



ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2565

ความพึงพอใจในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความตั้งใจ  
ในการลาออกจากงาน: กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานที่บ้านในจังหวัดนครปฐม  
JOB SATISFACTION, JOB BURNOUT, AND INTENTION TO RESIGN:  
A CASE STUDY OF WORK FROM HOME EMPLOYEES IN NAKHON  
PATHOM PROVINCE

จूरีวรรณ จันพลา, โสภณ สระทองมา\*, พชร ใจอารีย์\*\*

Jureewan Janpla, Sapon Sratongma\*, Phachara Jaiaree\*\*

อาจารย์ประจำภาควิชาศิลปศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

e-Mail: jureewan\_janpla@hotmail.com (Corresponding Author)

Lecturer, Liberal Arts Department, Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University,

e-Mail: jureewan\_janpla@hotmail.com (Corresponding Author)

(Received: 2022, June 24; Revised: 2022, August 29; Accepted: 2022, September 6)

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านของพนักงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในจังหวัดนครปฐม จำนวน 413 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านได้ร้อยละ 47.70 ( $R^2=0.477$ ) และ 2) ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\*,\*\*อาจารย์ประจำภาควิชาศิลปศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

e-Mail: sapon.sr@ku.th, phachara.j@ku.th

Lecturer, Liberal Arts Department, Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University,

e-Mail: sapon.sr@ku.th, phachara.j@ku.th



ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2565

( $r=-0.273$ ) และปัจจัยความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=0.860$ )

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจในการทำงาน, ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน, ความตั้งใจในการลาออกจากงาน, การทำงานที่บ้าน

## ABSTRACT

The purposes of this research were to study factors affecting job satisfaction of working from home employees and relationship between job satisfaction, job burnout, and intention to resign of working from home employees. The research instrument was the questionnaire. The research samples were 413 employees based in Nakhon Pathom. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis and Pearson's product moment correlation coefficient. The research results of analysis revealed that 1) job characteristics and work adjustments affected job satisfaction of working from home employees with a statistically significant level of .01. The predictive powers were at 47.70 percent ( $R^2 = 0.477$ ), 2) job satisfaction had a significant negative correlation with job burnout at the level of .01 ( $r = -0.273$ ) and job burnout had a significant positive correlation with intention to resign at the level of .01 ( $r = 0.860$ ).

**Keywords:** Job Satisfaction, Job Burnout, Intention to Resign, Working From Home.

## บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่มีแนวโน้มความรุนแรงมากขึ้นจึงทำให้เกิดรูปแบบการทำงานแบบใหม่ ๆ คือ การทำงานที่บ้าน (Work From Home: WFH) เพื่อให้มีการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) และลดโอกาสในการสัมผัสเชื้อและป้องกันการแพร่ระบาดของโรค (พรรรัตน์ แสดงหาญ, 2563, หน้า 16) แม้ว่าการทำงานที่บ้านจะมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทาง และประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น (ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐุ์ เชื้อมั่น และโชติ บดีรัฐ, 2564, หน้า 371) แต่อย่างไรก็ตามการทำงานที่บ้านก็มีข้อเสียที่สำคัญดังที่ สุพิชญา วงศ์วาสนา (2564, หน้า 18-20) ได้สรุปประเด็นผลกระทบทางลบจากโควิด19 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านสภาพสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรลดลง มีกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ร่วมกันในองค์กรลดลง และเกิดการแบ่งกลุ่มในการทำงานและความไว้วางใจที่ลดลง สอดคล้องกับ จ็อบส์ ดีปี (ประเทศไทย) (ออนไลน์, 2564) ได้เปิดเผยผลสำรวจสำรวจดัชนีความสุขในการทำงานของแรงงานไทยโดยก่อนการระบาดของโควิด-19 พบอยู่ที่ 85% และในช่วงของการ



ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2565

ระบาดลดลงเหลือเพียง 59% พร้อมพบว่าดัชนีไม่มีความสุขเพิ่มขึ้น 3 เท่าเมื่อพนักงานต้องเปลี่ยนมาทำงานที่บ้าน

จังหวัดนครปฐมโดยสำนักงานสาธารณสุขได้รายงานตัวเลขผู้ติดเชื้อรายใหม่ซึ่งพบผู้ติดเชื้อและผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้จังหวัดนครปฐมยังคงต้องใช้มาตรการการทำงานที่บ้าน องค์กรต่าง ๆ จึงมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานมาเป็นการทำงานที่บ้านจากมาตรการดังกล่าวส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดและความกดดันจากการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานที่เกิดขึ้น อันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานลดลงก็จะส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและการลาออกจากงานในที่สุด (Wang, Jin, Wang, Zhao, Sang & Yuan, 2020, p. 6) ทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในกระบวนการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรอีกด้วย

จากผลการวิจัยในช่วงที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านมีหลายปัจจัย ได้แก่ 1) การปรับตัวในการทำงาน เนื่องจากมาตรการการทำงานที่บ้านเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วน ผู้ปฏิบัติต้องปรับตัวให้สามารถทำงานในรูปแบบที่ต่างไปจากเดิม หากผู้ปฏิบัติงานประสบปัญหาในการปรับตัวก็อาจมีผลต่องานที่รับผิดชอบได้ (พรรรัตน์ แสดงหาญ, 2563, หน้า 16) 2) การจัดการเปลี่ยนแปลง หากองค์กรมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงที่ดี ร่วมกับการติดตามปรับปรุงตรวจสอบที่เหมาะสมย่อมทำให้พนักงานมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่บ้านที่ชัดเจนมากขึ้น (ชนกนันท์ โตชูวงศ์, 2562, หน้า 1-2) 3) ลักษณะงาน เนื่องจากงานแต่ละประเภทจะมีลักษณะ เนื้อหา และความสำคัญที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานที่บ้านจะต้องพิจารณาแยกตามลักษณะงานเป็นหลัก (ดวงพร บุญมั่ง, 2564, หน้า 8) และ 4) เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน ในการทำงานที่บ้านให้ได้ประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องเลือกใช้เทคโนโลยีสนับสนุนที่เหมาะสม (อภิชล ทองมั่ง กำเนิดว่า และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์, 2563, หน้า 127)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในจังหวัดนครปฐมซึ่งเป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด (พื้นที่สีแดงเข้ม) ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการทำงานมาเป็นการทำงานที่บ้าน คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงาน ความเหนื่อยหน่าย และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในจังหวัดนครปฐม ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการแล้ว ยังจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์กรเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน อันจะส่งผลให้ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานลดลง



ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2565

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในจังหวัดนครปฐม

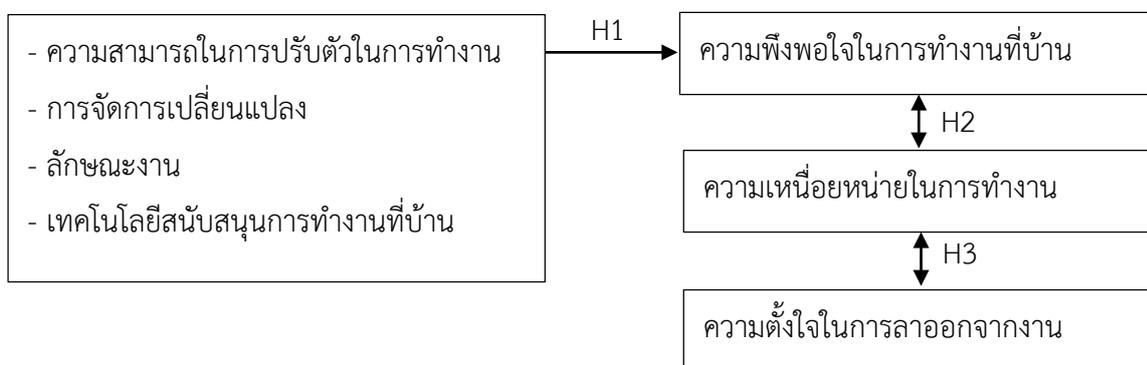
### สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน การจัดการเปลี่ยนแปลง ลักษณะงาน และเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้านส่งผลต่อความความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 (H2) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกจากงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในจังหวัดนครปฐม จำนวน 377,416 คน ซึ่งหากจำแนกตามสถานภาพการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ลูกจ้างรัฐบาล จำนวน 60,072 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และ 2) ลูกจ้างเอกชน 317,334 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 (สำนักงานแรงงาน จังหวัดนครปฐม, ออนไลน์, 2565) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในจังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่บ้านไม่น้อยกว่า 3 เดือน จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สุ่ม



ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2565

ตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกตามสัดส่วนของสถานภาพการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างรัฐบาลจำนวน 64 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างเอกชน จำนวน 336 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างทั้ง 7 อำเภอในจังหวัดนครปฐม ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างรัฐบาล 7 อำเภอ ๆ ละ 10 คน รวม 70 คน และลูกจ้างเอกชน 7 อำเภอ ๆ ละ 49 คน รวม 343 คน ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 413 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ส่วนที่ 3 การจัดการเปลี่ยนแปลง ส่วนที่ 4 ลักษณะงาน ส่วนที่ 5 เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน ส่วนที่ 6 ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ส่วนที่ 7 ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และส่วนที่ 8 ความตั้งใจในการลาออกจากงาน การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามพบว่าค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า .50 ทุกข้อคำถามจึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 70-71) สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเชื่อมั่น (Reliability) คณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ทำงานที่บ้านในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่าผลการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่ามากกว่า .70 ทุกตัวแปรจึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970, p. 161)

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล** การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ 5 ระดับตามแนวคิดของ Hinkle (1998, p. 118) คือ ค่า  $r$  เท่ากับ .90-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ค่า  $r$  เท่ากับ .70-.90 หมายถึงมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ค่า  $r$  เท่ากับ .50-.70 หมายถึงมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ค่า  $r$  เท่ากับ .30-.50 หมายถึงมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และค่า  $r$  เท่ากับ .00-.30 หมายถึงมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

## ผลการวิจัย

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 75.30 มีอายุ 38-56 ปี (เจเนอเรชันเอ็กซ์) จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 49.88 มีสถานภาพโสด



ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2565

จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 รายได้ต่อเดือน 20,001–25,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 21.31 ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน การจัดการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน ความพึงพอใจในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในจังหวัดนครปฐม** จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน การจัดการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน และความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

**ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในจังหวัดนครปฐม (H1)** จากตารางที่ 2 คณะผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูลตามเกณฑ์ที่จะใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ โดยตัวแปรอิสระนั้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ซึ่งทำการทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0.2 (Marcoulides & Raykov, 2019, p. 879) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะพบว่าค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 1.660 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.603 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยลักษณะงาน ( $X_3$ ) และปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ( $X_1$ ) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านได้ร้อยละ 47.70 ( $R^2=0.477$ ) ทั้งนี้สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านของพนักงานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ } \hat{Y} = 0.801 + 0.391(X_3) + 0.446(X_1)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z} = 0.403(Z_3) + 0.361(Z_1)$$

ตารางที่ 1 ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน การจัดการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน ความพึงพอใจในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน	4.02	0.52	มาก
การจัดการเปลี่ยนแปลง	3.54	0.77	มาก
คุณลักษณะงาน	3.89	0.67	มาก



ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2565

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน	3.74	0.72	มาก
ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน	4.11	0.65	มาก
ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	2.68	1.20	ปานกลาง
ความตั้งใจในการลาออกจากงาน	2.80	1.06	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านของพนักงาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.801	.184		4.348**	.000		
ลักษณะงาน ( $X_3$ )	.391	.045	.403	8.604**	.000	.603	1.660
ความสามารถใน การปรับตัวใน การทำงาน ( $X_1$ )	.446	.058	.361	7.713**	.000	.603	1.660

R = 0.690 R Square = 0.477 Adjusted R Square = 0.474 Std. Error of the Estimate = 0.47026

\*\* $p < .01$

**ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (H2)** จากตารางที่ 3 พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความระหว่างพึงพอใจในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ตัวแปร	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ความพึงพอใจในการทำงาน	-0.273**	.000	ต่ำมาก

\*\* $p < .01$



ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2565

**ส่วนที่ 5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน (H3) จากตารางที่ 4 พบว่าความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความตั้งใจในการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ตัวแปร	ความตั้งใจในการลาออกจากงาน		
	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	0.860	.000**	สูง

\*\* $p < .01$

## อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในจังหวัดนครปฐม โดยในส่วนของปัจจัยลักษณะงานนั้น เนื่องจากรูปแบบการทำงานที่บ้านจะมีความเหมาะสมกับคุณลักษณะงานบางประเภท เช่น งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่ไม่ต้องมีปฏิสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับผู้อื่นมากนัก ดังนั้นหากองค์กรสามารถปรับรูปแบบการทำงานของกลุ่มงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะงานของแต่ละกลุ่มงานได้ก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของอรรถเดช อุณหเลขกะ (2564, หน้า 20) ที่กล่าวว่ามิติของงาน 5 มิติตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Theory) จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในงานและคงอยู่กับองค์กรได้นาน และสอดคล้องกับ ดวงพร บุญเม็ง (2564, หน้า 15) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน From Home ของบุคลากรในภาครัฐพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร และด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในจังหวัดนครปฐมนั้น เนื่องจากการปรับตัวในการทำงานเป็นความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหากพนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงานที่บ้านได้ก็จะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้กฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขใหม่ ๆ ในการทำงานที่บ้านได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ พรรรัตน์ แสดงหาญ (2563, หน้า 16) ที่ได้กล่าวว่มาตรการการทำงานที่บ้านเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วนด้วยเหตุผลในการยับยั้งการ



ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2565

แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ทั้งองค์กรและผู้ปฏิบัติงานต่างก็ไม่ได้มีการเตรียมตัวมาก่อน ผู้ปฏิบัติงานต้องปรับตัวให้สามารถทำงานในรูปแบบที่ต่างไปจากเดิมอย่างกระทันหัน หากผู้ปฏิบัติงานประสบปัญหาในการปรับตัวก็อาจมีผลกระทบต่องานที่รับผิดชอบและจะเกิดผลเสียต่อองค์กร

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานพนักงานก็จะรู้สึกเป็นสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้ความเครียดและความท้อแท้ในการทำงานลดลง สอดคล้องกับแนวคิดของ กรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล (2564, หน้า 7-10) ที่ได้กล่าวถึงข้อดีของการทำงานที่บ้านในด้านสุขภาพจิตว่าการทำงานจากที่บ้านทำให้ไม่ได้พบเจอพูดคุยกับผู้คนเช่นเคย การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นลดลง อาจทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว เครียด เหงา ภาวะเฉื่อย และควบคุมตัวเองได้น้อย นอกจากนี้การทำงานจากที่บ้านทำอาจก่อให้เกิดความขี้เกียจ ไม่อยากทำงาน เพราะไม่มีใครมากดดันหรือสั่งให้ทำเหมือนตอนที่อยู่ในสำนักงาน ทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน และขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับ Wang, Jin, Wang, Zhao, Sang & Yuan (2020, p. 6) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของผู้ให้บริการชั้นพื้นฐานในชนบทของจีน: การสร้างแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง พบว่าความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อความเหนื่อยหน่าย ( $\beta = -0.52$ ) และความตั้งใจในการลาออก ( $\beta = -0.29$ )

และจากผลการวิจัยที่พบว่าความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน เนื่องจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นกลุ่มอาการของความรู้สึกท้อแท้ที่แสดงอาการร่วมกันทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และพฤติกรรม โดยผู้ที่มีภาวะเหนื่อยหน่ายในงานจะขาดงานบ่อย ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ จนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลงและนำไปสู่การลาออกในที่สุด สอดคล้องกับ Al-Badarnaha, Shatnawib, Alananzehc & Al-Mkhadmeh (2019, pp. 1365-1366) ที่ศึกษาการบริหารผลการปฏิบัติงาน: ตัวแบบความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของกลุ่มพนักงานบริการ พบว่าความเหนื่อยหน่ายในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อทบทวนลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งงานว่ามีคุณลักษณะของงานที่เหมาะสมที่จะให้พนักงานปฏิบัติงานที่สำนักงาน หรือสามารถปฏิบัติที่บ้านได้ หรือควรจะให้ปฏิบัติงานแบบผสมผสานทั้งที่สำนักงานและที่บ้านได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในกระบวนการทำงานและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านของพนักงานให้สูงขึ้น



ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2565

2. องค์กรควรมีการสื่อสารและให้ความรู้กับพนักงานในเรื่องของสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงสภาพการทำงานที่อาจเปลี่ยนแปลงไป และตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมในการปรับตัวในการทำงานได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้องค์กรควรให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ปรับวิธีการทำงานให้อยู่ในรูปแบบของการสอนงาน (Coaching) และมุ่งเน้นการให้กำลังใจ การให้ความช่วยเหลือ และการให้คำแนะนำแก่พนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้น

3. องค์กรควรมีช่องทางที่จะให้พนักงานได้ปรึกษาและขอความช่วยเหลือในกรณีที่พนักงานรู้สึกถึงภาวะความเครียด ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และมีความวิตกกังวลที่อาจจะเกิดจากปัญหาจากการทำงานที่บ้าน เช่น การจัดทำ Employee Counseling Program หรือการจัดทำ Employee Assistance Program (EAP) หรือมีการจัดกิจกรรมสันทนาการผ่านทางระบบออนไลน์เพื่อป้องกันภาวะความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเลือกใช้เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม ควบคู่กับการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกอันจะเป็นประโยชน์มากขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านของพนักงาน เช่น ภาวะผู้นำ นโยบายขององค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นต้น

#### บรรณานุกรม

กรัณฑ์รัตน์ ประเสริฐธนากุล. (2564). การทำงานจากที่บ้าน: การทำงานวิถีใหม่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19. *วารสารวิทยาสารสนเทศและเทคโนโลยี*, 2(2), หน้า 1-14.

จ็อบส์ ดีบี (ประเทศไทย). (2564). *“จ็อบส์ ดีบี” เปิดผลสำรวจผลกระทบผู้ประกอบการและคนทำงานช่วงโควิด-19 พบคนทำงานกว่า 9% ถูกเลิกจ้าง ดัชนีความสุขลดลงกว่าครึ่ง* (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก: <https://th.jobsdb.com/th->

[th/cms/employer/%E0%B8%9C%E0%B8%A5%E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%88%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%8A%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B9%82%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%94-19/](https://th.jobsdb.com/th-cms/employer/%E0%B8%9C%E0%B8%A5%E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%88%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%8A%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B9%82%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%94-19/) [2564, 10 พฤศจิกายน].

ชนกันนท์ โตชูวงศ์. (2562). *การศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤตการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2565

- ดวงพร บุญเม้ง. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการ Work from Home ของบุคลากร ในภาครัฐ. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*, 9(3), หน้า 15-27.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ์ เชื้อมัน และโชติ บดีรัฐ. (2564). Work From Home (WFH): ทำงานที่บ้าน อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10), หน้า 371-381.
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2563). การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(2), หน้า 14-33.
- สำนักงานแรงงาน จังหวัดนครปฐม. (2565). *สถิติแรงงานจังหวัดนครปฐม ไตรมาสที่ 4 พ.ศ.2564* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://nakhonpathom.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/40/2022/05/%E0%B8%AA%E0%B8%96%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99-%E0%B9%84%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%AA-4-%E0%B8%9B%E0%B8%B5-2564.pdf> [2565, 20 มกราคม].
- สุพิชญา วงศ์วาสนา. (2564). ปัจจัยผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ของ พนักงานฝ่ายการโดยสาร ทัศนศึกษา บริษัท บางกอกโฟลท์เซอร์วิสเซส จำกัด (BFS). *วารสารรัชต์ ภาควิชา*, 15(39), หน้า 15-30.
- อภิชล ทองมั่ง กำเนิดวิภา และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์. (2563). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 19(3), หน้า 119-130.
- อรรถเดช อุณหเลขกะ. (2564). การออกแบบงานด้วยทฤษฎีคุณลักษณะของงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่องาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 16(1), หน้า 15-29.
- Al-Badarneh, M., Shatnawi, H., Alananzeh, O., & Al-Makhadmeh, A. (2019). Job Performance Management: The Burnout Inventory Model and Intention to Quit their Job Among Hospitality Employees. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(22), pp. 1355-1375.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing* (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.
- Hinkle, D.E. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences* (4th ed.). New York, NY: Houghton Mifflin.



ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2565

- Marcoulides, K. M., & Raykov, T. (2019). Evaluation of Variance Inflation Factors in Regression Models Using Latent Variable Modeling Methods. *Educational and Psychological Measurement*. **79**(5), pp. 874-882.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention Among Primary Care Providers in Rural China: Results From Structural Equation Modeling. *BMC Fam Pract*, **21**(12), pp. 1-10.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York, NY: Harper and Row.