการประชาชนโดยรวม

ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานครจึงมีความสำคัญ เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการทำงาน กำหนดนโยบาย จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน และให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในรูปแบบผสมผสาน โดยการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์วิจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะบุคคล

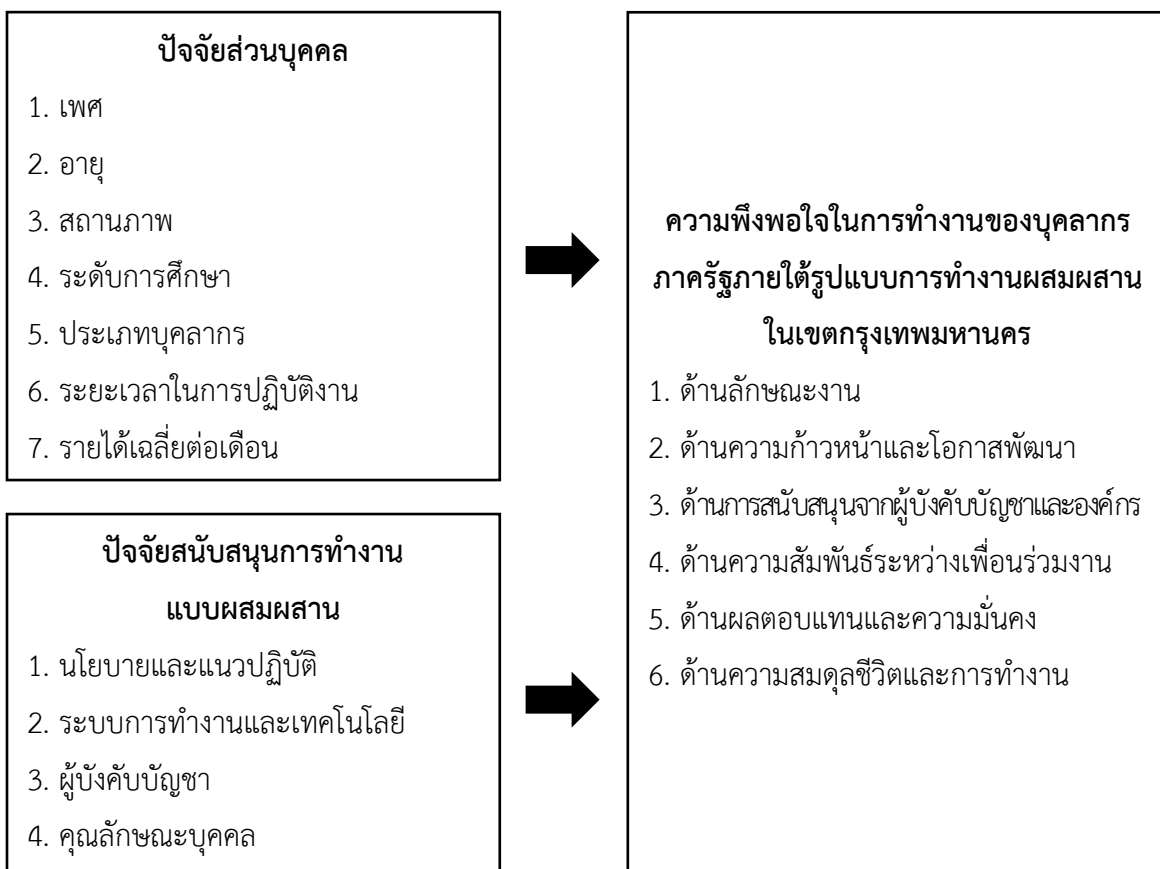
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะบุคคล ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตการศึกษา

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 2 ตัวแปร ได้แก่

1) ตัวแปรต้น ประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (2) ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา คุณลักษณะบุคคล

2) ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าและโอกาสพัฒนา ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและความมั่นคง ด้านความสมดุลชีวิตและการทำงาน

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 20 - 60 ปี และทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสาน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ W.G. Cochran (1977) แบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 384 คน เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

3. การวิจัยในครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน - เดือนตุลาคม พ.ศ. 2568 และศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งผลความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน รวมถึงการกำหนดนโยบายการทำงานแบบผสมผสาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

3. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนในการดูแลและสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรต่อไปจนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน

Belanger และ Collins (1998) จำแนกปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อมสู่การทำงานระยะไกลได้ 4 ด้าน คือ (1) ลักษณะขององค์กร ต้องมีวัตถุประสงค์ชัดเจนและกลไกควบคุมที่เหมาะสม (2) ลักษณะของพนักงาน ต้องพิจารณาความพร้อม ทักษะ วินัย และความสามารถในการบริหารเวลา (3) ลักษณะของงาน ต้องประเมินว่างานประเภทใดสามารถทำจากระยะไกลได้ และ (4) อุปกรณ์และเทคโนโลยี ต้องมีระบบที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และอยู่ภายใต้การควบคุม

บังอร เบ็ญจาธิกุล (2564) ระบุปัจจัยความสำเร็จของการทำงานแบบผสมผสาน 7 ด้าน คือ (1) การจัดระเบียบการทำงาน กำหนดมาตรฐานและจุดสมดุลที่ชัดเจน (2) สถานที่ทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งในสำนักงานและที่บ้าน (3) เทคโนโลยีที่ทันสมัย จัดหาเครื่องมือและระบบที่ปลอดภัย (4) สุขภาพจิต ดูแลป้องกันภาวะโดดเดี่ยวทางสังคม (5) การปฏิสัมพันธ์ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (6) แรงจูงใจ การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรม และ (7) การพัฒนาทักษะ ส่งเสริม Reskill และ Upskill อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg เป็นทฤษฎีหลักที่ใช้ในการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Herzberg (1959) ได้ทำการศึกษาจากวิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน ผ่านการสัมภาษณ์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัย 2 ประเภทที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วย ผลตอบแทนพนักงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจโดยตรง ประกอบด้วย โอกาสในการเติบโตก้าวหน้า คุณลักษณะของงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ การสร้างและส่งเสริมทั้ง 2 ปัจจัยอย่างสมดุลจะช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน ลดการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร

Belias & Koustelios (2014) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รายได้ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงจูงใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีจนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์กรได้ โดยองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โอกาสในการเติบโตก้าวหน้า สถานที่ทำงานที่มีชื่อเสียงและปลอดภัย ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับร่างกายแรงใจ ลักษณะงานที่สอดคล้องกับความสามารถ การบังคับบัญชาของผู้บังคับที่ดี ลักษณะทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของ บังอร เบ็ญจาธิกุล (2564) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานแบบไฮบริด ได้แก่ การจัดระเบียบในการทำงาน สถานที่ทำงานที่เหมาะสม เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย สุขภาพจิตในการทำงาน การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะในด้านการสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

Istiaque และ Molla (2015) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสำหรับการบริหารจัดการพนักงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ได้แก่ ผลตอบแทน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากปัจจัยเหล่านี้ไม่เป็นที่พึงพอใจ จะส่งผลในทางลบต่อแรงจูงใจของพนักงาน และอาจทำให้เกิดการลาออก ส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 20 - 60 ปี และทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสาน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา บุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 20 - 60 ปี และทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสาน เนื่องจากไม่ทราบจำนวนของประชากรที่แน่นอน การศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ W.G. Cochran (1977) แบบไม่ทราบจำนวนประชากร ผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 384 คน โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 แต่เพื่อความแม่นยำและป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้นแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งทั้งหมดเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check-list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 12 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ นโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา คุณลักษณะบุคคล โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert Scale (Likert, 1987)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสาน คำถามทั้งหมด 15 ข้อ โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้รับการตรวจสอบเนื้อหาเพื่อพิจารณาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา จากนั้น นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนตามดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 ถือว่ามีความเที่ยงตรง สามารถใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงก่อนนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 20 - 60 ปี และทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสาน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) จากนั้น ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำมาประมวลผล โดยทำการส่งออก (Export) ข้อมูลจาก Google Form เป็นไฟล์ Excel และจัดรูปแบบข้อมูลตามหมวดหมู่เพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)
5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยหากพบที่มีความแตกต่างที่ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50

ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.75 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 ในด้านประเภทบุคลากร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความพึงพอใจในการทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานแตกต่างกัน โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ สถานภาพ และประเภทบุคลากร ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. บุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานโดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.501 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด คือ คุณลักษณะบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาได้แก่ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และนโยบายและแนวปฏิบัติ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ความสามารถในการปรับตัว ทักษะด้านเทคโนโลยี ความรับผิดชอบ และความมีวินัยในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในรูปแบบผสมผสานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ระบบการทำงานและเทคโนโลยี และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาก็มีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนด้านนโยบายและแนวปฏิบัติของหน่วยงาน แม้อยู่ในระดับความสำคัญมาก แต่ยังเป็นด้านที่ควรได้รับการปรับปรุงให้มีความชัดเจนและยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.514 แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานในรูปแบบดังกล่าวโดยเฉพาะในด้านลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านคุณลักษณะบุคคล และด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.407, 0.287 และ 0.247 ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าด้านผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลสูงสุด และด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานแตกต่างกัน โดยบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศหญิงต้องทำงานบ้านหรือมีภารกิจที่บ้านมากกว่าเพศชาย เช่น การแต่งหน้าแต่งตัวไปทำงาน ประกอบกับการเลี้ยงดูบุตร ทำกับข้าว และการดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตูลธร ปรารค์ศรีทอง (2566) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง

2. สถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานแตกต่างกัน โดยบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสภาพภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานมากกว่าสถานภาพโสด และสมรส/อยู่ด้วยกัน ทั้งนี้ความอิสระในการจัดสรรเวลาและสถานที่ทำงานมากกว่า ไม่ต้องรับผิดชอบต่อบทบาทครอบครัวมากนัก จึงสามารถปรับตัวเข้ากับรูปแบบ

การทำงานแบบผสมผสานได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล วงศ์วิจิตร (2566) ที่ชี้ว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานภายใต้นโยบายการทำงานแบบผสมผสาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ไม่มีภาระครอบครัวหรือสามารถบริหารเวลาได้อย่างอิสระมักมีความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีภาระครอบครัวหรือข้อจำกัดด้านเวลา

3. ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานแตกต่างกัน โดยบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นพนักงานราชการ มีความพึงพอใจในการทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานมากกว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากพนักงานราชการมีลักษณะการจ้างงานที่ยืดหยุ่นกว่า และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานค่อนข้างเปิดกว้างทำให้สามารถบริหารเวลาและสถานที่ทำงานได้คล่องตัวมากขึ้น ส่งผลให้รู้สึกพึงพอใจต่อรูปแบบการทำงานที่ไม่จำเป็นต้องอยู่ในสำนักงานตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล วงศ์วิจิตร (2566) ที่ชี้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพการจ้างงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการภายใต้นโยบายการทำงานแบบผสมผสาน โดยพบว่าบุคลากรที่มีรูปแบบการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่นและมีอิสระในการจัดการงานของตนเองมักมีความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า

4. อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยมาภรณ์ ภูหนองโอง (2562) ระบุว่าอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ไม่มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากรทุกกลุ่มได้ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ การทำงานแบบผสมผสานยังไม่ได้อาศัยทักษะเฉพาะทางด้านวิชาการ แต่เน้นทักษะการบริหารตนเอง ความรับผิดชอบ และการสื่อสาร ซึ่งสามารถพัฒนาได้ในทุกกลุ่มบุคลากร ขณะเดียวกัน รูปแบบการทำงานแบบผสมผสานเป็นลักษณะใหม่ที่บุคลากรทุกช่วงประสบการณ์ต่างต้องเรียนรู้และปรับตัวเหมือนกัน ส่วนในด้านรายได้ พบว่าไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแบบผสมผสาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่า เมื่อความต้องการพื้นฐาน เช่น รายได้และความมั่นคง ได้รับการตอบสนองแล้ว ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจเพิ่มเติมคือปัจจัยภายใน เช่น ลักษณะงาน ความก้าวหน้า และความยืดหยุ่นในการทำงาน

การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน ด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการมีนโยบายที่ชัดเจน โปร่งใส และยืดหยุ่น ช่วยลดความไม่แน่นอนในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถวางแผนชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายที่เอื้อต่อการทำงานแบบผสมผสาน

ยังช่วยสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจโดยรวมสูงขึ้น ผลนี้สอดคล้องกับงานของ สรรยงา ซือสตัย (2564) ที่พบว่าความยืดหยุ่นในนโยบายและชั่วโมงการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจและความสมดุลชีวิต เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคง ความไว้วางใจ และความพึงพอใจของบุคลากร โดยเฉพาะในบริบทของภาครัฐไทยที่เน้นระเบียบและลำดับขั้นในการทำงาน การมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยอมรับและความสำเร็จของการทำงานแบบผสมผสาน

2. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน ด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเทคโนโลยีในปัจจุบันเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นมากกว่าจะเป็นปัจจัยสร้างความพึงพอใจ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งจัดให้เทคโนโลยีเป็น Hygiene Factor (ปัจจัยค้ำจุน) ที่เมื่อมีเพียงพอจะไม่เพิ่มความพึงพอใจ แต่หากขาดหายไปจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่มีโครงสร้างเทคโนโลยีใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะหลังสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ทุกหน่วยงานเร่งพัฒนาระบบการทำงานทางไกล (Work from Home) ทำให้เทคโนโลยีไม่ได้เป็นปัจจัยที่สร้างความแตกต่างหรือข้อได้เปรียบอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ แม้จะมีเครื่องมือและระบบเทคโนโลยีที่ครบถ้วน แต่ประสิทธิภาพของระบบความซับซ้อนในการใช้งาน รวมถึงทักษะทางเทคโนโลยีของบุคลากรที่ไม่เท่ากัน อาจเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความพึงพอใจ ทั้งนี้ บุคลากรภาครัฐอาจให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และนโยบายที่ชัดเจน มากกว่าเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Lina Vyas (2022) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานในรูปแบบยืดหยุ่นได้รับอิทธิพลจากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าปัจจัยทางเทคนิค ดังนั้น เทคโนโลยีจึงเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงาน แต่ไม่ใช่ตัวขับเคลื่อนความพึงพอใจโดยตรง

3. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน ด้านผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำ การสนับสนุน และการสร้างความไว้วางใจในรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป การสื่อสารที่เปิดกว้างและความเข้าใจในบริบทการทำงานแบบผสมผสานช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมั่นใจในศักยภาพของตน ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวม งานวิจัยของ รังสิญาพร แสงลับ (2565) สนับสนุนผลดังกล่าว โดยระบุว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลสูงสุดต่อการปรับตัวของพนักงานในการทำงานแบบผสมผสาน และที่พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีผลต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าปัจจัยทางเทคนิค

4. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน ด้านคุณลักษณะบุคคล ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ณัฐวิณัฏ นิตยสมบัติ (2565) ที่ระบุว่าคุณลักษณะของพนักงาน เช่น ความรับผิดชอบ การบริหารเวลา และการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแบบผสมผสาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1) หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการทำงานแบบผสมผสานให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคลากรทุกประเภทมีความเข้าใจตรงกัน รวมทั้งควรมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจและเกิดความพึงพอใจต่อองค์กรมากขึ้น

2) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาขององค์กรภาครัฐควรได้รับการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการองค์กร ในรูปแบบผสมผสาน โดยเฉพาะทักษะการสื่อสาร การมอบหมายงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมความไว้วางใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

3) องค์กรภาครัฐควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานแบบผสมผสาน เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยี การบริหารเวลา และการจัดการตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจ และระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

4) องค์กรภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเสถียร ปลอดภัย และสอดคล้องกับลักษณะการทำงานแบบผสมผสาน โดยจัดหาเครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม สนับสนุนการอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และจัดตั้งระบบช่วยเหลือทางเทคนิค ภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดข้อผิดพลาด และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมั่นใจและเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายขอบเขตการวิจัย โดยการเพิ่มขอบเขตทางภูมิศาสตร์ และขยายขอบเขตการวิจัยไปยังจังหวัดอื่น ๆ หรือภาคต่าง ๆ ของประเทศ เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสานในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น อีกทั้งควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อเสริมความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงเชิงวิชาการ

2) ควรพัฒนารูปแบบและระเบียบวิธีการวิจัย โดยการใช้วิธีการผสมผสาน ซึ่งรวมการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสำรวจทัศนคติ และการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ครอบคลุม และสะท้อนมุมมองของผู้ให้ข้อมูลอย่างแท้จริง

3) ควรปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพัฒนาแบบสอบถามให้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของงานวิจัย รวมทั้งควรใช้เครื่องมือที่มีความทันสมัยและเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลที่ต้องการศึกษา ตลอดจนประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเพิ่มความสะดวก ความถูกต้อง และลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- ชญาณิช สุขสวัสดิ์. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานจากที่บ้านของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพล วงศ์วิจิตร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการภายใต้นโยบายการทำงานแบบผสมผสาน. *วารสารการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 15(2), 45–68.
- ณัฐวิณั นิตยสมบูรณ์. (2565). อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตุลธร ปรามค์ศรีทอง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บังอร เบ็ญจาธิกุล. (2564). ไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน: มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 6(1), 1–14.
- ปิยมาภรณ์ ภูหนองโอง. (2562). การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักรับผิดชอบการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *Mahidol R2R e-Journal*, 6(2), 55–69.
- พงศกร ศรีชัย. (2567). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายใต้รูปแบบการทำงานผสมผสาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสิญาพร แสงลับ. (2565). การปรับตัวสู่การทำงานวิถีใหม่ "การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยญา ชื้อสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). *แนวทางการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่*. สำนักงาน ก.พ.
- เสาวรัจ รัตนคำฟู, และ เมธาวี รัชตวิจิตร. (2563). แนวทางการทำงานจากที่บ้านของข้าราชการในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 18(1), 89–116.
- Belanger, F., & Collins, R. W. (1998). Distributed work arrangements: A research framework. *The Information Society*, 14(2), 137–152.

- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Leadership & job satisfaction. Retrieved October 28, 2025 from <https://www.researchgate.net/publication/261570285>
- Cochran, W. G. (1953). Sampling techniques. John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons.
- Istiaque, M., & Molla, H. (2015). Ensuring job satisfaction for managing people at work. *Global Disclosure of Economics & Business*, 4(2), 155–166.
- Kokuyo. (2025). Hybrid work trends report 2025. Kokuyo Corporation.
- Likert, R. (1987). New patterns of management. McGraw-Hill.
- Vyas, L. (2022). "New normal" at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. Department of Asian and Policy Studies, The Education University of Hong Kong