



ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์กับความพึงพอใจในการทำงาน  
ทางไกลของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

นายนราธิป ถัดทะพงษ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นายนราธิป ถัดทะพงษ์  
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าในการประชุมงาน  
ออนไลน์กับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน  
บริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร  
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว  
ปีการศึกษา : 2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ และระดับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์กับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่ พนักงานที่ทำงานในระบบการทำงานทางไกลในเขตกรุงเทพมหานครฯ จำนวน 454 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด ( $r=-.120$ )

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 82 หน้า)

คำสำคัญ : ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล

---

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Mr.Narathip Thadtapong  
Master Project Title : Relationship between Zoom Fatigue and Satisfaction on  
Telework of Company Employees in Bangkok  
Major Field : Industrial and Organizational Psychology  
King Mongkut's University of Technology North Bangkok  
Master Project Advisor : Assoc. Prof. Dr. Pinkanok Wongpinpech Pibooltaew  
Academic Year : 2022

### **Abstract**

This research aims 1) to study levels of Zoom fatigue and satisfaction on telework of employees 2) to study the relationship between Zoom fatigue and satisfaction on telework of employees. The sample group used in the research consisted of 454 company employees in Bangkok. The instrument used in the research was a 5-level assessment scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient. The results of the research indicated that 1) overall, Zoom fatigue was at the high level, and overall satisfaction on telework of employees was at the moderate level. Zoom fatigue negatively related to satisfaction on telework of employees. It was statistically significant at the .05, with a low correlation ( $r=-.120$ ).

(Total 82 pages)

Keywords : Zoom fatigue, satisfaction on telework

---

Advisor

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนแนะแนวทางในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในทุกขั้นตอน และได้รับความกรุณาจากผู้มีพระคุณที่ทำงานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นจะขอกล่าวไว้เป็นอนุปฏิบัติการต่อการศึกษาในงานสารนิพนธ์เล่มนี้

ขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบให้คำแนะนำ เสนอข้อคิดเห็น และทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ที่กรุณาเป็นประธานการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล ที่กรุณาเป็นกรรมการการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ พนักงานที่ทำงานทางไกลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวิจัยฉบับนี้

ขอขอบคุณ เจ้าของงานวิจัย หนังสือ วารสาร และบทความ ทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณอาจารย์จากสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ และทุกท่านที่มีได้เอื้อนาม ณ ที่นี้ ที่ได้ให้การสนับสนุนคอยช่วยเหลือ และกำลังใจในการทำงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัวของผู้วิจัยที่สนับสนุนในด้านการศึกษาอย่างเต็มที่ รวมทั้งให้กำลังใจและการสนับสนุนในทุกๆ เรื่องตลอดมา

นราธิป ถัดทะพงษ์

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย   | ข    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ  | ค    |
| กิตติกรรมประกาศ   | ง    |
| สารบัญตาราง   | ช    |
| สารบัญภาพ   | ฅ    |
| บทที่ 1 บทนำ  | 1    |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา                                      | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย  | 2    |
| 1.3 ขอบเขตการวิจัย  | 2    |
| 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ   | 3    |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ   | 5    |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                  | 6    |
| 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์          | 6    |
| 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล                   | 12   |
| 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง   | 16   |
| 2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย  | 17   |
| 2.5 สมมติฐานการวิจัย  | 18   |
| 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย  | 19   |
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย   | 20   |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย                             | 20   |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  | 21   |
| 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ                                  | 23   |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล   | 26   |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล                | 26   |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล  | 27   |
| 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล                      | 27   |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม                              | 27   |
| 4.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ | 30   |

| สารบัญ (ต่อ) |   | หน้า |
|--------------|---|------|
| 4.4          | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล  | 36   |
| 4.6          | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย  | 41   |
| บทที่ 5      | สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ  | 44   |
| 5.1          | สรุปผลการวิจัย  | 44   |
| 5.2          | อภิปรายผลการวิจัย   | 45   |
| 5.3          | ข้อเสนอแนะ  | 46   |
|              | บรรณานุกรม  | 49   |
|              | ภาคผนวก ก   | 56   |
|              | หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแบบสอบถาม<br>เพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ | 57   |
|              | ภาคผนวก ข   | 58   |
|              | การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)  | 61   |
|              | ภาคผนวก ค   | 66   |
|              | การหาค่าอำนาจจำแนกของข้อความในแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย   | 68   |
|              | ภาคผนวก ง   | 74   |
|              | แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  | 76   |
|              | ประวัติผู้วิจัย   | 82   |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่  | หน้า |
|---|------|
| 3-1 ข้อคำถามความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์  | 21   |
| 3-2 ข้อคำถามจากความพึงพอใจในการทำงาน  | 22   |
| 3-3 คะแนนการประเมินความเที่ยงตรงในแต่ละเนื้อหา  | 24   |
| 3-4 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์                            | 25   |
| 3-5 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานทางไกล                                     | 25   |
| 4-1 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ทำงานในระบบทำงานทางไกลในเขตกรุงเทพมหานคร (n=454)                                 | 28   |
| 4-2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน      | 30   |
| 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ด้านความเหนื่อยล้าทั่วไป          | 31   |
| 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ด้านความเหนื่อยล้าทางสายตา        | 32   |
| 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม    | 33   |
| 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ | 34   |
| 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์   | 35   |
| 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในการทำงานทางไกลรายข้อและโดยรวม                     | 36   |
| 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ด้านความสามารถ                            | 37   |
| 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ด้านอิสระในการทำงาน                      | 38   |



## สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่   | หน้า |
|--|------|
| 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ<br>ในการทำงานทางไกล ด้านบรรยากาศองค์กร  | 39   |
| 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ<br>ในการทำงานทางไกล ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์                                     | 40   |
| 4-13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์<br>และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน                      | 41   |
| 5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน  | 44   |
| ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ<br>ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์                 | 61   |
| ข-2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามความพึงพอใจใน<br>การทำงานทางไกลของพนักงาน                                   | 64   |
| ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item<br>Deleted ของแบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ | 67   |
| ค-2 ค่าความเชื่อมั่นของความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์รายด้านและภาพรวม  | 70   |
| ค-3 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item<br>Deleted ของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานทางไกล          | 71   |
| ค-4 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานทางไกล  | 73   |

## สารบัญภาพ

| ภาพที่   | หน้า |
|--|------|
| 2-1 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวล้าจากการประชุมงานออนไลน์<br>กับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน | 19   |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม รวมถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่างๆ ทำให้องค์การทั่วโลกต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ เพื่อให้สามารถอยู่รอดต่อไปได้ ในปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีความก้าวหน้าอย่างมาก ส่งผลให้การดำรงชีวิตของมนุษย์มีทิศทางการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างมาก มีเครื่องมือเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกต่างๆ มากมาย โดยเฉพาะระบบอินเทอร์เน็ตที่ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้ตลอดเวลา การติดต่อสื่อสารของคนที่อยู่ห่างไกลกันสามารถทำได้ง่ายตายสะดวก รวดเร็ว ซึ่งถือเป็นประโยชน์อย่างมากกับองค์กรที่มีสาขาจำนวนมาก สาขาที่ห่างไกลกันหรือองค์กรที่ต้องการขยายธุรกิจไปในต่างประเทศ เนื่องจากการมีสาขาในต่างประเทศ มีฐานการผลิตที่มีต้นทุนต่ำกว่า การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารจึงเป็นสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว ซึ่งหากองค์กรใดสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม ก็จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชาลิณี, 2559)

ในปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือโรคโควิด19 ทำให้องค์การต่างๆ ต่างเริ่มมีนโยบายปรับแผนงานให้พนักงานมีการทำงานทางไกลหรือติดต่อสื่อสารกันผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตมากขึ้น เพื่อลดการติดต่อของโรค ตัดวงจรการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาหรือโรคโควิด19 ส่งผลให้เกิดการทำงานในรูปแบบออนไลน์กันมากขึ้น พนักงานไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานบริษัทอีกต่อไป หากแต่เพียงติดต่อสื่อสารกันผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ ผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต พนักงานสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ร้านกาแฟ ห้างสรรพสินค้า ในเครื่องบิน และที่อื่นๆ ที่ไม่รบกวนต่อการทำงาน โดยเป็นการติดต่อกันผ่านทางระบบแอปพลิเคชันออนไลน์ หรือประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video conference) ด้วยการติดต่อสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ นี้ ส่งผลทำให้ช่วยลดมลภาวะจากการเดินทางและภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางของพนักงานอีกด้วย (มนัสนันท์, 2553)

แต่ในทางตรงกันข้าม การใช้ระบบติดต่อสื่อสารกันผ่านอินเทอร์เน็ตหรือการประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์นี้ส่งผลเสียบางอย่างให้แก่พนักงาน เนื่องจากการประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์นี้บางที่ใช้เวลานานและยึดเยื้อซึ่งเป็นผลทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้า มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์นี้โดยทำการแบ่งสาเหตุหลักของอาการที่เรียกว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมออนไลน์ (ZOOM fatigue) เป็น 4 ประการ คือ 1.การวิดีโอทางไกลทำให้ผู้ใช้งานต้องสร้าง Eye contact ผ่านหน้าจอมากขึ้น 2.การสื่อสารด้วยท่าทาง เช่น การ

พยักหน้าหรือการส่ายหน้า ต้องฟังการออกแรงมากกว่าเดิมเพื่อให้เห็นชัด 3. หน้าของผู้สนทนาปรากฏเป็นช่องเล็กๆตลอดเวลา ซึ่งทำให้รู้สึกไม่เป็นธรรมชาติ 4. ต้องใช้ความคิดตลอดเวลาทำให้เกิดภาระทางด้านร่างกาย (Vignesh, 2016)

ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ หรือ ZOOM fatigue นี้ อาจส่งผลกระทบต่อทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานลดลงและอาจส่งผลไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลงอีกด้วย เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้น ช่วยทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะป็นองค์การใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง และส่งผลให้มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการปฏิบัติทางไกลของพนักงานเพื่อนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหา ลดความเหนื่อยล้าของพนักงานที่ต้องทำงานผ่านระบบการทำงานทางไกล และเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีนโยบายการทำงาน Work from home หรือการทำงานทางไกลมีการใช้งานแพลตฟอร์มการประชุมงานออนไลน์ และอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ไม่สามารถกำหนดจำนวนประชากรที่แน่นอนได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีนโยบายการทำงาน Work from home หรือการทำงานทางไกลมีการใช้งานแพลตฟอร์มการประชุมงานออนไลน์ และอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Khazanie (1996 อ้างถึงใน ละเอียด, 2560) จากการคำนวณทำให้มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 385 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมทำให้มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 454 คน

### 1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรตัวที่ 1 ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ประกอบด้วย

- ความเหนื่อยล้าทั่วไป
- ความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา
- ความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม
- ความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ
- ความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์

ตัวแปรตัวที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ประกอบด้วย

- ความสามารถ
- อิสระในการทำงาน
- บรรยากาศองค์การ
- ความอ่อนล้าทางอารมณ์

### 1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ กรกฎาคม 2564- พฤษภาคม 2566

## 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ (Zoom fatigue) หมายถึง ความอ่อนล้าและอาการผิดปกติที่เกิดขึ้นทั้งหมดของตัวพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ที่เป็นผลมาจากการประชุมออนไลน์หรือใช้แพลตฟอร์มเสมือนจริงในระยะเวลาอันยาวนาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

1.4.1.1 ความอ่อนล้าทั่วไป (General fatigue) หมายถึง ความอ่อนล้าหรือความรู้สึกเหนื่อยของพนักงานที่เป็นผลมาจากการประชุมงานออนไลน์มาเป็นเวลานาน ส่งผลทำให้เกิดความผิดปกติขึ้นทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ ได้แก่ อาการปวดกล้ามเนื้อและกระดูกอ่อนเพลียเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย กระวนกระวายใจ

1.4.1.2 ความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา (Visual fatigue) หมายถึง ความอ่อนล้าหรือความผิดปกติที่เกิดขึ้นกับระบบการมองเห็นระหว่างการทำงานที่ต้องใช้สายตาดำเนินการ รวมถึงการเพ่งความสนใจไปที่จอคอมพิวเตอร์อย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดอาการปวดตา ตาเปล่าเบลอ หรือรู้สึกกระคายเคืองตาหลังจากที่ประชุมงานออนไลน์

1.4.1.3 ความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม (Social fatigue) หมายถึง ความอ่อนล้าหรือความรู้สึกเบื่อหน่ายสังคมหรือกิจกรรมในการทำงาน รวมถึงกิจกรรมในชีวิตประจำวันต้องการเวลาส่วนตัวมากขึ้น เกิดความรู้สึกอยากอยู่คนเดียว หลีกเลี่ยงการประชุมครั้งต่อไป ปลีกตัวออกจากสังคมภายหลังจากการประชุมงานออนไลน์

1.4.1.4 ความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ (Motivational fatigue) หมายถึง ความรู้สึกอ่อนล้าจากการทำงานมาเป็นเวลานาน ที่ส่งผลโดยตรงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานลดลง รู้สึกไม่อยากทำอะไรหลังจากการประชุมงานออนไลน์

1.4.1.5 ความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์ (Emotional fatigue) หมายถึง ความเหนื่อยล้าหรือความผิดปกติที่เกิดขึ้นทางด้านอารมณ์ที่แสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ ระหว่างการประชุมงานออนไลน์หรือภายหลังจากการประชุมงานออนไลน์ ได้แก่ ความรู้สึกกลัว วิดกกังวล รู้สึกหมดอารมณ์ หงุดหงิดหรืออารมณ์ไม่ดี

วิธีการวัดความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ สามารถวัดได้จากแบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เคยเลย นานๆครั้ง บางครั้ง บ่อยครั้ง เป็นประจำ

1.4.2 ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่พนักงานมีต่อการทำงานทางไกล ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆในระบบการทำงานทางไกล แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1.4.2.1 ความสามารถ (Competence) หมายถึง การทำงานที่ตรงกับความต้องการ ตรงกับองค์ความรู้และทักษะของพนักงานในระบบการทำงานทางไกล รวมไปถึงการสนับสนุนให้มีการพัฒนาในด้านของความรู้ ทักษะ ให้กับพนักงานที่ยังขาดความสามารถให้สามารถปฏิบัติงานในระบบการทำงานทางไกลได้

1.4.2.2 อิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การทำงานที่ให้พนักงานมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานในแบบของตนเอง เลือกพื้นที่ในการทำงาน เลือกเวลาทำงานเอง โดยมีตารางกำหนดกระบวนการทำงานไว้อย่างชัดเจน และทางบริษัทสามารถติดตามผลการทำงานได้

1.4.2.3 บรรยากาศขององค์กร (The Organizational Climate) หมายถึง บรรยากาศระหว่างตัวพนักงานในระบบการทำงานทางไกลกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศระหว่างตัวพนักงานกับองค์กร โดยบรรยากาศขององค์กรที่ดีเกิด

จากการรับรู้ ว่า พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าส่วนบุคคล องค์กรมีการสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร มีระบบการทำงานที่ปลอดภัยต่อข้อมูล มีความเร็วและความแม่นยำในการรับ-ส่งข้อมูล การให้ความช่วยเหลือในทุกๆระดับที่เกี่ยวข้อง ช่วยให้พนักงานมั่นใจถึงการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

1.4.2.4 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) หมายถึงอาการผิดปกติทางด้านทางอารมณ์ของพนักงานในระบบการทำงานทางไกล โดยมีสาเหตุมาจากภาระงานที่มากเกินไป ไม่สามารถแบ่งเวลาการทำงานได้ พนักงานมีความวิตกกังวลในความไม่มั่นคงของงาน และขาดโอกาสในการรักษาความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน

วิธีการวัดความพึงพอใจในการทำงานทางไกล สามารถวัดได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล โดยมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งมีค่าตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.4.3 การทำงานทางไกล (Telework) หมายถึง รูปแบบในการทำงานรูปแบบหนึ่งที่ทำให้อิสระกับผู้ปฏิบัติงานในการเลือกสถานที่ทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นตัวเชื่อมโยงในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสถานที่ทำงานเหล่านั้น อาจเป็นที่บ้าน ที่ศูนย์กลาง (Telecenter) หรือสถานที่ที่ใกล้กับที่พักอาศัยของพนักงาน เพื่อเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงาน

## 1.5 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.5.1 องค์กรที่มีนโยบายการทำงานทางไกลสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับการลดความความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

1.5.2 องค์กรที่มีนโยบายการทำงานทางไกลได้เห็นถึงความสำคัญและใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความพึงพอใจในงานทางไกลของพนักงานโดยการจัดการปรับเปลี่ยนการประชุมงานออนไลน์และระบบการทำงานทางไกลในองค์กรเพื่อลดความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ลงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานทางไกลเพิ่มมากยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ (ZOOM fatigue)
- 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องความพึงพอใจในการทำงานทางไกล (Satisfaction on telework)
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ (ZOOM fatigue)

##### 2.1.1 ความหมายของความเหนื่อยล้า

ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกในทางลบต่อการทำงาน ทำให้พนักงานหมดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความเหนื่อยล้าไว้ ดังนี้

สุนทรี (2548) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้า หมายถึง ความไม่สุขสบายทั้งร่างกายและจิตใจ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปหลังจากการปฏิบัติงานที่ต้องมีการใช้ความสามารถทั้งร่างกายและจิตใจเป็นอย่างมาก ซึ่งผลทำให้การทำงานของกล้ามเนื้อร่างกายทำงานด้วยความตึงเครียดมากเกินไป ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานหลังจากปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถทางสมองเป็นอย่างมาก ทำให้ประสิทธิภาพของระบบความรู้สึกในการทำงานลดลงและมีความผิดพลาดในการทำงานเพิ่มขึ้น

Vroom (1984) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้า หมายถึง การที่กล้ามเนื้อได้ประกอบกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ทำให้เกิดการติดขัดกับร่างกาย

Pickard-Holley (1991) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้า หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงความรู้สึกที่ไม่สุขสบายเพิ่มมากขึ้นและความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมลดลงโดยมีสาเหตุมาจากเรี่ยวแรงลดลง

Piper (1993) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้า คือการที่บุคคลรับรู้ว่าจะเกิดภาวะติดขัดกับร่างกาย



จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความเหนื่อยล้า จึงสรุปได้ว่า ความเหนื่อยล้า หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงความไม่สุขสบายทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ส่งผลทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆลดลงเนื่องจากเรี่ยวแรงลดลง

### 2.1.2 ความหมายของความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์

Wahid and Wakas (2020) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ หมายถึง ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการจ้องหน้าจอการประชุมทางวิดีโอานเกินไป ส่งผลให้เกิดอาการปวดเมื่อย ปวดหัวและเวียนศีรษะ

Wolf (2020) กล่าวว่า Zoom fatigue คือ ความเหนื่อยล้า ความกังวล หรือความเหนื่อยหน่ายที่เกี่ยวข้องกับการใช้การแพลตฟอร์มสื่อสารเสมือนจริงมากเกินไป

McWhirter (2020) กล่าวว่า Zoom fatigue อาจเกิดขึ้นได้เนื่องจากการใช้เวลากับคอมพิวเตอร์มากเกินไป เป็นผลเสียจากการประชุมมากเกินไป

Morris (2020) กล่าวว่าความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์เป็นผลมาจากการนำเทคโนโลยีจำนวนมากมาใช้อย่างกะทันหัน ซึ่งขัดขวางวิธีการติดต่อสื่อสารแบบปกติ สัญชาตญาณและแบบละเอียดที่พัฒนาขึ้นตลอดประวัติศาสตร์เพื่อช่วยให้มนุษย์อยู่รอด ตัวอย่างเช่น การสนทนาทางวิดีโอต้องการการโฟกัสมากกว่าการแชทแบบเห็นหน้ากัน

Dixon-Saxon (2020) กล่าวว่า Zoom fatigue หมายถึงความอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจที่เกิดจากการประมวลผลข้อมูลระหว่างการประชุมทางวิดีโอ

Ebner and Greenberg (2020) กล่าวว่า Zoom fatigue คือ ความอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจที่เกิดจากการใช้เวลาในการประชุมทางวิดีโอานเกินไป

Lee (2020) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ เป็นความเหนื่อยล้า ความกังวล หรือความเหนื่อยหน่ายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แพลตฟอร์มเสมือนจริงของการสื่อสารมากเกินไป

Rump and Marc (2020) ได้ให้ความหมายของ Zoom fatigue หรือ การประชุมงานออนไลน์ ว่า เป็นความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นหลังจากการประชุมออนไลน์หลายครั้งในระหว่างวันและตลอดทั้งสัปดาห์

Hines and Sun (2020) กล่าวว่า Zoom fatigue หมายถึง ความอ่อนล้าทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการประชุมทางวิดีโอออนไลน์

Miller (2020) กล่าวว่า Zoom fatigue คือ ความรู้สึกเหนื่อย วิตกกังวล หรือวิตกกังวลกับวิดีโอคอลในครั้งต่อไป

Wiederhold (2020) กล่าวว่า Zoom fatigue หมายถึงความเหนื่อยล้า วิตกกังวล หรือ ความกังวลที่เกิดจากการใช้แพลตฟอร์มการประชุมทางวิดีโอเสมือนจริงมากเกินไป

Abdelrahman (2021) กล่าวว่า Zoom fatigue คือ อาการผิดปกติที่เกี่ยวข้องกับ เทคโนโลยีการประชุมทางวิดีโอทั้งหมด ทั้งทางด้านร่างกายและทางจิตใจ เช่น ปวดศีรษะและไม่เกรน ตาพร่ามัวและเห็นภาพซ้อน ระบายเคื่องตาและปวดตา ขาดสมาธิและอ่อนเพลียทั่วไป

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ (Zoom fatigue) สรุปได้ว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ (Zoom fatigue) หมายถึง ความเหนื่อยล้าและอาการผิดปกติที่เกิดขึ้นทั้งหมดของตัวบุคคลหรือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ที่เป็นผลมาจากการประชุมออนไลน์หรือใช้แพลตฟอร์มเสมือนจริงในระยะเวลาานาน

### 2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์

แนวคิดและองค์ประกอบของความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ มีนักวิชาการหลาย ท่านได้ศึกษาไว้ดังนี้

Shockley (2021) ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ว่าเป็น ความรู้สึกหมดแรงและขาดพลังงานหลังจากการประชุมออนไลน์มาทั้งวัน โดย Shockley (2021) ได้กล่าวไว้อีกว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นสาเหตุของความเหนื่อยล้าในการประชุมงานออนไลน์นั้นคือ การเปิดกล้องวิดีโอในขณะที่ทำการประชุมออนไลน์ โดยเขาได้อธิบายเพิ่มเติมโดยมีแนวคิดทฤษฎี Self-presentation ของ Goffman (1959) และ Schneider (1981) ที่เชื่อว่าคนเราย่อม Present หรือนำเสนอตนเองให้คนอื่นรู้สึกประทับใจอยู่ตลอดเวลา คนส่วนใหญ่มีความปรารถนาโดยกำเนิดที่จะถูกมองในแง่ดีและมุ่งหมายที่จะถ่ายทอดข้อมูลเชิงบวกเกี่ยวกับตนเองโดย Bailenson (2021) กล่าวไว้อีกว่า เมื่อผู้เข้าร่วมประชุมออนไลน์เปิดกล้อง ความจำเป็นในการนำเสนอตนเองก็เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ Gonzales and Hancock (2011) ที่กล่าวไว้ว่า การแสดงภาพวิดีโอของตัวเองบนหน้าจอก็เชื่อมโยงกับการประเมินตนเองและการโฟกัสในตนเองมากขึ้น และการที่ผู้เข้าร่วมประชุมออนไลน์นั้น ต้องทำการจดจ่อกับการประชุมและการโฟกัสตนเองมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมสูญเสียพลังงานและส่งผลให้ความสนใจลดลง นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมประชุมออนไลน์จะจ้องมองเป็นเวลานานกว่ามากและมีแนวโน้มจะละสายตาจากผู้พูดน้อยกว่าการโต้ตอบแบบเห็นหน้ากัน นอกจากนี้เหนือจากนี้การเปิดกล้องในขณะที่ประชุมออนไลน์นั้นเชื่อมโยงกับความรู้สึกเมื่อยล้าจากการประชุมออนไลน์นี้ ในทางกลับกัน ความเหนื่อยล้าในจากการประชุมงานออนไลน์ถูกสันนิษฐานว่าสัมพันธ์ในทางลบกับเสียงและการมีส่วนร่วมในระหว่างการประชุมเสมือนจริง และยังคงคาดการณ์เพิ่มเติมว่าเพศและการดำรงตำแหน่งในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้า ดังนั้นการใช้

กล้องระหว่างการประชุมเสมือนจริงจะทำให้ผู้หญิงและสมาชิกใหม่ขององค์กรมีความเหนื่อยล้ามากขึ้น

Bailenson (2021) อธิบายว่า การประชุมออนไลน์ในปัจจุบันมีแนวโน้มสูงขึ้นมากการประชุมงานออนไลน์ที่บ่อยครั้งและแต่ละครั้งกินเวลานานส่งผลทำให้เกิดความเหนื่อยล้าขึ้นโดยเขาได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับกลไกอวัจนภาษาเฉพาะด้าน 5 ประการ เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารผ่านทางวิดีโอ คือ

1. การติดต่อสื่อสารผ่านทางวิดีโอเป็นกระจุกสะท้อนความวิตกกังวล เนื่องจากในการติดต่อผ่านทางวิดีโอ นั้น นอกจากหน้าจอของผู้ร่วมสนทนาแล้ว ตัวบุคคลนั้นยังต้องเห็นมุมมองที่สะท้อนตัวบุคคลเองตลอดเวลา ในขณะที่บุคคลกำลังปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นอีกด้วย ซึ่งอาจนำไปสู่ผลกระทบทางด้านลบ ในเรื่องของความวิตกกังวลและนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าที่ตามมาอีกด้วย

2. ความรู้สึกว่าคุณต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตการมองเห็นภายในกรอบสี่เหลี่ยม ถูกบังคับให้ต้องอยู่ตรงกลางภายในหน้าจอมุมมองของตัวเอง (Self-view) ในการประชุมแบบปกติ (Face to face) ตัวบุคคลผู้เข้าร่วมการประชุมนั้น สามารถยับยั้ง เคลื่อนไหวและยืดเส้นยืดสายได้ แต่กลับกันในการประชุมทางวิดีโอหรือการประชุมออนไลน์นั้น (Video conferences) ความคล่องตัวหรือการขยับร่างกายจะลดลง

3. Hyper gaze หมายถึง ประสบการณ์การรับรู้ทางสายตาของบุคคลหรือผู้เข้าร่วมการประชุม กล่าวคือ ในการประชุมแบบปกตินั้น ผู้พูดมักจะเพ่งสายตาทหาผู้อื่นหรือหาจุดโฟกัสที่แตกต่างกันไป แต่ในการประชุมออนไลน์หรือการประชุมทางวิดีโอ นั้น มุมมองการรับรู้ของผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมด จะได้รับการสบตากันโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นผู้พูด หรือผู้ฟัง ในขณะที่พูดก็ต้องสบตากับผู้เข้าร่วมประชุม ทั้งหมดผ่านทางหน้าจอ หรือในขณะที่เป็นผู้ฟัง ก็ยังต้องสบตากับผู้เข้าร่วมประชุม ทั้งหมดเช่นกัน ซึ่งการพูด และการถูกจ้องมองขณะที่พูดหรือไม่ได้พูด เป็นสาเหตุของความตื่นตัวและความวิตกกังวล

4. ภาวะความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการจัดการพฤติกรรมอวัจนภาษาในสภาพแวดล้อมของการสื่อสารในรูปแบบใหม่ ความพร้อมในการใช้งาน ความใกล้ชิดของสัญญาณอวัจนภาษา การตัดสินใจทางสังคม และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การสื่อสารในรูปแบบของอวัจนภาษานั้น บุคคลสื่อสารออกไปโดยไม่รู้ตัวและเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติในระหว่างการสื่อสาร ในการประชุมทางวิดีโอ นั้น บุคคลต้องมีความตั้งใจและพยายามหรือความเอาใจใส่ในการแสดงออกถึงอวัจนภาษา รวมถึงการตีความถึงการแสดงออกอวัจนภาษาที่มักเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น

การผงกศีรษะในช่วงเวลาที่เหมาะสม หรือการที่ต้องแสดงท่าทีที่เกินจริง เพื่อให้มองเห็นผ่านทางหน้าจอได้ ในทางกลับกันบุคคลหรือผู้เข้าร่วมการประชุมยังต้องตีความอวัจนภาษาของบุคคลหรือหรือผู้เข้าร่วมประชุมคนอื่น เช่น การจ้องตาอาจถูกบิดเบือน อาจเพราะด้วยเหตุผลบางประการ เช่น กล้องหรือตำแหน่งวิดีโอบนหน้าจอของของบุคคลหรือผู้เข้าร่วมการประชุมผิดเพี้ยนไป การตีความการสื่อสารอวัจนภาษาอาจเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก ส่งผลทำให้เกิดสถานการณ์ที่นำไปสู่การโต้ตอบด้วยเสียง ถือว่าเป็นการเพิ่มภาระทางด้านความรู้ความเข้าใจในการประชุมทางวิดีโอ

5. Gender differences in nonverbal behavior ความแตกต่างด้านเพศในพฤติกรรมอวัจนภาษา กลไกในด้านอวัจนภาษานี้อาจส่งผลต่อผู้ชายและผู้หญิงต่างกัน Bailenson กล่าวว่า ผู้หญิงมักจะได้รับผลกระทบจากความวิตกกังวลมากกว่าผู้ชาย ในเรื่องของมุมมองของตัวเอง (Self-view) เนื่องจากผู้หญิงมีแนวโน้มในการเอาใจใส่ตนเองในมุมมองแบบเรียลไทม์มากกว่าผู้ชาย และผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะได้รับผลกระทบจากการถูกเพ่งความสนใจ โดยเฉพาะในบริบทที่มีความกดดัน โดยทั่วไปแล้วมีผลกระทบทางเพศมากมายในการสื่อสารอวัจนภาษาที่อาจเกี่ยวข้องกับกลไกอวัจนภาษาอื่นๆ ในการประชุมออนไลน์ ยกตัวอย่างเช่น ผู้หญิงแนวโน้มที่จะแสดงสีหน้ามากกว่าผู้ชาย เช่น ยิ้มมากขึ้น เป็นต้น ในแง่ของการตีความพฤติกรรมอวัจนภาษา ผู้หญิงจดจำรายละเอียดเกี่ยวกับบุคลิกและพฤติกรรมอวัจนภาษาของบุคคลอื่นได้ดีกว่าผู้ชายยังมีพฤติกรรมอวัจนภาษาอื่นๆ อีก เช่น การตัดสินใจผ่านทางสายตา การจดจำการแสดงออกทางสีหน้าที่เป็นกลาง และตีความบุคลิกภาพหรือความคิดและความรู้สึกของใครบางคน เป็นต้น การประชุมออนไลน์อาจเพิ่มภาระด้านความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับกลไกอวัจนภาษาเหล่านี้ในผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

ความอ่อนล้าจากการประชุมงานออนไลน์ หรือ Zoom fatigue เกิดจากวิธีที่เราประมวลผลข้อมูลผ่านวิดีโอ ในประชุมงานออนไลน์หรือติดต่อสื่อสารผ่านวิดีโอ วิธีเดียวที่จะแสดงให้เห็นว่าเรากำลังให้ความสนใจคือการมองที่กล้อง แต่ในชีวิตจริงระยะห่างระหว่างการสนทนาที่มีมากกว่าระยะห่างจากหน้าจอเวลาที่ประชุมออนไลน์มาก ในการประชุมออนไลน์การที่ต้องจ้องมองหรือถูกจ้องมองทำให้เรารู้สึกไม่สบายใจและเหนื่อย ในการประชุมแบบปกติ เราสามารถมองเห็นรอบข้าง มองออกไปนอกหน้าต่างหรือมองคนอื่นในห้อง แต่ในการประชุมออนไลน์หรือติดต่อสื่อสารผ่านวิดีโอไม่สามารถทำได้ เนื่องจากผู้เข้าร่วมประชุมแต่ละคนนั่งอยู่คนละที่ หากเรามองออกไปนอกหน้าต่าง นั่นอาจแสดงถึงว่าเรากำลังไม่ใส่ใจในขณะประชุมออนไลน์ ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่ต่างถูกสถานการณ์บีบบังคับให้จ้องมองไปที่หน้าจอของตัวเอง และจดจ่อกับการประชุม ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมต้องใช้สายตาและสมาธิอย่างสูง ส่งผลทำให้เกิดความอ่อนล้าทางสมองขึ้น

Fosslien and Duffy (2020) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ คือ การที่พนักงานรู้สึกเหนื่อยล้าหลังจากประชุมออนไลน์มาทั้งวัน โดยเขาได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ในระหว่างการประชุมออนไลน์นั้น ผู้เข้าร่วมประชุมจะถูกบังคับให้จดจ่อกับหน้าจอตลอดเวลา และในการโต้ตอบสื่อสารกันในขณะที่ประชุมออนไลน์นั้นไม่ได้มีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากระหว่างการประชุมนั้นผู้เข้าร่วมประชุมเกิดไม่มีสมาธิหรือไม่ได้จดจ่ออยู่กับการประชุมนั้น จะทำให้ไม่สามารถตามเนื้อหาได้ทันและไม่สามารถถามเพื่อนร่วมงานเหมือนตอนที่ประชุมกันในที่ทำงานจริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bailenson (2021) ที่ได้อธิบายว่า สาเหตุอย่างหนึ่งของความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์นั้นคือ การที่ผู้เข้าร่วมประชุมต้องใช้ความคิดตลอดเวลาทำให้เกิดภาระทางด้านร่างกายเพิ่มมากขึ้นส่งผลทำให้เกิดความเหนื่อยล้า

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ (Zoom fatigue) สรุปได้ว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ (Zoom fatigue) หมายถึง ความเหนื่อยล้าและอาการผิดปกติที่เกิดขึ้นทั้งหมดของตัวบุคคลหรือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจที่เป็นผลมาจากการประชุมออนไลน์หรือใช้แพลตฟอร์มเสมือนจริงในระยะเวลาอันยาวนาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความอ่อนล้าทั่วไป (General fatigue) หมายถึง ความอ่อนล้าหรือความรู้สึกเหนื่อยที่เป็นผลมาจากการประชุมงานออนไลน์มาเป็นเวลานาน ส่งผลทำให้เกิดความผิดปกติขึ้นทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ เช่น อาการปวดกล้ามเนื้อและกระดูก อ่อนเพลีย เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย กระวนกระวายใจ

2. ความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา (Visual fatigue) หมายถึง ความเหนื่อยล้าหรือความผิดปกติที่เกิดขึ้นกับระบบการมองเห็นระหว่างการทำงานที่ต้องใช้สายตาอย่างหนัก รวมถึงการเพ่ง ความสนใจไปที่จอคอมพิวเตอร์อย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดอาการปวดตา ตาเปล่าเบลอ หรือรู้สึกระคายเคืองตาหลังจากที่ประชุมงานออนไลน์

3. ความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม (Social fatigue) หมายถึง ความเหนื่อยล้าหรือความรู้สึกเบื่อหน่ายสังคมหรือกิจกรรมในการทำงาน รวมถึงกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ต้องการเวลาส่วนตัวมากขึ้น เกิดความรู้สึกอยากอยู่คนเดียว หลีกเลี่ยงการประชุมครั้งต่อไป ปลีกตัวออกจากสังคมภายหลังจากการประชุมงานออนไลน์

4. ความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ (Motivational fatigue) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานมาเป็นเวลานาน ที่ส่งผลโดยตรงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคคลหรือพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานลดลง รู้สึกไม่อยากทำอะไรหลังจากการประชุมงานออนไลน์

5. ความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์ (Emotional fatigue) หมายถึง ความเหนื่อยล้าหรือความผิดปกติที่เกิดขึ้นทางด้านอารมณ์ที่แสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ ระหว่างการประชุมงานออนไลน์หรือภายหลังจากการประชุมงานออนไลน์ ได้แก่ ความรู้สึกกลัว วิตกกังวล รู้สึกหมดอารมณ์ หงุดหงิดหรืออารมณ์ไม่ดี

## 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล (Satisfaction on telework)

### 2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้น ช่วยทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

มนชัย (2550) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทนซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือริ้นต่อการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่เต็มมุ่งมั่น สร้างสรรค์ให้กับองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

รจนา (2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกชอบ พอใจหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น

สุนทร (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของ บุคคลที่มีต่องาน และการทำงานนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกพร้อมจะเสียสละ ทุกอย่างอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานและทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องาน ก็จะไม่ กระตือรือร้นในการทำงาน เพียงทำงานตามหน้าที่ให้เสร็จไปในแต่ละวันเท่านั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจทำให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงาน ที่มีความ มุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและส่งผล ต่อความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

บัญชา (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติอยู่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ โดยถ้าบุคคลใดได้รับการตอบสนองความต้องการมาก เขาจะ กระตือรือร้นมีความตั้งใจเต็มใจและปฏิบัติงานด้วยความอดสาหะเต็มความสามารถ

อัจจิมา (2552) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทักษะคติ หรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานและผลของความไม่พึงพอใจจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจกระตือรือร้น เต็มใจ สนุกกว่าเรื่องกับงานที่ทำและมีความ รับผิดชอบ มุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ภาวิณี (2552) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวก โดยเป็นผลจากประสบการณ์ในการทำงาน

ปิยะ (2556) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลของทักษะคติ ต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานรวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวนี้ ได้แก่ความรู้สึกความสำเร็จในงานและ การได้รับการยกย่อง

Good (1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงคุณภาพหรือระดับความรู้สึกพอใจที่เกิดจากความสนใจและทักษะคติของตัวบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

Feldman and Arnold (1983) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

George and Jones (2008) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกทางบวกที่พนักงานมีต่องานที่ปฏิบัติซึ่งพนักงานแต่ละคนจะมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่างๆ ต่างกันออกไป ได้แก่ ประเภทของงานที่ทำเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา และค่าตอบแทน

Aziri (2011) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ทำงานที่ตนเองชอบ ทำได้ดีได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความสามารถที่แลกไป ความรู้สึกของความสำเร็จและความสำเร็จของพนักงานส่งผลทำให้ผลิตภาพและการปฏิบัติงานตลอดจนความผาสุกส่วนบุคคล

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกในทางบวกที่พนักงานมีให้ต่องาน ซึ่งได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ ต่างกันออกไปแล้วแต่บุคคล ไม่ว่าจะเป็น การทำได้อะไรที่ตนเองชอบ บรรยากาศองค์กร ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน

### 2.2.2 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานทางไกล

Kugelmass (1995) กล่าวว่า การทำงานทางไกล (Telecommuting) หมายถึงการทำงานที่ประกอบไปด้วย การทำงานยืดหยุ่นด้านเวลา การทำงานยืดหยุ่นด้านสถานที่และการใช้การสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ โดยพนักงานสามารถทำงานจากบ้านหรือจากสถานที่อื่นที่อยู่ไกลออกไปจากสำนักงานโดยเป็นที่ๆได้รับการ เห็นชอบจากบริษัทโดยสามารถทำงานจากสถานที่เหล่านี้ได้ตลอดหรืออาจทำแค่บางวันต่อสัปดาห์ก็ได้

Nilles (1998) กล่าวว่า การทำงานทางไกล (Telework) หมายถึงการทำงานที่ยืดหยุ่นทางด้านสถานที่ทำงานโดยพนักงานทำงานจากที่บ้านได้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

Baker (2007) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล หมายถึง การประเมินเชิงบวกของแง่มุมต่างๆ ของการทำงานทางไกล ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม อุปกรณ์ไอที

Verbeke (2008) กล่าวว่า การทำงานทางไกล (Telework) หมายถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการทำงานจากบ้านที่ได้รับค่าจ้าง (Paidwork from home) การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (Satellite office) จากศูนย์ทำงานระยะไกล (Telework centre) หรือสถานที่ทำงานอื่นนอกเหนือจากสำนักงานปกติ เป็นเวลาอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์

Pearce (2009) กล่าวว่า การทำงานทางไกล (Telecommuting) หมายถึงระบบหรือนโยบายของบริษัทนั้นๆที่มอบหมายงานหรือหน้าที่อย่างเป็นทางการให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านหรือสถานที่อื่น ๆ ที่เหมาะสมต่อการทำงาน พื้นที่ระแวกใกล้เคียงที่พักอาศัย ร้านกาแฟหรือที่ไหนก็ได้ตามความสะดวกของพนักงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่พนักงานมีต่อการทำงานทางไกล ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆในระบบการทำงานทางไกล

### 2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล

แนวคิดและองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานทางไกล มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาไว้ดังนี้

Petcu (2021) กล่าวว่า การทำงานทางไกลเป็นวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นซึ่งช่วยให้พนักงานดำเนินกิจกรรมในสถานที่ต่างๆ โดยใช้ระบบสื่อสารบนอินเทอร์เน็ต เนื่องจากข้อดีของมันสำหรับบริษัทต่างๆ คือ ประหยัดพื้นที่สำนักงาน เพิ่มผลผลิต ขาดงานน้อยลง มีความยืดหยุ่นด้านแรงงานสัมพันธ์ และสำหรับพนักงาน คือมีความยืดหยุ่น มีอิสระ มีอิสระส่วนบุคคล ประหยัดค่าใช้จ่าย



ให้โอกาสสำหรับผู้พิการ และ เพื่อการจัดการจราจร โดยลดการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับงานและหลีกเลี่ยงการเดินทางในชั่วโมงเร่งด่วน ในช่วงที่เกิดโรคระบาด การทำงานทางไกลเป็นกิจกรรมบังคับรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากข้อจำกัดด้านการเคลื่อนไหวที่กำหนดโดยรัฐบาล และด้วยเหตุผลด้านความปลอดภัยของพนักงาน โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1.ความสามารถ (Competence) 2.อิสระในการทำงาน (Autonomy) 3.บรรยากาศขององค์กร (The organizational climate) 4.ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion)

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่พนักงานมีต่อการทำงานทางไกล ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆในระบบการทำงานทางไกล ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถ (Competence) หมายถึง การทำงานที่ตรงกับความต้องการ ตรงกับองค์ความรู้และทักษะของพนักงานในระบบการทำงานทางไกล รวมไปถึงการสนับสนุนให้มีการพัฒนาในด้านของความรู้ทักษะ ให้กับพนักงานที่ยังขาดความสามารถให้สามารถปฏิบัติงานในระบบการทำงานทางไกลได้

2. อิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การทำงานที่ให้พนักงานมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานในแบบของตนเอง เลือกพื้นที่ในการทำงาน เลือกเวลาทำงานเอง โดยมีตารางกำหนดกระบวนการทำงานไว้อย่างชัดเจน และทางบริษัทสามารถติดตามผลการทำงานได้

3. บรรยากาศขององค์กร (The organizational climate) หมายถึง บรรยากาศระหว่างตัวพนักงานในระบบการทำงานทางไกลกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้ได้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศระหว่างตัวพนักงานกับองค์กร โดยบรรยากาศขององค์กรที่ดีเกิดจากการรับรู้ที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าส่วนบุคคล องค์กรมีการสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร มีระบบการทำงานที่ปลอดภัยต่อข้อมูล มีความเร็วและความแม่นยำในการรับ-ส่งข้อมูล การให้ความช่วยเหลือในทุกระดับที่เกี่ยวข้อง ช่วยให้พนักงานมั่นใจถึงการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) หมายถึง อาการผิดปกติทางด้านทางอารมณ์ของพนักงานในระบบการทำงานทางไกล โดยมีสาเหตุมาจากภาระงานที่มากเกินไป ไม่สามารถแบ่งเวลาการทำงานได้ พนักงานมีความวิตกกังวลในความไม่มั่นคงของงาน และ ขาดโอกาสในการรักษาความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Rump and Marc (2020) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Zoom fatigue โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือ คณะกรรมการผู้จัดการ จำนวน 422 คน ผลการวิจัยพบว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ไม่ได้หมายถึงความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นหลังจากการประชุมออนไลน์หลายครั้งในระหว่างวันและตลอดทั้งสัปดาห์เพียงอย่างเดียว แต่เป็นความเหนื่อยล้าหรือความอ่อนล้าที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารและความร่วมมือในการประชุมออนไลน์อีกด้วย ผู้เข้าร่วมประชุมออนไลน์อาการผิดปกติต่างๆ ปรากฏออกมาในรูปแบบที่ต่างกัน เช่น ความตั้งใจลดลง อาการวิตกกังวล ความหงุดหงิดเพิ่มขึ้น ขาดความสมดุล, พฤติกรรมใจร้อนต่อเพื่อนมนุษย์ รู้สึกหงุดหงิด ปวดหัว ปวดหลัง ปวดแขนขา ปวดท้อง นอนไม่หลับ และ ความผิดปกติทางสายตา จากผลการสำรวจ ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทุกคนที่มีประสบการณ์ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และพูดถึงความตั้งใจที่ลดลง 50 % ของผู้ตอบแบบสอบถามได้รับผลกระทบพร้อมกับความไม่อดทนและความรู้สึกหงุดหงิด ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของผู้ตอบแบบสอบถามได้รับผลกระทบอ้างถึงการขาดความสมดุลและต้องรับมือกับความหงุดหงิดที่เพิ่มขึ้น ประมาณ 30%ของผู้ที่สังเกตอาการเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ในตนเอง พูดถึงอาการปวดหัว ปวดหลัง และความผิดปกติทางสายตา และจาก 10 ถึง 15% ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับผลกระทบทางพฤติกรรมบุดบึงต่อเพื่อนมนุษย์ อาการนอนไม่หลับ และความกระวนกระวายใจ ในส่วนของอาการปวดแขนขาและปวดท้อง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ค่อยมีประสบการณ์และมองเห็นได้ สิ่งที่เป็นแรงขับเคลื่อนทางความเครียดในการประชุมออนไลน์ ที่นำไปสู่ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์นั้น ในด้านของปัจจัยสามารถระบุปัจจัยความเครียดโดยละเอียด ดังต่อไปนี้คือ การถูกจับตามองจากผู้ร่วมประชุมคนอื่น การมองเห็นตัวเองอยู่ตลอดเวลา การมองไม่เห็นสีหน้าท่าทางของผู้ร่วมประชุมคนอื่น ไม่สามารถจับสัญญาณอวัจนภาษาได้ ไม่สามารถละสายตาจากการประชุมได้เลย ขาดการพูดคุยเล็กน้อยกับผู้ร่วมประชุมคนอื่น หรือไม่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้เลยหากตามการประชุมหรือมีข้อสงสัย ไม่มีการหยุดพักระหว่างการประชุมออนไลน์ กำหนดเวลาภายในการประชุมออนไลน์ที่มักจะยืดเยื้อและกินเวลานาน ปวดตาอย่างมีนัยสำคัญเนื่องจากคุณภาพของภาพไม่ดี ความผิดหวังจากการเชื่อมต่อที่ไม่เสถียร ความลื่นไหลของการสื่อสารน้อยลงเนื่องจากระบบการสื่อสารของแพลตฟอร์มออนไลน์ยังมีความดีเลย์

โดยปัจจัยทางด้านความเครียดออกเป็น 3 ด้านคือ 1.ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2.ด้านองค์กร 3.ด้านเทคโนโลยี จากผลการสำรวจด้านมนุษยสัมพันธ์ 70% ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาการเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ระบุว่าสิ่งที่ไม่สามารถจับสัญญาณอวัจนภาษาได้เป็นแรงขับเคลื่อน

ความเครียด และประมาณ 45% ประมาณ 52% ระบุว่า การไม่ได้พูดคุยเล็กน้อยกับผู้เข้าร่วมประชุมคนอื่นและขาดการติดต่อเป็นที่มาของความเครียดของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่ามองไม่เห็นท่าทางของผู้อื่น และการแสดงออกทางสีหน้าเป็นปัจจัยความเครียด โดยปัจจัยความเครียดหลักที่สรุปได้จากด้านมนุษยสัมพันธ์คือการขาดปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ จากผลการสำรวจด้านองค์กร ประมาณ 45% ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ประสบปัญหาความเหนื่อยล้าในการประชุมงานออนไลน์ ระบุว่า ช่วงเวลาของการประชุมตลอดทั้งวันยังเป็นปัจจัยหลัก เนื่องจากไม่ได้มีการพักระหว่างการประชุมงานออนไลน์ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่น้อยกว่า 40% ของผู้ตอบแบบสำรวจคิดว่าการประชุมออนไลน์มีความจริงจังมากเกินไป ขาดความผ่อนคลายที่ปกติได้สร้างขึ้นในการประชุมแบบปกติ เช่น คำอุทานตลก จากผลการสำรวจด้านเทคโนโลยี มากกว่าครึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ต้องพยายามอย่างมากที่จะได้ยินเนื่องจากคุณภาพเสียงไม่ดี มากกว่าครึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาการเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ พุดถึงการสูญเสียเวลาอันเนื่องมาจากเวลาแฝงเพราะการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตไม่เสถียร และมากกว่า 35% บ่นว่าคุณภาพของภาพไม่ดี การเปิดกล้องระหว่างการประชุม และการถูกจับตามองระหว่างการประชุมเป็นที่มาของความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dpa (2020) กล่าวว่า การถูกจับตามองในการประชุมออนไลน์ มักถูกกล่าวถึงในการอภิปรายสาธารณะว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งนำไปสู่ความเหนื่อยล้าในการประชุมงานออนไลน์ “คุณสังเกตผู้เข้าร่วมบนหน้าจอและในเวลาเดียวกันคุณตระหนักถึงการถูกสังเกตโดยผู้เข้าร่วมประชุมทุกคน การสังเกตนี้ ประกอบกับงานที่ต้องการประสิทธิภาพมาก และการใช้ประสาทสัมผัสอย่างจำกัด ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า”

## 2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

Leazenby (2020) กล่าวว่า Zoom fatigue หรือความเหนื่อยล้าจากการประชุมทางวิดีโอเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใช้เวลามากเกินไปในการดูหน้าจอคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์ โดยแสดงออกทางอารมณ์ความเหนื่อยล้าทางจิตใจ และร่างกาย บางครั้งปัญหาเหล่านี้ก็ทวีคูณขึ้นอีกด้วยความเครียดที่เกิดจาก COVID-19 และอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคคล เช่น การประชุมผ่านการประชุมทางวิดีโอต้องการสมาธิที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้ตื่นตัวมากพอที่จะรับรู้สัญญาณอวัจนภาษา เช่น ภาษากายและการแสดงออกทางสีหน้าที่ชัดเจนมากขึ้นในการสนทนาแบบเปิดกล้องวิดีโอ ซึ่งสอดคล้องกับ Morris (2020) ที่กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าของ Zoom เป็นผลมาจากการนำเทคโนโลยีจำนวนมากมาใช้อย่างกะทันหัน ยกตัวอย่าง คือการสนทนาทางวิดีโอต้องการการโฟกัสมากกว่าการสนทนาแบบเห็นหน้ากัน

รวมทั้ง Quinn and Dutton (2005) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าของการประชุมทางวิดีโอ นั้นคล้ายกับแนวคิดของความเหนื่อยล้าทั่วไป แต่แตกต่างจากความเหนื่อยล้าทั่วไป 2 ประการ คือ

1. ความเหนื่อยล้าในการทำงานเกิดจากความต้องการเกี่ยวกับการทำงานทั่วไป เช่น บทบาทที่เกินกำลังและความต้องการด้านเวลา รวมถึงความต้องการที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ต้องทำเกินเวลางาน ในทางกลับกันสาเหตุของความเหนื่อยล้าของการประชุมออนไลน์มีความสำคัญเฉพาะเจาะจงมากกว่าความต้องการเกี่ยวกับการทำงานทั่วไป เช่น ปัญหาทางด้านเทคโนโลยีและ การที่ต้องให้ความสนใจมากขึ้น เนื่องจากสัญญาณอวัจนภาษาน้อยลงในการประชุมออนไลน์

2. ความเหนื่อยล้าของการประชุมออนไลน์ มีความแตกต่างกันชั่วคราวกับความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้รับการกำหนดแนวความคิดและวัดจากความรู้สึกเมื่อเลิกงาน ในขณะที่ความเหนื่อยล้าของการประชุมออนไลน์ถูกมองว่าเป็นความรู้สึกในระยะใกล้ที่เกิดจากเหตุการณ์เฉพาะ เช่น เฉพาะตอนที่ประชุมทางออนไลน์ โดยความเหนื่อยล้าจากการประชุมออนไลน์มีความชัดเจนและไม่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านการทำงานอื่นๆ อย่างไรก็ตาม ความเหนื่อยล้าของการประชุมทางวิดีโอ นั้นแตกต่างกันจากโครงสร้างของความเหนื่อยล้าทั่วไปเนื่องจากลักษณะเฉพาะชั่วขณะของมัน จึงทำให้ความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นจากการประชุมทางออนไลน์เป็นปรากฏการณ์ที่ไม่เหมือนใครซึ่งควรค่าแก่การศึกษาเพิ่มเติม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานไว้ว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน

## 2.5 สมมติฐานการวิจัย

ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน



### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าในการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีนโยบายการทำงาน Work from home หรือการทำงานทางไกลมีการใช้งานแพลตฟอร์มการประชุมงานออนไลน์ และอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยไม่สามารถกำหนดจำนวนประชากรที่แน่นอนได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีนโยบายการทำงาน Work from homeหรือการทำงานทางไกลมีการใช้งานแพลตฟอร์มการประชุมงานออนไลน์ และอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครเนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Khazanie (1996 อ้างถึงใน ละเอียด, 2560) ดังนี้

|         |                |     |   |
|---------|----------------|-----|---|
| จากสูตร | $n$            | $=$ | $\left(\frac{Z_{\alpha/2}\sigma}{E}\right)^2$   |
| โดยให้  | $n$            | $=$ | จำนวนตัวอย่าง   |
|         | $Z_{\alpha/2}$ | $=$ | คะแนนมาตรฐาน ซึ่งในที่นี้กำหนดไว้ให้ความเชื่อมั่นที่ 95% จึงได้ $\alpha = 0.05$ ทั้งนี้จาก $(1-0.05) 100\% = 95\%$ ซึ่งจะได้คะแนนมาตรฐาน $Z_{\alpha/2} = Z_{0.05/2} = Z_{0.025} = 1.96$ |
|         | $\sigma$       | $=$ | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (ซึ่งในที่นี้ยังไม่ทราบส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร)   |
|         | $E$            | $=$ | ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ซึ่งในที่นี้กำหนดให้เท่ากับ 1 ส่วนใน 10 ส่วนของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร ( $\sigma$ ) หรือ $\sigma/10$ นั่นเอง                               |

แทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 n &= \left( \frac{1.96 \sigma}{\frac{\sigma}{10}} \right)^2 \\
 n &= \left( \frac{1.96 \sigma 1}{\sigma} \right)^2 \\
 n &= [1.96(10)]^2 \\
 n &= (19.6)^2 \\
 n &= 384.16 \\
 n &= 385
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นจำนวน 454 คนเพื่อป้องกันการสูญหายและไม่ครบถ้วนของข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างให้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีนโยบายการทำงาน Work from home หรือการทำงานทางไกลมีการใช้งานแพลตฟอร์มการประชุมงานออนไลน์ และอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถามโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยมีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน นโยบายการทำงานทางไกล และทำงานทางไกลกี่วัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ จำนวน 31 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อตนเองมีความถี่ของอาการ ความรู้สึก หรือพฤติกรรมที่เกิดในระดับใด เนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ดังนี้ ด้านความเหนื่อยล้าทั่วไป มีจำนวน 9 ข้อด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา มีจำนวน 7 ข้อด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม มีจำนวน 6 ข้อความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจมีจำนวน 4 ข้อด้านความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์มีจำนวน 5 ข้อดังตาราง 3-1

ตารางที่ 3-1 ข้อคำถามความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์

| ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ | จำนวนข้อคำถาม | ข้อคำถาม<br>ทางบวก |
|--------------------------------------|---------------|--------------------|
| ด้านความเหนื่อยล้าทั่วไป             | 9             | 1-9                |
| ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา       | 7             | 10-16              |
| ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม       | 6             | 17-22              |
| ความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ        | 4             | 23-26              |
| ด้านความเหนื่อยล้าทางด้าน            | 5             | 27-31              |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ในการวิเคราะห์ มีเกณฑ์การให้คะแนนซึ่งแบบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| ระดับอาการ/ความรู้สึก/พฤติกรรม | คะแนน |
|--------------------------------|-------|
| ไม่เคยเลย                      | 1     |
| นานๆครั้ง                      | 2     |
| บางครั้ง                       | 3     |
| บ่อยครั้ง                      | 4     |
| เป็นประจำ                      | 5     |

เมื่อรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์เป็นรายด้านและโดยรวม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอัตรากาขั้น ดังนี้ (ชัชวาล, 2539)

$$\text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนเฉลี่ย} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอัตรากาขั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ดังนี้

| ระดับคะแนน  | การแปลความหมาย  |
|-------------|---|
| 1.00 – 1.80 | มีระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์น้อยที่สุด |
| 1.81 – 2.60 | มีระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์น้อย       |
| 2.61 – 3.40 | มีระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ปานกลาง    |
| 3.41 – 4.20 | มีระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์มาก        |
| 4.21 – 5.00 | มีระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์มากที่สุด  |



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานทางไกล จำนวน 19 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาว่าเห็นด้วยกับข้อความในระดับใด เนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 4 ด้าน ตามองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานทางไกลได้แก่ด้านความสามารถ มีจำนวน 5 ข้อด้านอิสระในการทำงานมีจำนวน 5 ข้อด้านบรรยากาศองค์กร มีจำนวน 5 ข้อ ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์ มีจำนวน 4 ข้อ ดังตาราง 3-2

**ตารางที่ 3-2** ข้อคำถามจากความพึงพอใจในการทำงาน

| ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล     | จำนวนข้อคำถาม | ข้อคำถามทางบวก | ข้อคำถามทางลบ |
|---------------------------------|---------------|----------------|---------------|
| ด้านความสามารถ                  | 5             | 1-5            | -             |
| ด้านอิสระในการทำงาน             | 5             | 6-10           | -             |
| ด้านบรรยากาศองค์กร              | 5             | 11-15          | -             |
| ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์ | 4             | -              | 16-19         |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ในการวิเคราะห์ มีเกณฑ์การให้คะแนนซึ่งแบบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| ระดับความคิดเห็น     | คะแนน | ระดับความคิดเห็นทางลบ | คะแนน |
|----------------------|-------|-----------------------|-------|
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1     | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 5     |
| ไม่เห็นด้วย          | 2     | ไม่เห็นด้วย           | 4     |
| เฉยๆ                 | 3     | เฉยๆ                  | 3     |
| เห็นด้วย             | 4     | เห็นด้วย              | 2     |
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | 5     | เห็นด้วยอย่างยิ่ง     | 1     |

เมื่อรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความพึงพอใจในการทำงานทางไกลเป็นรายด้านและโดยรวม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอัตรากาชัน ดังนี้ (ชัชวาล, 2539)

$$\text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนเฉลี่ย} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอัตรากาชันดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานทางไกลดังนี้

|             |                              |
|-------------|------------------------------|
| ระดับคะแนน  | การแปลความหมาย               |
| 1.00 – 1.80 | มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |
| 1.81 – 2.60 | มีระดับความพึงพอใจน้อย       |
| 2.61 – 3.40 | มีระดับความพึงพอใจปานกลาง    |
| 3.41 – 4.20 | มีระดับความพึงพอใจมาก        |
| 4.21 – 5.00 | มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด  |

### 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.3.2 กำหนดข้อความคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (ภาคผนวก ข.) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ให้คะแนนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ระดับคะแนน ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 คะแนนการประเมินความเที่ยงตรงในแต่ละเนื้อหา

| ผลการประเมิน  | คะแนน |
|---|-------|
| เมื่อแน่ใจว่าข้อความคำถามสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม         | +1    |
| เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม  | 0     |
| เมื่อแน่ใจว่า ข้อความคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม | -1    |

จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ปิ่นกนก, 2559) และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก ข.)

สูตรหาค่า

$$IOC = \frac{\sum r}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

$\sum r$  = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ก่อนหาค่า IOC มีข้อคำถามทั้งหมด 52 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC และหลังจากมีการปรับค่าและข้อความที่ใช้ในข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์และมีความชัดเจน อ่านแล้วมีความเข้าใจมากขึ้น โดยมีการตัดข้อคำถามออกจำนวน 2 ข้อ ดังนั้นจึงเหลือข้อคำถามที่นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์จำนวน 31 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลจำนวน 19 ข้อ

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญฉบับปรับปรุงแก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)

3.3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปใช้กับพนักงานบริษัทที่ทำงานทางไกล ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 40 คน

3.3.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้การทดสอบ (Item – total correlation) โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาวิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า .2 ขึ้นไป (ปิ่นกนก, 2559) วิเคราะห์ผลได้ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ มีข้อคำถามทั้งหมด 31 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล มีข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

3.3.9 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีอัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha coefficient) หากพบว่าค่าอัลฟาตั้งแต่ .70 ขึ้นไปจะถือว่ามีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง(ปิ่นกนก, 2559) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังตารางที่ 3-4

**ตารางที่ 3-4** ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์

| แบบสอบถาม                            | จำนวนข้อ | ค่าอำนาจจำแนก | ค่าความเชื่อมั่น |
|--------------------------------------|----------|---------------|------------------|
| ด้านความเหนื่อยล้าทั่วไป             | 9        | .236 - .665   | .903             |
| ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา       | 7        | .234 - .727   | .905             |
| ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม       | 6        | .522 - .852   | .901             |
| ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ    | 4        | .426 - .865   | .901             |
| ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์      | 5        | .271 - .785   | .901             |
| ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ | 31       | .234 - .865   | .902             |

**ตารางที่ 3-5** ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานทางไกล

| แบบสอบถาม                       | จำนวนข้อ | ค่าอำนาจจำแนก | ค่าความเชื่อมั่น |
|---------------------------------|----------|---------------|------------------|
| ด้านความสามารถ                  | 5        | .271 - .785   | .905             |
| ด้านอิสระในการทำงาน             | 5        | .222 - .407   | .906             |
| ด้านบรรยากาศองค์การ             | 5        | .201 - .771   | .904             |
| ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์ | 4        | .241 - .377   | .905             |
| ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล     | 19       | .201 - .785   | .905             |

### 3.3.10 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล

## 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งในระบบ Google form และ แบบสอบถามแบบเอกสาร ไปเก็บข้อมูลกับพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการกระจายลิงก์แบบสอบถาม Google form ลงในกลุ่มต่างๆ โดยเลือกจากบุคคลที่ทำงานในระบบ Work from home หรือเคยมีประสบการณ์ในการทำงานในระบบ Work from home ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ส่วนแบบสอบถามเอกสาร ได้นำไปฝากคนรู้จักที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร

3.4.2 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา จากนั้นทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ได้จำนวน 454ชุด

3.4.3 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ และความพึงพอใจในการทำงานทางไกล

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของความเหนื่อยล้าจากการประชุมออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานไกล โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญชม, 2553) โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 ลงมา แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 – 0.39 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 – 0.59 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 – 0.79 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและนำข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 454 ฉบับ โดยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

|           |   |
|-----------|---|
| $n$       | หมายถึง จำนวนตัวอย่าง                         |
| $\bar{x}$ | หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน                     |
| S.D.      | หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน               |
| $r$       | หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน |
| $r^2$     | หมายถึง ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  |
| *         | หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05             |

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการทำงานออนไลน์ในแต่ละสัปดาห์ผลการวิเคราะห์ได้แสดงดังตารางที่ 4-1

**ตารางที่ 4-1** จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ทำงานในระบบทำงานทางไกล ในเขต  
กรุงเทพมหานคร (n=454)

| ปัจจัยส่วนบุคคล         | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------|------------|--------|
| <b>1.เพศ</b>            |            |        |
| ชาย                     | 195        | 42.95  |
| หญิง                    | 259        | 57.05  |
| รวม                     | 454        | 100.00 |
| <b>2.อายุ</b>           |            |        |
| ต่ำกว่า 25 ปี           | 10         | 2.20   |
| 25-34 ปี                | 145        | 31.94  |
| 35-44 ปี                | 179        | 39.43  |
| 45-55 ปี                | 100        | 22.03  |
| สูงกว่า 55 ปี           | 20         | 4.40   |
| รวม                     | 454        | 100.00 |
| <b>3. ระดับการศึกษา</b> |            |        |
| ปวช.                    | 10         | 2.20   |
| ปวส.                    | 10         | 2.20   |
| ปริญญาตรี               | 205        | 45.15  |
| ปริญญาโท                | 184        | 40.53  |
| ปริญญาเอก               | 45         | 9.92   |
| รวม                     | 454        | 100.00 |

## ตารางที่ 4-1 ต่อ

|                                |     |        |
|--------------------------------|-----|--------|
| 4.ประสบการณ์ทำงาน              |     |        |
| ต่ำกว่า 2 ปี                   | 20  | 4.40   |
| 2-5 ปี                         | 75  | 16.51  |
| 6-9 ปี                         | 130 | 28.64  |
| 10 ปีขึ้นไป                    | 229 | 50.45  |
| รวม                            | 454 | 100.00 |
| 5.การทำงานทางไกลในแต่ละสัปดาห์ |     |        |
| 1 วัน                          | 22  | 4.84   |
| 2 วัน                          | 58  | 12.78  |
| 3 วัน                          | 181 | 39.87  |
| 4 วัน                          | 40  | 8.81   |
| 5 วัน                          | 153 | 33.70  |
| รวม                            | 454 | 100.00 |

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 42.95 และเป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 57.05

ในด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 35 – 44 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 39.43 รองลงมาคือช่วงอายุ 25-34 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 31.94 ช่วงอายุ 45-55 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 22.03 คน ช่วงสูงกว่า 55 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 และช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

ในด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 45.15 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ



40.53 ระดับปริญญาเอก จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 9.92 ระดับการศึกษาปวส. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 และระดับการศึกษา ปวช. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 50.45 รองลงมาเป็น พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-9 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 28.64 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 16.51 และเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40

ในด้านการทำงานทางไกลในแต่ละสัปดาห์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานทางไกล 3 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 39.87 รองลงมาคือ 5 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 พนักงานที่ทำงาน 2 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 12.78 พนักงานที่ทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 8.81 พนักงานที่ทำงาน 1 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 4.84

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4-2

**ตารางที่ 4-2** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

| ข้อ | ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----|--------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1.  | ด้านความเหนื่อยล้าทั่วไป             | 4.07      | 0.23 | มาก   |
| 2.  | ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา       | 3.67      | 0.45 | มาก   |
| 3.  | ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม       | 3.48      | 0.59 | มาก   |
| 4.  | ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ    | 3.51      | 0.77 | มาก   |
| 5.  | ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์          | 3.46      | 0.52 | มาก   |
|     | รวม                                  | 3.64      | 0.39 | มาก   |

จากตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ด้านความเหนื่อยล้าทั่วไปด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสังคมด้านความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจและด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ พบว่าพนักงานมีความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.64$ ,  $SD. = .39$ ) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหนื่อยล้าทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ ,  $SD. = .23$ ) รองลงมาคือด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.67$ ,  $SD. = .45$ ) ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.51$ ,  $SD. = .77$ ) ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.48$ ,  $SD. = .59$ ) และด้านความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.46$ ,  $SD. = .52$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงาน  
ออนไลน์ด้านความเหนื่อยล้าทั่วไป

| ข้อ | ความเหนื่อยล้าทั่วไป   | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----|--|-----------|------|-------|
| 1.  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการปวดศีรษะภายหลังการประชุม                     | 4.05      | .37  | มาก   |
| 2.  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอ่อนเพลียภายหลังการประชุม                     | 4.09      | .33  | มาก   |
| 3.  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกปวดเมื่อยกล้ามเนื้อตามร่างกายภายหลังการประชุม | 4.15      | .54  | มาก   |
| 4.  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการวิงเวียนศีรษะระหว่างการประชุม                | 4.02      | .27  | มาก   |
| 5.  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอยากนอนพัก ภายหลังจากการประชุม                | 4.02      | .48  | มาก   |
| 6.  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าภายหลังจากการประชุม                 | 4.09      | .54  | มาก   |
| 7.  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านกระวนกระวายใจอยากเลิกประชุมโดยไว                    | 4.02      | .54  | มาก   |
| 8.  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกไม่มีสมาธิระหว่างที่ท่านกำลังประชุม           | 4.08      | .34  | มาก   |
| 9.  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านไม่สามารถจดจ่อกับการประชุมได้                       | 4.07      | .40  | มาก   |
|     | รวม  | 4.07      | .23  | มาก   |

จากตาราง 4-3 จากผลการวิเคราะห์ ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ด้านความเหนื่อยล้าทั่วไป พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ ,  $SD. = .23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกปวดเมื่อยกล้ามเนื้อตามร่างกายภายหลังการประชุม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ ,  $SD. = .54$ ) รองลงมา คือ การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าหลังจากการประชุมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ ,  $SD. = .54$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านกระวนกระวายใจอยากเลิกประชุมโดยไม่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.02$ ,  $SD. = .54$ )

**ตารางที่ 4-4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา

| ข้อ | ความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา                                       | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----|--|-----------|------|-------|
| 1.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการตาพร่า      | 3.95      | .57  | มาก   |
| 2.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการแสบตา       | 4.00      | .46  | มาก   |
| 3.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกระคายเคืองตา | 3.53      | .89  | มาก   |
| 4.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการปวดตา       | 3.46      | .93  | มาก   |
| 5.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการตาแห้ง      | 3.55      | .95  | มาก   |
| 6.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีน้ำตาไหล         | 3.63      | .81  | มาก   |
| 7.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมองเห็นภาพซ้อน     | 3.58      | .83  | มาก   |
|     | รวม  | 3.67      | .45  | มาก   |

จากตาราง 4-4 จากผลการวิเคราะห์ ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ด้าน ความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.67$ ,  $SD. = .45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ภายหลังการประชุมงานออนไลน์ เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการแสบตา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.00$ ,  $SD. = .46$ ) รองลงมาคือ ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการตาพร่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.95$ ,  $SD. = .57$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการปวดตามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.46$ ,  $SD. = .93$ )

**ตารางที่ 4-5** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม

| ข้อ | ความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม  | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ   |
|-----|---|-----------|------|---------|
| 1.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายสังคม             | 3.49      | .91  | มาก     |
| 2.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านต้องการเวลาส่วนตัวมากขึ้น         | 3.67      | .73  | มาก     |
| 3.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอยากอยู่คนเดียว             | 3.28      | .83  | ปานกลาง |
| 4.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านไม่อยากพูดคุยกับบุคคลอื่น         | 3.43      | 1.02 | มาก     |
| 5.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านอยากหลีกเลี่ยงการประชุมครั้งต่อไป | 3.74      | .79  | มาก     |
| 6.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านปลีกตัวออกจากสังคม                | 3.26      | .76  | ปานกลาง |
|     | รวม   | 3.48      | .59  | มาก     |

จากตาราง 4-5 จากผลการวิเคราะห์ ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ด้าน ความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.48$ ,  $SD. = .59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ภายหลังการประชุมงานออนไลน์ เป็นเวลานานทำให้ท่านอยากหลีกเลี่ยงการประชุมครั้งต่อไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ ,  $SD. = .79$ ) รองลงมา คือ ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านต้องการเวลาส่วนตัวมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.67$ ,  $SD. = .73$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านปลีกตัวออกจากสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.26$ ,  $SD. = .76$ )

**ตารางที่ 4-6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ

| ข้อ | ความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ   | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ   |
|-----|---|-----------|------|---------|
| 1.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายการประชุมงานออนไลน์ | 3.35      | 1.04 | ปานกลาง |
| 2.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกไม่อยากทำงานต่อ               | 3.44      | .97  | มาก     |
| 3.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน       | 3.50      | .94  | มาก     |
| 4.  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกขาดความสนใจในการทำงาน         | 3.76      | .96  | มาก     |
|     | รวม   | 3.51      | .77  | มาก     |

จากตาราง 4-6 จากผลการวิเคราะห์ ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ด้าน ความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.51$ ,  $SD. = .7$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ภายหลังการประชุมงานออนไลน์ เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกขาดความสนใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.76$ ,  $SD. = .96$ ) รองลงมา คือ ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านขาดความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.50$ ,  $SD. = .97$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ

ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายการประชุมงานออนไลน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.35$ ,  $SD. = 1.04$ )

**ตารางที่ 4-7** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์

| ข้อ | ความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์   | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ   |
|-----|---|-----------|------|---------|
| 1.  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกกลัวที่จะทำอะไรผิดพลาดในห้องประชุมงานออนไลน์        | 3.64      | .89  | มาก     |
| 2.  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกวิตกกังวลที่จะถูกจับจ้องจากคนในห้องประชุมงานออนไลน์ | 3.70      | .94  | มาก     |
| 3.  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกหมดอารมณ์สนุกกับการทำงาน                            | 3.63      | .79  | มาก     |
| 4.  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกหงุดหงิด  | 3.20      | .64  | ปานกลาง |
| 5.  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอารมณ์ไม่ดี   | 3.14      | .55  | ปานกลาง |
|     | รวม   | 3.46      | .52  | มาก     |

จากตาราง 4-7 จากผลการวิเคราะห์ ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ด้าน ความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.46$ ,  $SD. = .52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกวิตกกังวลที่จะถูกจับจ้องจากคนในห้องประชุมงานออนไลน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.70$ ,  $SD. = .94$ ) รองลงมา คือ ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกกลัวที่จะทำอะไรผิดพลาดในห้อง

ประชุมงานออนไลน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.64, SD. = .89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอารมณ์ไม่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 3.46, SD. = .72)

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4-8

**ตารางที่ 4-8** ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ราย ข้อ และโดยรวม

| ข้อ | ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ   |
|-----|-----------------------------|-----------|------|---------|
| 1.  | ด้านความสามารถ              | 2.38      | .40  | น้อย    |
| 2.  | ด้านอิสระในการทำงาน         | 2.34      | .47  | น้อย    |
| 3.  | ด้านบรรยากาศองค์กร          | 2.21      | .59  | น้อย    |
| 4.  | ความเหน็ดเหนื่อยทางอารมณ์   | 3.90      | .47  | มาก     |
|     | รวม                         | 2.71      | .28  | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ด้านความเหน็ดเหนื่อยทั่วไปด้านความสามารถ ด้านอิสระในการทำงาน ด้านบรรยากาศองค์กรและด้านความเหน็ดเหนื่อยทางอารมณ์ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานไกล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 2.71, SD. = .28) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเหน็ดเหนื่อยทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.90, SD. = .47) รองลงมาคือ ด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$  = 2.38, SD. = .40) และด้านอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$  = 2.34, SD. = .47) ตามลำดับ



**ตารางที่ 4-9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ด้านความสามารถ

| ข้อ | ความสามารถ  | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----|---|-----------|------|-------|
| 1.  | ท่านมีความรู้ที่เพียงพอต่อการทำงานในระบบการทำงานทางไกลให้มีประสิทธิภาพ  | 2.54      | .61  | น้อย  |
| 2.  | ท่านมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในระบบการทำงานทางไกล ที่ทำให้ท่านทำงานได้สำเร็จ  | 2.44      | .59  | น้อย  |
| 3.  | ท่านสามารถตัดสินใจในงานของตนเองโดยไม่ต้องผ่านบุคคลอื่น  | 2.36      | .84  | น้อย  |
| 4.  | องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับระบบการทำงานทางไกล   | 2.38      | .86  | น้อย  |
| 5.  | องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานที่ขาดความสามารถ มีการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในระบบการทำงานทางไกลได้ | 2.16      | .59  | น้อย  |
|     | รวม   | 2.38      | .40  | น้อย  |

จากตาราง 4-9 จากผลการวิเคราะห์ ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ด้านความสามารถ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.38$ , SD. = .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านมีความรู้ที่เพียงพอต่อการทำงานในระบบการทำงานทางไกลให้มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.54$ , SD. = .61) รองลงมา คือ ท่านมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในระบบการทำงานทางไกล ที่ทำให้ท่านทำงานได้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.44$ , SD. = .59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือองค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานที่ขาดความสามารถ มีการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในระบบการทำงานทางไกลได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.16$ , SD. = .59)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ด้าน  
อิสระในการทำงาน

| ข้อ | อิสระในการทำงาน  | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----|--|-----------|------|-------|
| 1.  | ท่านสามารถพัฒนาวิธีการทำงานในแบบของตนเองได้ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล  | 2.32      | .62  | น้อย  |
| 2.  | ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนการทำงานในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล   | 2.37      | .71  | น้อย  |
| 3.  | เมื่อท่านได้พัฒนาแนวทางการทำงานของตนเองแล้ว ท่านสามารถดำเนินการตามแนวทางนั้นได้  | 2.29      | .58  | น้อย  |
| 4.  | ท่านสามารถตัดสินใจในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมต่อสถานการณ์แต่ก็ยังอยู่ในการควบคุมติดตามของบริษัท   | 2.37      | .57  | น้อย  |
| 5.  | ท่านสามารถตัดสินใจในทางเลือกต่างๆเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงการทำงานทางไกล แต่ยังคงมีการกำกับติดตามจากบริษัท เพื่อยืนยันถึงคุณภาพงานของท่าน | 2.36      | .74  | น้อย  |
|     | รวม  | 2.34      | .47  | น้อย  |

จากตาราง 4-10 จากผลการวิเคราะห์ ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ด้านอิสระในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$  = 2.34, SD. = .47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านสามารถตัดสินใจในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมต่อสถานการณ์แต่ก็ยังอยู่ในการควบคุมติดตามของบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$  = 2.37, SD. = .57) รองลงมา คือ ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนการทำงานในช่วงที่ท่านทำงานทางไกลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$  = 2.37, SD. = .71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือเมื่อท่านได้พัฒนาแนวทางการทำงานของตนเองแล้ว ท่านสามารถดำเนินการตามแนวทางนั้นได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$  = 2.29, SD. = .58)

**ตารางที่ 4-11** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ด้านบรรยากาศองค์กร

| ข้อ | บรรยากาศองค์กร  | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----|---|-----------|------|-------|
| 1.  | องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่พร้อมใช้สำหรับการทำงานทางไกลให้กับพนักงาน                              | 2.13      | .71  | น้อย  |
| 2.  | องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่มีคุณภาพรองรับการทำงานทางไกลให้กับพนักงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 2.16      | .72  | น้อย  |
| 3.  | องค์กรของท่านมีการกำหนดวิธีการทำงานทางไกลให้กับพนักงานไว้อย่างชัดเจน                              | 2.19      | .70  | น้อย  |
| 4.  | หัวหน้าของท่านไว้วางใจว่าท่านสามารถทำผลงานได้ดีในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล                           | 2.31      | .69  | น้อย  |
| 5.  | เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือท่าน เมื่อท่านประสบปัญหาในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล                     | 2.27      | .78  | น้อย  |
|     | รวม   | 2.21      | .59  | น้อย  |

จากตาราง 4-11 จากผลการวิเคราะห์ ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$  = 2.21, SD. = .59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ หัวหน้าของท่านไว้วางใจว่าท่านสามารถทำผลงานได้ดีในช่วงที่ท่านทำงานทางไกลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$  = 2.31, SD. = .69) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือท่าน เมื่อท่านประสบปัญหาในช่วงที่ท่านทำงานทางไกลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$  = 2.27, SD. = .78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่พร้อมใช้สำหรับการทำงานทางไกลให้กับพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$  = 2.13, SD. = .71)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์

| ข้อ | ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์  | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ   |
|-----|--|-----------|------|---------|
| 1.  | ท่านหมดกำลังใจ จากการที่ท่านไม่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานมาเป็นเวลานานในช่วงที่ทำงานทางไกล | 3.11      | .55  | ปานกลาง |
| 2.  | ท่านเบื่อหน่าย เนื่องจากท่านไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน                                | 4.20      | .62  | มาก     |
| 3.  | ท่านวิตกกังวล จากการที่ภาระงานเพิ่มมากขึ้นในช่วงเวลาที่ท่านทำงานทางไกล                           | 4.17      | .69  | มาก     |
| 4.  | การทำงานทางไกลทำให้ท่านท้อแท้เนื่องจากความไม่มั่นคงในงาน   | 4.11      | .70  | มาก     |
|     | รวม  | 3.90      | .47  | มาก     |

จากตาราง 4-12 จากผลการวิเคราะห์ ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.90, SD. = .47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านเบื่อหน่าย เนื่องจากท่านไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.20, SD. = .62) รองลงมา คือ ท่านวิตกกังวล จากการที่ภาระงานเพิ่มมากขึ้นในช่วงเวลาที่ท่านทำงานทางไกลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.17, SD. = .69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือท่านหมดกำลังใจ จากการที่ท่านไม่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานมาเป็นเวลานานในช่วงที่ทำงานทางไกลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 3.11, SD. = .55)

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน

**ตารางที่ 4-13** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน

| ความเหนื่อยล้า<br>จากการประชุมงานออนไลน์ | ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล |                  |      |                       |
|--|-----------------------------|------------------|------|-----------------------|
|  | r                           | $r^2 \times 100$ | p    | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์     | -.120*                      | 1.44             | .011 | น้อยที่สุด            |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐาน จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์โดยรวมและความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานพบว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ถ้าความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์เพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานจะลดลง โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด ( $r = -.120$ ) คิดเป็นร้อยละ 1.44

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานโดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีนโยบายการทำงาน Work from home หรือการทำงานทางไกลมีการใช้งานแพลตฟอร์มการประชุมงานออนไลน์และอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Khazanie (1996 อ้างถึงใน ละเอียด, 2560) จากการคำนวณทำให้มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 385 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมทำให้มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 454 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากแนวความคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และภายใน 1 สัปดาห์ทำงานทางไกลกี่วัน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ใช้แบบสอบถามประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ด้านประกอบด้วย ด้านความเหนื่อยล้าทั่วไป มีจำนวน 9 ข้อด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา มีจำนวน 7 ข้อด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม มีจำนวน 6 ข้อความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจมีจำนวน 4 ข้อด้านความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์มีจำนวน 5 ข้อ จำนวน 5 ระดับ เป็นประจำบ่อยครั้งบางครั้งนานๆครั้งไม่เคยเลยได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .902

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลใช้แบบสอบถาม ประเมินค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ด้านประกอบด้วย ด้านความสามารถมีจำนวน 5 ข้อด้าน อิศระในการทำงาน มีจำนวน 5 ข้อด้านบรรยากาศองค์กร มีจำนวน 5 ข้อด้านความเหนื่อยล้าทางด้าน อารมณ์ มีจำนวน 4 ข้อ จำนวน 5 ระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยเฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .905

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกระจายแบบสอบถามทั้งในระบบออนไลน์ Google form และเอกสารแบบสอบถาม จากนั้นได้ทำการรวบรวมข้อมูลกลับมาและมีความสมบูรณ์ทั้งหมด 454 ฉบับ โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดค่าแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และวิเคราะห์ ลักษณะการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ ความพึงพอใจใน การทำงานทางไกลของพนักงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) จะใช้ในการวิเคราะห์สมมุติฐาน ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์โดยรวมมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และ ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล

### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 57.05 มีอายุ 35-44 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 39.43 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 45.15 ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 50.45 ทำงานทางไกลในแต่สัปดาห์ที่ 3 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 39.87

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์โดยรวม มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.64, SD. = .39) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความ เหนื่อยล้าทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.07, SD. = .23) ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.67, SD. = .45) ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.48, SD. = .59) ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$

= 3.51, SD. = .77) และด้านความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.46, SD. = .52)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 2.71, SD. = .28) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$  = 2.38, SD. = .40) ด้านอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$  = 2.34, SD. = .47) ด้านบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$  = 2.21, SD. = .59) ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.90, SD. = .47)

#### 5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด ( $r$  = -.120) คิดเป็นร้อยละ 1.44 กล่าวคือ ถ้าความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์เพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานลดลง ยอมรับสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังตารางที่ 5-1

**ตารางที่ 5-1** สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐานการวิจัย   | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|--|--------------------|
| ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน | ยอมรับสมมติฐาน     |

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐาน ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน

จากการวิจัยพบว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานในระดับน้อยที่สุด ( $r$  = -.120) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ความเหนื่อยล้าในการประชุมงานออนไลน์เพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานลดลงในที่นี้เป็นเพราะการระบาดของเชื้อ



ไวรัสโคโรนาหรือโรคโควิด-19 เป็นเหตุที่ทำให้บริษัทต้องปรับแผนการทำงานจากการทำงานในแบบสำนักงาน เป็นการทำงานในรูปแบบของออนไลน์หรือการทำงานทางไกลอย่างกะทันหัน บริษัทต่างๆ ไม่ได้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการทำงานทางไกล ไม่มีการสนับสนุนอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์หรือระบบอินเทอร์เน็ต และไม่มีการกำหนดรูปแบบการทำงานทางไกลไว้อย่างแน่ชัด รวมไปถึงการประชุมออนไลน์ที่กินเวลานานและบ่อยครั้ง บางครั้งมีการใช้เวลาที่ยืดเยื้อ ส่งผลทำให้พนักงานเกิดอาการเหนื่อยล้า จากการที่ต้องใช้สายตาเป็นเวลานาน การนั่งอยู่กับที่เป็นเวลานาน และในระหว่างการประชุมออนไลน์พนักงานไม่สามารถปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ จึงทำให้เกิดความรู้สึกไม่อยากประชุมออนไลน์ จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้หากทางบริษัทมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ ให้กับพนักงาน การสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ มีการให้ความรู้ความแก่พนักงานในเรื่องระบบการทำงานทางไกล จะช่วยปัญหาเกี่ยวกับที่เกิดจากความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์นี้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Quinn and Dutton (2005) ที่กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์เป็นความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นเฉพาะช่วงเวลาที่ทำการประชุมออนไลน์ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fosslie and Duffy (2020) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ คือ การที่พนักงานรู้สึกเหนื่อยล้าหลังจากประชุมออนไลน์มาทั้งวัน โดยในระหว่างการประชุมออนไลน์นั้น ผู้เข้าร่วมประชุมจะถูกบังคับให้จดจ่อกับหน้าจอตลอดเวลาและในการโต้ตอบสื่อสารกันในขณะประชุมออนไลน์นั้นไม่ได้มีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากระหว่างการประชมนั้นผู้เข้าร่วมประชุมเกิดไม่มีสมาธิหรือไม่ได้จดจ่ออยู่กับการประชมนั้น จะทำให้ไม่สามารถตามเนื้อหาได้ทันและไม่สามารถถามเพื่อนร่วมงานเหมือนตอนที่ประชุมกันในที่ทำงานจริงได้ ส่งผลเป็นที่มาทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและความเครียดตามมา

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน บริษัทควรมีการกำหนดเวลาและกรอบวาระการประชุมไว้อย่างชัดเจน ควรจัดเวลาให้พนักงานมีการพักเบรกเหมือนการประชุมในสำนักงาน การประชุมงานต้องไม่ยืดเยื้อ เพื่อลดความเหนื่อยล้าให้พนักงาน

5.3.1.2 จากผลการวิจัยนี้พบว่า ความพึงพอใจการทำงานทางไกลของพนักงาน ด้านบรรยากาศองค์กรเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น บริษัทควรมีการจัดหาหรือสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีที่มีคุณภาพเพื่อให้เกิดการทำงานที่สะดวกสบาย มีการกำหนดวิธีการในการ

ทำงานทางไกลอย่างชัดเจน และพร้อมให้ความช่วยเหลือกับพนักงานในทุกๆด้านขณะที่ทำงานทางไกล

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ด้านความเหนื่อยล้าทั่วไป ข้อคำถาม การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกปวดเมื่อยกล้ามเนื้อตามร่างกายภายหลังการประชุม มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ กล่าวคือ การประชุมออนไลน์เป็นเวลานานทำให้พนักงานต้องนั่งอยู่กับที่เป็นเวลานาน การจัดสภาพในการทำงานที่ไม่ดีพอทำให้ การนั่งผิดวิธี อองศาระหว่างหน้าจอคอมพิวเตอร์ไม่พอดีกับระยะสายตา ทำให้ต้องก้มมากกว่าปกติ บริษัทควรที่จะมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดสภาพการทำงาน ทำทางการนั่งที่ถูกต้องวิธี เพื่อลดอาการปวดเมื่อยตามกล้ามเนื้อ หากปล่อยปัญหาการปวดเมื่อยตามร่างกายนี้ไว้เป็นเวลานาน จะส่งผลเสียทางร่างกาย ส่งผลทำให้เกิดเป็นที่มาของโรคออฟฟิศซินโดรมต่อไป

## 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้น ผู้ที่สนใจสามารถศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานทางไกล เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.3.2.2 การศึกษาครั้งนี้พบว่าความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ดังนั้น อาจมีการศึกษาวิจัยพัฒนาหรือวิจัยเชิงทดลองในการพัฒนาจัดการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถที่เพียงพอให้ปฏิบัติงานในระบบการทำงานทางไกลนี้ได้

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กิติมา ปรีดีดีลล. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.
- จอมพล พิเศษกุล. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้าง กองพลาธิการ. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาลิตี ฐิติโชติพิณชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์. (2539). สถิติพื้นฐาน. ขอนแก่น: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษา ผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัญชา ดอกไม้หอม. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัทบุญรอด บริวเวอรี่ จำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะ เจริญเวชร์รักษ์. (2556). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างอิทธิพลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. ปรินญา นิพนธ์ ปรินญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสยาม.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2559). ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ก๊อปปี้ เอ็กซ์เพรส.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ซีวีแอลการพิมพ์.

- มนชัย อรพิมพ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศกระทรวงพาณิชย์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิตสาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มนัสนันท์ ศรีนาคร. (2552). การทำงานทางไกลและที่บ้าน. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์.
- รจนา เตชะศรี. (2550). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่ม  
เครือข่าย หนองหว้าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต1. ปริญญา  
นิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุระ ทีบโอสถ. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารองค์การโทรศัพท์  
แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทรี ศักดิ์ศรี. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าและสภาพแวดล้อมในการ  
ทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาล เขตอำเภอเมือง  
จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจันทร์ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ:  
บรรณกิจ.
- อัจฉิมา หอมระรื่น. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แคนนอน-  
ไฮเทคท (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

### ภาษาอังกฤษ

- Abdelrahman, M. (2022). "The indefatigable worker: From factory floor to  
Zoom avatar." *Critical Sociology*. Vol.48 : 75-90.
- AbdelRahman, R. and Baum, J. (2021). "Negative news dominates fast and  
slow brain responses and social judgments even after source  
credibility evaluation." *NeuroImage*. Vol.244 : 177-188.

- Ajzen, I. and Fishbein, M. (1975). “Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research.” Reading, MA: Addison-Wesley.
- Aziri, B. (2011). “Job satisfaction: A literature review.” Management Research and Practice. Vol.3 : 77-86.
- Bailenson, J. N. (2021). “Nonverbal overload: A theoretical argument for the causes of Zoom fatigue.” Technology, Mind, and Behavior. Vol.1 No.1 : 3-13.
- Baker, E., Avery, G. C. and Crawford, J. (2007). “Satisfaction and perceived productivity when professionals work from home.” Research and Practice in Human Resource Management. Vol.15. No.1 : 37-62.
- Barton, C., Morris, R., Rothlind, J. and Yaffe, K. (2011). “Video-telemedicine in a memory disorders clinic: Evaluation and management of rural elders with cognitive impairment.” Telemedicine and E-Health. Vol.17 No.10 : 789–793.
- Dixon-Saxon, S. (2020). “Safety, productivity, and stress: Managing work, self, and family in a pandemic.” Presented for the Office of Institutional Equity and Diversity North Carolina State University. 1-24
- Ebner, N. and Greenberg, E. E. (2020). “Designing binge-worthy courses: Pandemic pleasures and COVID-19 consequences.” Negotiation Journal. Vol.36 No.1: 535-560.
- Fauville, G., et al. (2021). “Zoom exhaustion & fatigue scale.” Computers in Human Behavior Reports. Vol.4 : 2-9
- Feldman, D.C. and Arnold, H.J. (1983). Management individual and group behavior in organizations. Tokyo: McGraw-Hill.
- Fosslien, L. and Duffy, M. W. (2020). [online]. How to combat Zoom fatigue. Harvard Business Review. [cited 18 July 2021]. Available from: URL : <https://hbr.org/2020/04/how-to-combat-zoom-fatigue>.

- George, J. M. and Jones, G. R. (2008). Understanding and managing organizational behavior. (5th ed.). Upper Saddle River: Pearson Prentice-Hall. .
- Good, C. V. (1973). Dictionary of education. New York: McGraw-Hill Book.
- Gonzales, A. and Hancock, J. (2011). “Mirror, mirror on my Facebook wall: Effects of exposure to Facebook on self-esteem.” Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking. Vol.14 : 79–83.
- Khazanie, R. (1996). Statistics in a world of applications. (4th ed.). New York, USA: HarperCollins College Publishing.
- Sun, P. W. and Hines, A. (2020). “Should WebRTC Prioritise Intelligibility over speech quality?.” In 2020 31st Irish Signals and Systems Conference (ISSC). (pp. 1-6).
- Kaliski, B. S. (2007). Encyclopedia of business and finance. Vol.1: Macmillan Reference USA.
- Kugelmass, J. (1995). Telecommuting: A manager's guide to flexible work arrangements. New York: Lexington Books.
- Leazenby, L. (2022). [online]. “Zoom fatigue,” the downside of constant video conferences. The Columbia Chronicle. [cited 8 sep 2021.]. Available from: URL : <https://columbiachronicle.com/zoom-fatigue-the-downside-of-constant-video-conferences>.
- Lee, J. (2020). [online]. A neuropsychological exploration of Zoom fatigue. Psychiatric Times. [cited 12 sep. 2021]. Available from: URL : <https://www.psychiatrytimes.com/view/psychological-exploration-zoom-fatigue>.
- McWhirter, J. L. (2020). “Are you Zoomed out? Dealing with Zoom fatigue in the virtual classroom.” The Choral Journal. Vol.61 No.2 : 41–43.
- Miller, R. W. (2020). [online]. What’s “Zoom fatigue”? Here’s why video calls can be so exhausting. USA Today [cited 12 sep. 2021]. Available from : URL : <https://eu.usatoday.com/story/news/nation/2020/04/23/zoom-fatigue-video-calls-coronavirus-can-make-us-tired-anxious/3010478001>.

- Morris, B. (2020). [online] "Why does Zoom exhaust you? Science has an answer." The Wall Street Journal. [cited 20 July 2021] . Available from: URL :<https://www.wsj.com/articles/why-does-zoom-exhaust-you-science-has-an-answer-11590600269>
- Nadler, R. (2020). "Understanding "Zoom fatigue": Theorizing spatial dynamics as third skins in computer-mediated communication." Computers and Composition. Vol.58 : 1256 -1258.
- Nilles, J. M. (1988). "Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography." Transportation Research Part A: General. Vol.22 No.4 : 301-317.
- Peper, E. and Yang, A. (2020). [Online]. Beyond Zoom fatigue: Re-energize yourself and improve learning. The Peper Perspective. [cited 18 July 2021] . Available from: URL : <https://peperperspective.com/2020/11/24/beyond-zoom-fatigue-re-energize-yourself-and-improve-learning>.
- Peper, E., et al. (2021). "Avoid Zoom fatigue, be present and learn." NeuroRegulation. Vol.8 No.1 : 47–56.
- Petcu, M. A., et al. (2021). "Multidimensional assessment of job satisfaction in telework conditions. Case study: Romania in the covid-19 pandemic." Sustainability. Vol.13 No.16 : 8965.
- Peace II, J. A. (2009). "Successful corporate telecommuting with technology considerations for late adopters." Organizational Dynamics. Vol.38 No.1 : 16-25.
- Pickard-Holley S. (1991). "Fatigue in cancer patients: A descriptive study." Cancer Nursing. Vol.14 : 13–19.
- Piper, W. E., et al. (1993). "Concentration and correspondence of transference interpretations in short-term psychotherapy." Journal of Consulting and Clinical Psychology. Vol.61 No.4 : 586–595.

- Quinn, R. W. and Dutton, J. E. (2005). "Coordination as energy-in-conversation." The Academy of Management Review. Vol.30 No.1 : 36–57.
- Rump, J. and Marc, B. (2020). [Online]. Zoom- Fatigue. [cited 16 july 2021] . Available from: URL : <https://www.ibe-ludwigshafen.de/wpcontent/uploads/2020/09/IBE-Studie-Zoom-Fatigue.pdf>.
- Shockley, K. M., et al. (2021). "The fatiguing effects of camera use in virtual meetings: A within-person field experiment." Journal of Applied Psychology. Vol.106 No.8 : 137–155.
- Verbeke, A., Schulz, R., Greidanus, N. and Hambley, L. (2008). Growing the virtual workplace: The integrative value proposition for telework. Edward Elgar Publishing., Inc.
- Vignesh, R. (2016). [Online]. Stanford researchers identify four causes for 'Zoom fatigue' and their simple fixes. [cited 16 july 2021] . Available from: URL : <https://news.stanford.edu/2021/02/23/four-causes-zoom-fatigue-solutions/>
- Vroom, V. H. (1984). Work and motivation. Florida: Robert E. Krieger Publishing Co., Ltd.
- Walker, T. (2020). [online] "How "Zoom fatigue" impacts communication with students." NEANews. [cited by 2022 sep. 19]. Available from: URL : <https://www.nea.org/advocating-for-change/new-from-nea/how-zoom-fatigue-impacts-communication-students>.
- Wiederhold, B. K. (2020). "Connecting through technology during the coronavirus disease 2019 pandemic: Avoiding Zoom fatigue." Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking. Vol.23 No.7 : 437– 438.



- Wolf, C. R. (2022). [serial online]. “Virtual platforms are helpful tools but can add to our stress.” Psychology Today. [cited by 2022 sep. 19]. Available from: URL :<https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-desk-the-mental-health-lawyer/202005/virtual-platforms-are-helpful-tools-can-add-our-stress>.
- Wahid, R., Pribadi, F. and Wakas, B. E. (2020). “Digital activism: Covid-19 effects in campus learning.” Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education Journal. Vol.3 No.3 : 1336-1342.

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริการการศึกษา โทร. 3537.....

ที่ ศป. 4949/2565..... วันที่ 19 ตุลาคม 2565.....

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นายนาธิป ถัดทะพงษ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.วัชรวิ โปสาทย์)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... งานบริหารการศึกษ... โทร. 3537

ที่... ศป. 467/2565... วันที่ 20 ตุลาคม 2565

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี

ด้วย นายนาธิป ดัดทะพงษ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ป.พ  
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ศป.486 /2565 ..... วันที่ 20 ตุลาคม 2565

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นายนราธิป ถัดทะพงษ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๗๗

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

**ภาคผนวก ข**

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

### การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ(IOC)

#### เกณฑ์การให้คะแนน

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม  
 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม  
 -1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

**ตารางที่ ข-1** ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์

| ข้อ   | ข้อความ  | รวมคะแนน |
|---|--|----------|
| <b>แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าทั่วไป (General Fatigue)</b> |  |          |
| 1   | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการปวดศีรษะ<br>ภายหลังการประชุม                     | 1.00     |
| 2   | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอ่อนเพลียภายหลัง<br>การประชุม                     | 1.00     |
| 3   | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ<br>ตามร่างกายภายหลังการประชุม | 1.00     |
| 4   | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการวิงเวียนศีรษะ<br>ระหว่างการประชุม                | 1.00     |
| 5   | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอยากนอนพัก<br>ภายหลังจากการประชุม                 | 0.67     |
| 6   | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าภายหลัง<br>จากการประชุม                 | 0.67     |
| 7   | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านกระวนกระวายใจอยาก<br>เลิกประชุมโดยไว                    | 1.00     |
| 8   | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกไม่มีสมาธิระหว่างที่<br>ท่านกำลังประชุม           | 1.00     |
| 9   | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านไม่สามารถจดจ่อกับการ<br>ประชุมได้                       | 1.00     |

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

| แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา (Visual Fatigue) |   |      |
|---|---|------|
| 10  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการตาพร่า                     | 1.00 |
| 11  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการแสบตา                      | 1.00 |
| 12  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกกระคายเคืองตา               | 1.00 |
| 13  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการปวดตา                      | 1.00 |
| 14  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการตาแห้ง                     | 1.00 |
| 15  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีน้ำตาไหล                        | 1.00 |
| 16  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมองเห็นภาพซ้อน                    | 1.00 |
| แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม (Social Fatigue) |   |      |
| 17  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายสังคม             | 1.00 |
| 18  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านต้องการเวลาส่วนตัวมากขึ้น         | 1.00 |
| 19  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอยากอยู่คนเดียว             | 1.00 |
| 20  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านไม่อยากพูดคุยกับบุคคลอื่น         | 1.00 |
| 21  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านอยากหลีกเลี่ยงการประชุมครั้งต่อไป | 1.00 |
| 22  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านปลีกตัวออกจากสังคม                | 1.00 |



## ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

| แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ (Motivational Fatigue) |   |      |
|--|---|------|
| 23   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายการประชุมงานออนไลน์   | 0.67 |
| 24   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกไม่อยากทำงานต่อ   | 1.00 |
| 25   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกเซื่องซึมทำงานช้าลง   | 0.33 |
| 26   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกขาดความสนใจในการทำงาน   | 1.00 |
| 27   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านหลงลืมเรื่องราวเกี่ยวกับการประชุมงานออนไลน์ที่ผ่านมา                            | 0.00 |
| 28   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน   | 1.00 |
| 23   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายการประชุมงานออนไลน์   | 0.67 |
| แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์ (Emotional Fatigue)      |   |      |
| 29   | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกกลัวที่จะทำอะไรผิดพลาดในห้องประชุมงานออนไลน์          | 1.00 |
| 30   | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกวิตกกังวลที่จะถูกจับจ้องจากคนทั้งห้องประชุมงานออนไลน์ | 1.00 |
| 31   | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกหมดอารมณ์สนุกกับการทำงาน                              | 1.00 |
| 32   | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกหงุดหงิด  | 1.00 |
| 33   | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอารมณ์ไม่ดี   | 1.00 |

ตารางที่ ข-2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามความพึงพอใจใน  
การทำงานทางไกลของพนักงาน

| ข้อ   | ข้อคำถาม  | IOC  |
|---|---|------|
| <b>แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถ (Competence)</b>    |   |      |
| 1   | ท่านมีความรู้ที่เพียงพอต่อการทำงานในระบบการทำงานทางไกลให้มีประสิทธิภาพ  | 1.00 |
| 2   | ท่านมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในระบบการทำงานทางไกล ที่ทำให้ท่านทำงานได้สำเร็จ  | 1.00 |
| 3   | ท่านสามารถตัดสินใจในงานของตนเองโดยไม่ต้องผ่านบุคคลอื่น  | 1.00 |
| 4   | องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับระบบการทำงานไกล  | 1.00 |
| 5   | องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานที่ขาดความสามารถ มีการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในระบบการทำงานทางไกลได้                 | 1.00 |
| <b>แบบสอบถามเกี่ยวกับอิสระในการทำงาน (Autonomy)</b> |   |      |
| 6   | ท่านสามารถพัฒนาวิธีการทำงานในแบบของตนเองได้ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล   | 1.00 |
| 7   | ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนการทำงานในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล  | 1.00 |
| 8   | เมื่อท่านได้พัฒนาแนวทางการทำงานของตนเองแล้ว ท่านสามารถดำเนินการตามแนวทางนั้นได้   | 1.00 |
| 9   | ท่านสามารถตัดสินใจในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมต่อสถานการณ์แต่ก็ยังอยู่ในการควบคุมติดตามของบริษัท  | 1.00 |
| 10  | ท่านสามารถตัดสินใจในทางเลือกต่างๆเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงการทำงานทางไกล แต่ยังคงมีการกำกับติดตามจากบริษัทเพื่อยืนยันถึงคุณภาพงานของท่าน | 1.00 |

## ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

| ข้อ   | ข้อความ   | IOC  |
|---|---|------|
| <b>แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร (The organizational climate)</b> |   |      |
| 11  | องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่พร้อมใช้สำหรับการทำงานทางไกลให้กับพนักงาน                              | 1.00 |
| 12  | องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่มีคุณภาพรองรับการทำงานทางไกลให้กับพนักงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 1.00 |
| 13  | องค์กรของท่านมีการกำหนดวิธีการทำงานทางไกลให้กับพนักงานไว้อย่างชัดเจน                              | 1.00 |
| 14  | หัวหน้าของท่านไว้วางใจว่าท่านสามารถทำผลงานได้ดี ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล                          | 1.00 |
| 15  | เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือท่าน เมื่อท่านประสบปัญหาในช่วงที่ทำงานทางไกล                         | 1.00 |
| <b>ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion)</b>                      |   |      |
| 16  | ท่านหมดกำลังใจ จากการที่ท่านไม่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานมาเป็นเวลานานในช่วงที่ทำงานทางไกล  | 1.00 |
| 17  | ท่านเบื่อหน่าย เนื่องจากท่านไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน                                 | 1.00 |
| 18  | ท่านวิตกกังวล จากการที่ภาระงานเพิ่มมากขึ้นในช่วงเวลาที่ท่านทำงานทางไกล                            | 1.00 |
| 19  | การทำงานทางไกลทำให้ท่านท้อแท้เนื่องจากความไม่มั่นคงในงาน  | 1.00 |

**ภาคผนวก ค**

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย  
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการ  
ทำงานทางไกลของพนักงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร  
ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์  
ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation แลค่า Alpha if Item  
Deleted ของแบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์

| ข้อ  | ข้อคำถาม   | Corrected<br>item-total<br>Correlation | Alpha if<br>Item<br>Deleted |
|--|--|--|-----------------------------|
| แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าทั่วไป (General Fatigue) |  |  | .903                        |
| 1  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการ<br>ปวดศีรษะภายหลังการประชุม                     | .457                                   | .904                        |
| 2  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึก<br>อ่อนเพลียภายหลังการประชุม                     | .408                                   | .904                        |
| 3  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกปวด<br>เมื่อยกล้ามเนื้อตามร่างกายภายหลังการประชุม | .609                                   | .902                        |
| 4  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการ<br>วิงเวียนศีรษะระหว่างการประชุม                | .435                                   | .904                        |
| 5  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอยาก<br>นอนพัก ภายหลังจากการประชุม                | .245                                   | .905                        |
| 6  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึก<br>เหนื่อยล้าภายหลังจากการประชุม                 | .484                                   | .903                        |
| 7  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านกระวน<br>กระวายใจอยากเลิกประชุมโดยไว                    | .665                                   | .901                        |
| 8  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกไม่มี<br>สมาธิระหว่างที่ท่านกำลังประชุม           | .236                                   | .906                        |
| 9  | การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านไม่สามารถ<br>จดจ่อกับการประชุมได้                       | .240                                   | .906                        |

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

| ข้อ  | ข้อความ   | Corrected<br>item-total<br>Correlation | Alpha if<br>Item<br>Deleted |
|--|---|--|-----------------------------|
| <b>แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา (Visual Fatigue)</b> |   |  | <b>.905</b>                 |
| 10   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการตาพร่า             | .283                                   | .906                        |
| 11   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการแสบตา              | .244                                   | .906                        |
| 12   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกกระคายเคืองตา       | .530                                   | .903                        |
| 13   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการปวดตา              | .727                                   | .901                        |
| 14   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการตาแห้ง             | .248                                   | .905                        |
| 15   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีน้ำตาไหล                | .234                                   | .910                        |
| 16   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมองเห็นภาพซ้อน            | .284                                   | .908                        |
| <b>แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม (Social Fatigue)</b> |   |  | <b>.901</b>                 |
| 17   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายสังคม     | .556                                   | .902                        |
| 18   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านต้องการเวลาส่วนตัวมากขึ้น | .852                                   | .899                        |
| 19   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอยากอยู่คนเดียว     | .511                                   | .903                        |
| 20   | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านไม่อยากพูดคุยกับบุคคลอื่น | .623                                   | .901                        |

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

| ข้อ   | ข้อความ   | Corrected<br>item-total<br>Correlation | Alpha if<br>Item<br>Deleted |
|---|---|--|-----------------------------|
| 21  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่าน<br>อยากหลีกเลี่ยงการประชุมครั้งต่อไป   | .622                                   | .902                        |
| 22  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่าน<br>ปลีกตัวออกจากสังคม  | .718                                   | .899                        |
| <b>แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ (Motivational Fatigue)</b> |   |  | <b>.901</b>                 |
| 23  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่าน<br>รู้สึกเบื่อหน่ายการประชุมงานออนไลน์   | .865                                   | .898                        |
| 24  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่าน<br>รู้สึกไม่อยากทำงานต่อ   | .586                                   | .903                        |
| 25  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่าน<br>รู้สึกขาดความสนใจในการทำงาน   | .780                                   | .899                        |
| 26  | ภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่าน<br>ขาดความกระตือรือร้น   | .426                                   | .904                        |
| <b>แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์ (Emotional Fatigue)</b>      |   |  | <b>.901</b>                 |
| 27  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์<br>เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกกลัวที่จะทำอะไรผิดพลาดใน<br>ห้องประชุมงานออนไลน์        | .735                                   | .899                        |
| 28  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์<br>เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกวิตกกังวลที่จะถูกจับจ้องจาก<br>คนในห้องประชุมงานออนไลน์ | .542                                   | .902                        |
| 29  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์<br>เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกหมดอารมณ์สนุกกับการ<br>ทำงาน                            | .679                                   | .900                        |

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

| ข้อ   | ข้อความคำถาม   | Corrected item-total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---|--|----------------------------------|-----------------------|
| 30  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์ เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกหงุดหงิด    | .475                             | .903                  |
| 31  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์ เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอารมณ์ไม่ดี | .475                             | .903                  |
| ค่าความเชื่อมั่นของความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์โดยรวม |  |                                  | .922                  |

ตารางที่ ค-2 ค่าความเชื่อมั่นของความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์รายด้านและภาพรวม

| ความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ | ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| ด้านความเหนื่อยล้าทั่วไป             | .903                           |
| ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสายตา       | .905                           |
| ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านสังคม       | .901                           |
| ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านแรงจูงใจ    | .901                           |
| ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์      | .901                           |
| โดยรวม                               | .922                           |



ตารางที่ ค-3 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานทางไกล

| ข้อ   | ข้อคำถาม  | Corrected item-total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---|---|----------------------------------|-----------------------|
| <b>แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถ (Competence)</b>    |   |                                  | <b>.905</b>           |
| 1   | ท่านมีความรู้ที่เพียงพอต่อการทำงานในระบบการทำงานทางไกลให้มีประสิทธิภาพ  | .785                             | .909                  |
| 2   | ท่านมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในระบบการทำงานทางไกล ที่ทำให้ท่านทำงานได้สำเร็จ  | .785                             | .909                  |
| 3   | ท่านสามารถตัดสินใจในงานของตนเองโดยไม่ต้องผ่านบุคคลอื่น  | .271                             | .907                  |
| 4   | องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับระบบการทำงานไกล  | .566                             | .902                  |
| 5   | องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานที่ขาดความสามารถ มีการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในระบบการทำงานทางไกลได้ | .767                             | .899                  |
| <b>แบบสอบถามเกี่ยวกับอิสระในการทำงาน (Autonomy)</b> |   |                                  | <b>.906</b>           |
| 6   | ท่านสามารถพัฒนาวิธีการทำงานในแบบของตนเองได้ ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล  | .407                             | .904                  |
| 7   | ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนการทำงานในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล  | .383                             | .904                  |
| 8   | เมื่อท่านได้พัฒนาแนวทางการทำงานของตนเองแล้ว ท่านสามารถดำเนินการตามแนวทางนั้นได้   | .222                             | .909                  |
| 9   | ท่านสามารถตัดสินใจในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ แต่ก็ยังอยู่ในการควบคุมติดตามของบริษัท                             | .285                             | .907                  |

ตารางที่ ค-3 (ต่อ)

| ข้อ   | ข้อความคำถาม   | Corrected item-total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---|--|----------------------------------|-----------------------|
| 10  | ท่านสามารถตัดสินใจในทางเลือกต่างๆเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงการทำงานทางไกลแต่ยังคงมีการกำกับติดตามจากบริษัทเพื่อยืนยันถึงคุณภาพของงาน | .229                             | .908                  |
| <b>แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร (The organizational climate)</b> |  |                                  | <b>.904</b>           |
| 11  | องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่พร้อมใช้สำหรับการทำงานทางไกลให้กับพนักงาน   | .771                             | .903                  |
| 12  | องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่มีคุณภาพรองรับการทำงานทางไกลให้กับพนักงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  | .771                             | .903                  |
| 13  | องค์กรของท่านมีการกำหนดวิธีการทำงานทางไกลให้กับพนักงานไว้อย่างชัดเจน   | .488                             | .904                  |
| 14  | หัวหน้าของท่านไว้วางใจว่าท่านสามารถทำผลงานได้ดีในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล  | .272                             | .905                  |
| 15  | เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือท่าน เมื่อท่านประสบปัญหาในช่วงที่ทำงานทางไกล  | .201                             | .906                  |
| <b>ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion)</b>                      |  |                                  | <b>.905</b>           |
| 16  | ท่านหมดกำลังใจ จากการที่ท่านไม่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานมาเป็นเวลานานในช่วงที่ทำงานทางไกล   | .241                             | .910                  |
| 17  | ท่านเบื่อหน่าย เนื่องจากท่านไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน  | .359                             | .905                  |
| 18  | ท่านวิตกกังวล จากการที่ภาระงานเพิ่มมากขึ้นในช่วงเวลาที่ท่านทำงานทางไกล   | .365                             | .904                  |
| 19  | การทำงานทางไกลทำให้ท่านท้อแท้เนื่องจากความไม่มั่นคงในงาน   | .377                             | .904                  |
| <b>ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในการทำงานทางไกล</b>                   |  |                                  | <b>.916</b>           |

ตารางที่ ค-4 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานทางไกล

| ความพึงพอใจในการทำงานทางไกล     | ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) |
|---------------------------------|-------------------------------|
| ด้านความสามารถ                  | .905                          |
| ด้านอิสระในการทำงาน             | .906                          |
| ด้านบรรยากาศองค์การ             | .904                          |
| ด้านความเหนียวแน่นทางด้านอารมณ์ | .905                          |
| <b>โดยรวม</b>                   | <b>.916</b>                   |

ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



### แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์กับความพึงพอใจในการทำงานทางไกล

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานบริษัทและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานบริษัท ผู้วิจัยมีความประสงค์ขอข้อมูลจากท่าน ซึ่งแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด โดยขอความร่วมมือจากท่านโปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอนและขอให้ท่านตอบคำถามด้วยตัวท่านเองอย่างเป็นจริงที่สุด คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่าน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ( ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 15 นาที )

|           |   |              |
|-----------|---|--------------|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม                                      | จำนวน 6 ข้อ  |
| ส่วนที่ 2 | แบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ (Zoom Fatigue)        | จำนวน 31 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 | แบบสอบถามด้านความพึงพอใจในการทำงานทางไกล (Satisfaction on telework) | จำนวน 19 ข้อ |

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ที่กรุณาตอบคำถามแบบสอบถามครั้งนี้ หากมีข้อสงสัย ท่านสามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ นาย นราธิป ถัดทะพงษ์ เบอร์โทร. 080-612-9013

นราธิป ถัดทะพงษ์  
นักศึกษาระดับปริญญาโท  
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กรุณาทำเครื่องหมาย ( ✓ ) หน้าคำตอบที่ท่านต้องการตอบ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป 6 ข้อ

1.เพศ

( ) ชาย                      ( ) หญิง                      ( ) อื่นๆ

2.อายุ

( ) ต่ำกว่า 25 ปี                      ( ) ระหว่าง 45-54 ปี  
 ( ) ระหว่าง 25-34 ปี                      ( ) สูงกว่า 55 ปี  
 ( ) ระหว่าง 35-44 ปี

3.ระดับการศึกษา

( ) ปวช.                                      ( )ปริญญาโท  
 ( ) ปวส.                                      ( )ปริญญาเอก  
 ( )ปริญญาตรี

4.ประสบการณ์ทำงาน

( ) ต่ำกว่า 2 ปี                              ( ) ระหว่าง 6-9 ปี  
 ( ) ระหว่าง 2-5 ปี                              ( ) 10 ปีขึ้นไป

5.ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือภายหลังของการระบาด บริษัทของท่านมีนโยบายให้พนักงานทำงานทางไกลหรือไม่ (การทำงานทางไกล หมายถึง การทำงานจากสถานที่ไหนก็ได้ อาจจะเป็นร้านกาแฟ,บ้าน,ห้างสรรพสินค้า หรือสถานที่อื่นๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารกันผ่านระบบแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ)

( ) มี    ( ) ไม่มี

6.ภายใน 1 สัปดาห์ท่านทำงานทางไกลกี่วัน ( โปรดระบุ )

.....

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์ 31 ข้อ

5 = เป็นประจำ 4 = บ่อยครั้ง 3 = บางครั้ง 2 = นานๆครั้ง 1 = ไม่เคยเลย

| ข้อ | คำถาม   | ระดับคะแนน |   |   |   |   |
|-----|---|------------|---|---|---|---|
|     |   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1   | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการปวดศีรษะภายหลังการประชุม                     |            |   |   |   |   |
| 2   | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอ่อนเพลียภายหลังการประชุม                     |            |   |   |   |   |
| 3   | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกปวดเมื่อยกล้ามเนื้อตามร่างกายภายหลังการประชุม |            |   |   |   |   |
| 4   | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการวิงเวียนศีรษะระหว่างการประชุม                |            |   |   |   |   |
| 5   | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอยากนอนพัก ภายหลังจากการประชุม                |            |   |   |   |   |
| 6   | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าภายหลังจากการประชุม                 |            |   |   |   |   |
| 7   | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านกระวนกระวายใจอยากเลิกประชุมโดยไว                    |            |   |   |   |   |
| 8   | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกไม่มีสมาธิระหว่างที่ท่านกำลังประชุม           |            |   |   |   |   |
| 9   | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านไม่สามารถจดจ่อกับการประชุมได้                       |            |   |   |   |   |
| 10  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการตาพร่าภายหลังการประชุม                       |            |   |   |   |   |
| 11  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการแสบตาภายหลังการประชุม                        |            |   |   |   |   |

| ข้อ | คำถาม   | ระดับคะแนน |   |   |   |   |
|-----|---|------------|---|---|---|---|
|     |   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นตามากหลังจากการประชุม |            |   |   |   |   |
| 13  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการปวดตาหลังจากการประชุม            |            |   |   |   |   |
| 14  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีอาการตาแห้งหลังจากการประชุม           |            |   |   |   |   |
| 15  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมีน้ำตาไหลหลังจากการประชุม              |            |   |   |   |   |
| 16  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านมองเห็นภาพซ้อนหลังจากการประชุม          |            |   |   |   |   |
| 17  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายสังคม                   |            |   |   |   |   |
| 18  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านต้องการเวลาส่วนตัวมากขึ้น               |            |   |   |   |   |
| 19  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอยากอยู่คนเดียว                   |            |   |   |   |   |
| 20  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านไม่อยากจะพูดคุยกับบุคคลอื่น             |            |   |   |   |   |
| 21  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านอยากหลีกเลี่ยงการประชุมครั้งต่อไป       |            |   |   |   |   |
| 22  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านปลีกตัวออกจากสังคม                      |            |   |   |   |   |
| 23  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายการประชุมงานออนไลน์     |            |   |   |   |   |
| 24  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกไม่อยากทำงานต่อ                   |            |   |   |   |   |



| ข้อ | คำถาม   | ระดับคะแนน |   |   |   |   |
|-----|---|------------|---|---|---|---|
|     |   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกขาดความสนใจในการทำงาน                                 |            |   |   |   |   |
| 26  | ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล การประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน                               |            |   |   |   |   |
| 27  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกกลัวที่จะทำอะไรผิดพลาดในห้องประชุมงานออนไลน์        |            |   |   |   |   |
| 28  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกวิตกกังวลที่จะถูกจับจ้องจากคนในห้องประชุมงานออนไลน์ |            |   |   |   |   |
| 29  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกหมดอารมณ์สนุกกับการทำงาน                            |            |   |   |   |   |
| 30  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกหงุดหงิด  |            |   |   |   |   |
| 31  | ระหว่างการประชุมหรือภายหลังการประชุมงานออนไลน์เป็นเวลานานทำให้ท่านรู้สึกอารมณ์ไม่ดี   |            |   |   |   |   |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานทางไกล 19 ข้อ

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = เฉยๆ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

| ข้อ | คำถาม  | ระดับคะแนน |   |   |   |   |
|-----|--|------------|---|---|---|---|
|     |  | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1   | ท่านมีความรู้ที่เพียงพอต่อการทำงานในระบบการทำงานทางไกลให้มีประสิทธิภาพ   |            |   |   |   |   |
| 2   | ท่านมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในระบบการทำงานทางไกล ที่ทำให้ท่านทำงานได้สำเร็จ   |            |   |   |   |   |
| 3   | ท่านสามารถตัดสินใจในงานของตนเองโดยไม่ต้องผ่านบุคคลอื่น   |            |   |   |   |   |
| 4   | องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับระบบการทำงานไกล   |            |   |   |   |   |
| 5   | องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานที่ขาดความสามารถ มีการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในระบบการทำงานทางไกลได้                  |            |   |   |   |   |
| 6   | ท่านสามารถพัฒนาวิธีการทำงานในแบบของตนเองได้ ในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล   |            |   |   |   |   |
| 7   | ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนการทำงานในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล   |            |   |   |   |   |
| 8   | เมื่อท่านได้พัฒนาแนวทางการทำงานของตนเองแล้ว ท่านสามารถดำเนินการตามแนวทางนั้นได้  |            |   |   |   |   |
| 9   | ท่านสามารถตัดสินใจในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมต่อสถานการณ์แต่ก็ยังอยู่ในการควบคุมติดตามของบริษัท   |            |   |   |   |   |
| 10  | ท่านสามารถตัดสินใจในทางเลือกต่างๆเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงการทำงานทางไกล แต่ยังคงมีการกำกับติดตามจากบริษัท เพื่อยืนยันถึงคุณภาพงานของท่าน |            |   |   |   |   |

| ข้อ | คำถาม   | ระดับคะแนน |   |   |   |   |
|-----|---|------------|---|---|---|---|
|     |   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11  | องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่พร้อมใช้สำหรับการทำงานทางไกลให้กับพนักงาน                              |            |   |   |   |   |
| 12  | องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่มีคุณภาพรองรับการทำงานทางไกลให้กับพนักงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ |            |   |   |   |   |
| 13  | องค์กรของท่านมีการกำหนดวิธีการทำงานทางไกลให้กับพนักงานไว้อย่างชัดเจน                              |            |   |   |   |   |
| 14  | หัวหน้าของท่านไว้วางใจว่าท่านสามารถทำผลงานได้ดีในช่วงที่ท่านทำงานทางไกล                           |            |   |   |   |   |
| 15  | เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือท่าน เมื่อท่านประสบปัญหาในช่วงที่ทำงานทางไกล                         |            |   |   |   |   |
| 16  | ท่านหมดกำลังใจ จากการที่ท่านไม่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานมาเป็นเวลานานในช่วงที่ทำงานทางไกล  |            |   |   |   |   |
| 17  | ท่านเบื่อหน่าย เนื่องจากท่านไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน ในช่วงที่ทำงานทางไกล            |            |   |   |   |   |
| 18  | ท่านวิตกกังวล จากการที่ภาระงานเพิ่มมากขึ้นในช่วงเวลาที่ท่านทำงานทางไกล                            |            |   |   |   |   |
| 19  | การทำงานทางไกลทำให้ท่านท้อแท้เนื่องจากความไม่มั่นคงในงาน  |            |   |   |   |   |

**ประวัติผู้วิจัย**

ชื่อ : นายนราธิป ถัดทะพงษ์  
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการประชุมงานออนไลน์และความพึงพอใจในการทำงานทางไกลของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครฯ  
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

**ประวัติ**

วันเดือนปีเกิด : 8 เมษายน 2540  
ประวัติการศึกษา : ระดับปริญญาตรี (2562) เทคโนโลยีบัณฑิต (อิเล็กทรอนิกส์)  
สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา