



## รายงานวิจัย

เรื่อง

การยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของ  
พนักงานบริษัทภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ

Adoption of Work from Home System and Work from Home  
Effectiveness for Employees of Companies in The Public Sector,  
Private Sectors, and State Enterprises

โดย

ปริญวิศว์ ชูเชิด

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินทุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

**ชื่องานวิจัย:** การยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน  
ของพนักงานบริษัทภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ

**ชื่อผู้วิจัย:** ปรียวิศว์ ชูเชิด

**ปีที่ทำการวิจัยแล้วเสร็จ:** 2562

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของการทำงานบ้าน 3) เปรียบเทียบการยอมรับระบบการทำงานที่บ้านและประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้าน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31- 40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรสโสด อาชีพพนักงานเอกชน มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้านในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ส่วนด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก การทดสอบความแตกต่างระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน มีระดับการยอมรับไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ไม่ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .063

**คำสำคัญ:** การยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน ประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน

**Research Title:** Adoption of Work from Home System and Work from Home Effectiveness for Employees of Companies in The Public Sector, Private Sectors, and State Enterprises.

**Researcher:** Pariyawit Choochoed

**Year:** 2019

### **Abstract**

The objectives of this research were 1) to study the acceptance level of working from home system 2) to study the effectiveness of working at home 3) to compare the acceptance of the work at home and the effectiveness of the Work from Home of employees classified by personal factors 4) to study the relationship between the acceptance of the Work from Home and the effectiveness of the Work from Home. Total of sample were 384 people. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson Correlation Coefficient.

The results showed that most of them were female, aged between 31-40 years, with the highest level of education at the bachelor's degree level. marital status, single Private worker have monthly income between 20,001-25,000 baht. Overall acceptance level of working at home system moderate. When considering each aspect, it was found that the norm at work have the highest average followed by perception of ease of use. awareness of the benefits of use, awareness of the benefits of use resources that are conducive to use, and the norm at work as for the technology that is conducive to use had the least average score. Overall employee productivity level at home was at a high level. The testing for differences in the acceptance level of the Work from Home system between personal factors found that gender, age, highest level of education, occupation and total monthly income, was no statistically significant difference in acceptance at the level 0.05. The relationship between the acceptance of the Work from Home system and the effectiveness of employees working at home, not have correlation with the employee's productivity at home. The statistical significance at the .01 level had a correlation coefficient of .063.

**Keywords:** adoption of Work from Home system, Work from Home effectiveness.

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.โกสุม สายใจ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขตลอดมา จนส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณา และเสียสละเวลา เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหาร คณาจารย์ นิสิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานฉบับนี้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ขอขอบพระคุณ บิดา มารดาผู้ให้กำเนิด ให้การเลี้ยงดู ให้การศึกษา ให้คำปรึกษาและคอยเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณครอบครัว ซึ่งให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในทุก ๆ ด้านและเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา

ปริยวิศว์ ชูเชิด

ตุลาคม 2564



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภาพ.....	ช
<b>บทที่ 1 บทนำ .....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย.....	6
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>7</b>
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	26
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....</b>	<b>27</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	27
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	28
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3.5 การเก็บและรวบรวมข้อมูล.....	31
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>32</b>
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) .....	36
ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน .....	44
ตอนที่ 4 การทดสอบความแตกต่างระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล.....	46
ตอนที่ 5 การทดสอบความแตกต่างระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล.....	54
ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน .....	60
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>61</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	61
5.2 อภิปรายผล .....	65
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	66
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	66
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	66
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>67</b>
<b>ภาคผนวก .....</b>	<b>71</b>
แบบสอบถาม.....	72
<b>ประวัติผู้วิจัย .....</b>	<b>77</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	32
4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ในภาพรวม.....	35
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน .....	36
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้.....	37
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านความเข้ากันได้ .....	38
4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน .....	39
4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ .....	40
4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้.....	41
4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านนโยบายองค์กร .....	42
4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านนโยบายองค์กร .....	42
4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานในภาพรวม.....	43
4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานด้านความสามารถในการปรับตัว .....	43
4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานด้านความพึงพอใจในงาน .....	44
4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จำแนกตามเพศ .....	45

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จำแนกตามเพศ .....	45
4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จำแนกตามอายุ.....	46
4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด .....	47
4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	48
4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เป็นรายคู่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ด้วยวิธีของ LSD.....	49
4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เป็นรายคู่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านนโยบายองค์กรด้วยวิธีของ LSD ...	49
4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จำแนกตามอาชีพ .....	50
4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน.....	51
4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	52
4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	53
4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานเป็นรายคู่ที่มีอายุต่างกัน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีของ LSD .....	53
4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน จำแนกตามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด .....	54
4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	55



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน จำแนกตามอาชีพ .....	55
4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน.....	56
4.28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว.....	57
4.29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในงาน.....	58
4.30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ในภาพรวม .....	59
4.31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้านใน ภาพรวม กับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ในภาพรวม.....	60



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 S-Curve of Technology .....	14
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	26



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 (Novel Coronavirus 2019, 2019-nCoV) กำลังส่งผลกระทบต่อไปทั่วโลกเป็นวงกว้าง เริ่มต้นจากการมีผู้ติดเชื้อที่เมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน และแพร่กระจายไปทั่วโลกอย่างรวดเร็ว อันส่งผลให้เกิดผู้เจ็บป่วยและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ยังส่งผลกระทบต่อถึงการชะงักงันของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งการยกเลิกเที่ยวบิน การยกเลิกการจองโรงแรม การยกเลิกกิจกรรมต่าง ๆ ลุกลามไปถึงการชะลอการผลิตในภาคอุตสาหกรรมทั่วโลกที่อยู่ภายใต้ระบบห่วงโซ่คุณค่าโลก (Global Value Chain) อันส่งผลต่อเนื่องไปสู่ผลกระทบด้านการค้าและการลงทุน ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ประชาชนจะต้องเสียค่าใช้จ่ายกับการป้องกันการติดเชื้อ เช่น ต้องซื้อหน้ากาก หรือเจลล้างมือ เพื่อป้องกันจากเชื้อไวรัส รวมไปถึงการที่ประชาชนจะต้องมีการกักตัวอยู่กับบ้านจนทำให้ขาดรายได้ ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดและปัญหาทางสุขภาพจิตตามมา นอกจากนี้ ในภาคการเงิน การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ก็ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและส่งผลให้การตกลงในตลาดหุ้นทั่วโลก รวมไปถึงการที่อีกหลายประเทศเลือกที่จะทำการ “ปิดประเทศ (Lockdown)” อันทำให้เกิดการถดถอยทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ดังนั้นจึงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า เศรษฐกิจโลกของเรา กำลังเข้าสู่วิกฤตเศรษฐกิจ (Global Economic Crisis) ซึ่งมีที่มาจาก วิกฤตสุขภาพ (Global Health Crisis) เป็นสำคัญ (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2563)

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ผ่านมาแล้วกว่า 5 เดือน จำนวนยอดผู้ป่วยจากการแพร่ระบาดโควิด-19 ทั่วโลกยังเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องสูงมีจำนวนมากถึง 4.1 ล้านราย ทำการรักษาหายกว่า 1.4 ล้านราย หรือคิดเป็นกว่า 1 ใน 3 ของผู้ติดเชื้อทั้งหมด และเสียชีวิตไปแล้วจำนวนกว่า 2.8 แสนราย อัตราการเสียชีวิตอยู่ที่ 6.84% ซึ่งพบผู้ติดเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่แล้วอย่างน้อยใน 180 ประเทศ โดยประเทศที่พบผู้ติดเชื้อมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ สหรัฐอเมริกา สเปน อิตาลี สหราชอาณาจักร และรัสเซีย ซึ่งพบผู้ติดเชื้อในจีนแผ่นดินใหญ่คิดเป็นเพียง 2.02% ของผู้ติดเชื้อสะสมทั้งหมดทั่วโลก ในขณะที่ข้อสังเกตช่วงที่ผ่านมา ประเทศไทยมีอัตราการเร่งตัวของผู้ป่วยสูงขึ้นจนรัฐบาลมีมาตรการควบคุม เช่น การไม่หยุดราชการวันสงกรานต์ ปิดโรงเรียน มหาวิทยาลัย สถานบันเทิง สถานบริการนวดแผนโบราณ เป็นต้น (กรมควบคุมโรค, 2563)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ทำให้องค์กร บริษัทต่าง ๆ ต้องปรับตัวและเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน หลายแห่งได้นำนโยบาย “Work from Home” มาใช้โดยให้พนักงานทำงานที่บ้านโดยนำเทคโนโลยีการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (Video Conference) มาประยุกต์ใช้ ช่วยให้คนในองค์กรรักษาระยะห่างทางสังคม ระหว่างกันเพื่อลดการแพร่ระบาดของโรค แม้ว่าที่ผ่านมา นโยบายนี้ นับว่ามีประสิทธิภาพในระดับที่น่าพอใจในการลดการแพร่ระบาด แต่ก็มีภัยรูปแบบใหม่ ที่มาพร้อมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ช่วยในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรธุรกิจหลายภาคส่วนนำมาตรการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) มาใช้เพื่อไม่ให้ธุรกิจหยุดและสามารถดำเนินการต่อไปได้ในภาวะวิกฤติ ผู้ประกอบการจึงมีการเตรียมความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีและ วางแผนการดำเนินงานภายในองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน โดยเฉพาะด้านซอฟต์แวร์องค์กร และเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร การจัดการข้อมูลองค์กรขึ้นไปอยู่บนคลาวด์ (Cloud) เพราะจะทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากทุกที่ด้วยอุปกรณ์สมาร์ทโฟน และแท็บเล็ต ซึ่งเป็นอุปกรณ์พื้นฐานที่พนักงานทุกคนมีอยู่แล้ว สอดคล้องกับที่องค์กรต้องให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน การทำงานที่บ้าน ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงการรับมือผลกระทบจากโควิด-19 เท่านั้น แต่ยังถือเป็นอีกหนึ่งของ Future Trend Work Lifestyle และถือได้ว่าการปฏิรูประบบซอฟต์แวร์องค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไปในตัว

แนวทางในการ Work from Home สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs (Small and Medium Enterprises) มองว่าในกลุ่มนี้ผู้ประกอบการขนาดเล็ก (Small) ไม่น่ามีปัญหาในการทำงาน Work from Home เนื่องจากได้ใช้วิธี Work from Home อยู่แล้ว ซึ่งสามารถทำงานได้ด้วยตัวเองจากคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กเครื่องเดียว ส่วนผู้ประกอบการขนาดใหญ่ (Enterprises) เองก็ไม่น่าเป็นห่วงเช่นกัน เนื่องจากผู้ประกอบการกลุ่มนี้ เป็นกลุ่มที่มีความพร้อมด้านการลงทุนและการใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างดี จึงไม่มีปัญหาการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้ แม้ไม่อยู่ในสำนักงาน โดยกลุ่มผู้ประกอบการที่น่าเป็นห่วงที่สุด คือผู้ประกอบการขนาดกลาง (Medium) ซึ่งเป็นกลุ่มที่เริ่มมีทีมงานหลายทีม หลายฝ่ายในการดำเนินธุรกิจและส่วนใหญ่ในการบริหารก็ยังเป็นลักษณะรวมศูนย์ ขาดการกระจายการทำงานที่ดีทั้งในส่วนของคนและส่วนของฝั่งทางเดินเอกสาร (Document Flow) เมื่อมีการปรับให้มีการทำงานในรูปแบบ Work from Home อาจทำได้ยากลำบากกว่ากลุ่มผู้ประกอบการอื่น ๆ ทั้งในแง่ของการสื่อสาร ประสิทธิภาพในการทำงาน และความต่อเนื่องของการทำงาน นอกจากการเพิ่มประสิทธิภาพให้การทำงานแบบ Work from Home นั้นองค์กรจำเป็นต้องสื่อสารกับผู้ผลิตสินค้า (Supplier) และลูกค้า เพื่อขอความร่วมมือในการส่งเอกสารต่าง ๆ เป็นรูปแบบ Digital Document แทน เช่น PDF file, E-tax Invoice พร้อมโอนเงินผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อลดใช้พนักงานส่งเอกสารวางบิลรับเช็ค ซึ่งจะช่วยป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส พร้อมทั้งกระตุ้นให้การลดใช้กระดาษ (Paperless) มากขึ้น

ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันถึงแม้รัฐบาลจะมีมาตรการผ่อนปรนให้ร้านค้าหรือธุรกิจบางประเภทสามารถเปิดดำเนินการได้แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่รัฐบาลได้กำหนดไว้ แต่ก็มีหลายธุรกิจ เช่น บริษัทเอกชน หน่วยงานราชการ หรือแม้กระทั่งหน่วยงานทางการศึกษา ก็ยังคงดำเนินการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัท เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบของการทำงานที่บ้าน ประสิทธิภาพของการทำงานจากที่บ้าน และทราบถึงปัญหาของการทำงานที่บ้าน

## 1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 พนักงานมีการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อยู่ในระดับใด
- 1.2.2 ประสิทธิภาพของการทำงานบ้านของพนักงาน (Work from Home) อยู่ในระดับใด
- 1.2.3 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
- 1.2.4 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
- 1.2.5 การยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน (Work from Home) หรือไม่

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home)
- 1.3.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการทำงานบ้านของพนักงาน (Work from Home)
- 1.3.3 เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.3.4 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.3.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัท

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 พนักงานบริษัทมีระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อยู่ในระดับมาก

1.4.2 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัันมีการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกััน

1.4.3 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัันมีประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกััน

1.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัท มีความสัมพันธ์กัน ในเชิงบวก

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัท ประกอบด้วย 1) ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้รวมต่อเดือน 2) ตัวแปรตาม ประกอบด้วย 2.1) การยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ความเข้ากันได้ในการใช้งาน ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน และเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน 2.2) ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัททั้งสังกัดหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ มีอายุระหว่าง 23 ปี ขึ้นไป-60 ปี จำนวน 6,219,648 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)

### 1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมิถุนายน พ.ศ.2563-เดือนพฤษภาคม พ.ศ.2564

### 1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการวิจัยในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี และกรุงเทพมหานคร

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**ระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home)** หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการทำงานจากที่บ้านที่ได้รับค่าจ้าง (Paid Work from Home) การทำงานในสถานที่ทำงานอื่นนอกเหนือจากสำนักงานปกติประกอบด้วย

**การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน (Perceived Usefulness)** หมายถึง ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีต่อความเชื่อมั่นในการใช้ระบบการทำงานที่บ้าน โดยเชื่อว่าการใช้ระบบจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้งานหรือกิจกรรมต่าง ๆ สามารถประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้

**การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived of Ease of Use)** หมายถึง ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีคาดหวังต่อการใช้ระบบการทำงานที่บ้านจะมีการใช้งานที่ง่าย ไม่มีความซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความพยายามในการทำความเข้าใจมาก

**ความเข้ากันในการใช้ (Compatibility)** หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าระบบการทำงานที่บ้านนั้นมีความเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ค่านิยม ประสิทธิภาพและทักษะของตนเอง

**บรรทัดฐานการทำงานที่บ้าน (Home Social Structure)** หมายถึง การให้การสนับสนุนการทำงานที่บ้าน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่บ้าน ที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการของบุคคลในครอบครัว

**ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resource Facilitating Conditions)** หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต่อทรัพยากรในองค์กรในการทำงานที่บ้าน การส่งเสริมด้านอุปกรณ์ในการทำงาน ประสิทธิภาพของอุปกรณ์ มีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการทำงานที่บ้าน

**เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Technology Facilitating Conditions)** หมายถึง เทคโนโลยีที่รองรับการทำงานที่บ้าน การสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีจากองค์กร การใช้งานเทคโนโลยีในองค์กรมีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการทำงานที่บ้าน

**ประสิทธิผลในการทำงานที่บ้าน** หมายถึง การทำงานที่บ้านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายขององค์กร มีดังนี้

1. **ความสามารถในการปรับตัว** หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ระบบการทำงานที่บ้าน การปรับขบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่บ้าน

2. **ความพึงพอใจในการทำธุรกรรม** หมายถึง ความถูกต้องของการทำงานที่บ้าน ความรวดเร็ว และการลดเวลาในการทำงานที่บ้าน

## 1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัท

1.7.2 ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.7.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัท





## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านของพนักงาน เปรียบเทียบการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เปรียบเทียบประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้านของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัท มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 ระบบการทำงานทางไกล (Work from Home)
- 2.2 ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory)
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
- 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการทำงานทางไกล
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 ระบบการทำงานทางไกล (Work from Home)

จากการศึกษาจากหนังสือและเอกสารต่าง ๆ มีคณะวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกล โดยจะใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกันไป เช่น Telework, Teleworking, Telecommuting, Remote Work, E-working, Flexible Work, Home-Based Working, Virtual Office, Work Anywhere, Work from Home ซึ่งคำศัพท์ต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้บัญญัติขึ้น มีความหมายที่ใกล้เคียงกัน โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

Nilles (1998) ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกล (Telework) ว่าเป็นการจัดการการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งสามารถให้พนักงานทำงานจากที่บ้านได้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication Technologies: ICTs) ซึ่งลักษณะสำคัญของการทำงานในรูปแบบลักษณะนี้คือจะมีการเคลื่อนย้ายตัวงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงานแทน การเคลื่อนย้ายผู้ปฏิบัติงานไปสู่ตัวงานเหมือนในอดีต ส่วน Telecommunication หมายถึง การปฏิบัติงานภายนอกสำนักงานเป็น

บางครั้งบางคราว เพื่อป้องกันและขจัดความเครียดต่อการทำงานในรูปแบบเดิม (การทำงานภายในสำนักงานตลอดเวลา) ซึ่งทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้าน จากสถานที่ที่ใกล้กับลูกค้า จากศูนย์การทำงานระยะไกลได้ 1 วันหรือมากกว่านั้นต่อ 1 สัปดาห์

Bailey (1999) ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกล (Teleworking) ว่าเป็นการทำงานได้ในทุกที่ทุกเวลา สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 รูปแบบคือ การทำงานจากบ้าน (Home-Based) การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (Satellite Office) การทำงานจากศูนย์ทำงานละแวกใกล้บ้าน (Neighborhood Work Center) การทำงานจากอุปกรณ์สื่อสาร (Mobile)

Verbeke et al. (2008) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Telework) ว่าเป็นคำแทนของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการทำงานจากบ้านที่ได้รับค่าจ้าง (Paid Work from Home) การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (Satellite Office) จากศูนย์ทำงานระยะไกล (Telework Center) หรือสถานที่ทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงานที่แบบสำนักงานปกติ เป็นเวลาอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์

Pearce (2009) ได้ให้คำนิยามว่า การทำงานทางไกล (Telecommuting) หมายถึง ระบบการทำงานซึ่งสามารถให้พนักงานสามารถทำงานปกติ โดยมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นทางการให้สามารถทำงานที่บ้านหรือที่ทำงานอื่นหรือตามพื้นที่ที่สะดวกต่อที่อยู่อาศัยของตัวพนักงาน

Kugelmass (1995) ได้ให้คำนิยามของการทำการทำงานทางไกล (Flexiplace) หมายถึง การเปลี่ยนสถานที่การทำงาน แต่จะไม่เปลี่ยนเวลาของการทำงาน ให้พนักงานทำงานอยู่ในขอบเขตของคู่มือสหภาพแรงงาน โดยสามารถทำงานจากที่บ้าน หรือจากสถานที่อื่นที่อยู่ไกลออกไปจากสำนักงาน โดยเป็นที่ ๆ ได้รับการเห็นชอบจากบริษัท โดยสามารถทำงานจากสถานที่เหล่านี้ได้ตลอดหรืออาจทำแค่บางวันต่อสัปดาห์

Kugelmass (1995) ได้ให้นิยามว่า การทำงานทางไกล (Telecommuting) หมายถึง การทำงานที่ประกอบไปด้วย การทำงานยืดหยุ่นทางด้านเวลา (Flexitime) การทำงานยืดหยุ่นด้านสถานที่ (Flexiplace) และการใช้การสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Communication) ซึ่งเป็นการเคลื่อนย้ายการทำงานจากสำนักงานไปสู่ที่บ้านโดยใช้การสื่อสารทางไกล

James and Hopkinson (2006) ได้ให้คำนิยามว่า การทำงานทางไกล (E-working) หมายถึง การทำงานที่หลากหลายสถานที่ เป็นการดำเนินงานโดยอาศัยการใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือหลักในการทำงานอย่างเหมาะสม

ธีรยุส วัฒนาศุภโชค (2549) ได้ให้คำนิยามว่า สำนักงานเสมือน (Virtual Office) คือ การที่บุคลากรของกิจการไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงานเป็นประจำทุกวัน ทำให้พนักงานสามารถทำงานที่ใดก็ได้ และเชื่อมโยงการประสานงานเข้าด้วยกันผ่านช่องทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะในประเทศที่มีพื้นที่จำกัดมาก

จากการศึกษาพบว่าค่านิยมของการทำงานทางไกล ได้มีนักวิชาการใช้คำศัพท์ที่หลากหลาย โดยในแต่ละองค์กรที่นำระบบการทำงานทางไกลมาปฏิบัติ จะมีเงื่อนไขที่แตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงขอให้นิยามความหมายการทำงานที่บ้าน (Work from Home) หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการทำงานจากที่บ้านที่ได้รับค่าจ้าง (Paid Work from Home) การทำงานในสถานที่ทำงานอื่นนอกเหนือจากสำนักงานปกติ

### ผลกระทบของระบบการทำงานที่บ้าน

มีนักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from Home) พบว่าการทำงานที่บ้านหรือการทำงานทางไกลส่งผลกระทบต่อตัวผู้ทำงานทางไกลหรือตัวพนักงานเอง ต่อองค์กร และสังคม สิ่งแวดล้อม

James and Hopkinson (2006) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อมของการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ (E-working) โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5,000 คนในบริษัท BT ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่ของประเทศอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการทำงานทางไกล เพราะสามารถทำให้พวกเขามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถลดแรงกดดันทางสังคม และยังช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อีกด้วย เช่น ค่าเดินทาง พนักงานยังมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีขึ้น จำนวนพนักงานขาดงานมีลดน้อยลง ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานมีผลิตภาพ (Productivity) เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการวัดทั้งในแง่ของคุณภาพและปริมาณของงานที่เพิ่มขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และมีระดับความผูกพัน (Commitment) ต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น และช่วยลดค่าใช้จ่ายของบริษัท เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าเช่าสำนักงาน ซึ่งส่งผลให้บริษัทมีผลกำไรสูงขึ้น ส่วนผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมพบว่า การทำงานที่บ้านจะช่วยลดการใช้เชื้อเพลิงจากการเดินทางของพนักงาน และช่วยลดมลพิษทางอากาศ และการศึกษาของ Harker and MacDonnell (2012) ได้ทำการศึกษาของการทำงานทางไกลหรือการทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพสำหรับองค์กรหรือไม่ โดยทำการวิเคราะห์แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 65 งาน พบว่า การทำงานทางไกลมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ขององค์กร โดยการทำงานทางไกลทำให้มีผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น การรักษาพนักงาน ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากจะมีการศึกษาถึงผลประโยชน์หรือผลกระทบเชิงบวกของการทำงานที่บ้าน แล้วยังมี การศึกษาถึงผลกระทบในด้านลบ เช่น การศึกษาวิจัยของ Mann and Holdsworth (2003) ได้พบว่า พนักงานผู้ที่ทำงานทางไกลจะมีความเครียดลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ทำงานจากสำนักงานปกติแต่ในขณะเดียวกันก็จะมีความรู้สึกโดดเดี่ยว ซึ่งผู้ที่ทำงานทางไกลในกลุ่มนี้จะมีประสบการณ์ ทางด้านอารมณ์ฉุนเฉียวและมีอารมณ์ในเชิงลบ เช่น จะมีความรู้สึกกังวล ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากการ โดดเดี่ยวจากสังคมและไม่สามารถทำการแบ่งปันปัญหาต่าง ๆ ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานได้ อีกทั้ง

การศึกษาของ Fortin (1986) และ Hamilton (1987) ได้ทำการศึกษาถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบของการทำงานทางไกล พบว่ามีรายละเอียดดังนี้

## 1. ผลกระทบการทำงานทางไกลต่อพนักงาน

### ผลกระทบในเชิงบวก

- ลดเวลาในการเดินทางและเพิ่มเวลาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- สามารถจัดการชีวิตให้มีความยืดหยุ่นได้
- มีความสมดุลระหว่างการทำงาน ครอบครัว และมีเวลาส่วนตัวมากยิ่งขึ้น
- เพิ่มโอกาสในการหารายได้เสริมให้แก่ครอบครัว
- มีเวลาในการดูแลบุตรและครอบครัว
- ประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร ค่าจอดรถ
- ลดความเครียดและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองมากขึ้น
- เพิ่มโอกาสในการติดต่อและดูแลคนในครอบครัว

### ผลกระทบในเชิงลบ

- รู้สึกโดดเดี่ยวจากองค์กร
- ขาดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและเพื่อนร่วมงาน
- ขาดความสามารถที่จะมองเห็นถึงความก้าวหน้าและพัฒนาในอาชีพ
- อาจทำลายการทำงานร่วมกันเป็นทีม
- หากไม่มีกฎหมายที่เหมาะสม การทำงานทางไกลอาจส่งผลให้เกิดการทำงานที่ถูกลดขั้นในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Sweatshop)
- มีโอกาสในการทำงานหนักเกินไป ส่งผลให้เกิดความเครียดและเหนื่อยล้าจากการทำงานได้
- ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเข้าร่วมประชุมขององค์กร
- การได้รับการดูแลจากหัวหน้างานลดลง

## 2. ผลกระทบการทำงานทางไกลต่อองค์กร

### ผลกระทบเชิงบวก

- ลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพื้นที่สำนักงาน
- มีการปรับปรุงผลผลิตได้ดีขึ้น จากการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- มีรอบการทำงานได้มากขึ้นและทำงานได้ตลอดเวลา จากการทำงานผ่านคอมพิวเตอร์
- การทำงานทางไกลเป็นเครื่องมือที่ช่วยดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้กับองค์กร

- ช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น
- ลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพงาน เนื่องจากจัดนิสัยการทำงานให้ เหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงาน
- ลดอัตราการขาดงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง
- ระบบการทำงานทางไกลช่วยให้องค์กรมีนโยบายในการจ้างงานคนพิการได้มากขึ้น

#### ผลกระทบเชิงลบ

- เป็นปัญหาในความปลอดภัยของข้อมูล
- การทำงานทางไกลส่งผลเสียต่อรูปแบบการทำงานร่วมกัน
- เป็นปัญหาในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การบริหารงาน และขาดการควบคุมดูแล
- เป็นอุปสรรคในกระบวนการทำงานและส่งผลให้เกิดการไม่เต็มใจของพนักงานในการเปลี่ยนแปลง
- มีมาตรฐานที่ความแตกต่างกันระหว่างพนักงานที่ทำงานทางไกลและพนักงานที่ทำงานสำนักงาน

### 3. ผลกระทบการทำงานทางไกลต่อสังคม

#### ผลกระทบเชิงบวก

- เพิ่มโอกาสในการจ้างงาน เช่น คนพิการ
- ช่วยทำให้สภาพแวดล้อมดีขึ้น พนักงานที่ทำงานทางไกลสามารถลดความแออัดในเมือง โดยไปพักอาศัยอยู่ที่ชานเมืองหรือเมืองที่แออัดน้อยกว่า
- ลดการบริโภคน้ำมัน ลดมลภาวะเป็นพิษ ความแออัดทางจราจร รวมทั้งปัญหาอุบัติเหตุทางรถยนต์

#### ผลกระทบเชิงลบ

- อาจเกิดเป็นชนกลุ่มน้อยขึ้น เช่น กลุ่มคนทำงานที่เป็นผู้พิการ ที่ไม่ใช่กลุ่มหลักในสังคม
- อาจนำไปสู่สงครามค่าแรงงานระหว่างประเทศ ในกลุ่มพวกแรงงานที่ต้องใช้ทักษะด้านความรู้
- เกิดการต่อต้านในการเปลี่ยนแปลงของระบบการทำงาน

## 2.2 ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory)

นวัตกรรม (Innovation) ถือได้ว่าเป็นหัวข้อหลักในการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคมศาสตร์ และด้านวิศวกรรม ซึ่งได้มีผู้ให้คำนิยามของคำว่านวัตกรรมไว้ดังนี้

สุภาภรณ์ พลนิกร (2548) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม (Innovation) หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ ผลิตภัณฑ์ บริการที่มีการรับรู้ว่าเป็นใหม่โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง

นพรัตน์ เกื่อนเนาว์ (2549) นวัตกรรม หมายถึง การที่เราพยายามแนะนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคม การเปลี่ยนแปลงนั้น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือการเปลี่ยนแปลงด้านค่านิยม และการเปลี่ยนแปลงด้านรูปแบบของชีวิต

กิตานันท์ มลิทอง (2543: 83) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า หมายถึง แนวความคิด การปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือการดัดแปลงจากของเดิมให้ทันสมัยและใช้ดียิ่งขึ้น เมื่อนำสิ่งใหม่เหล่านั้นมาใช้ในการทำงานแล้ว จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีขึ้น และมากขึ้นกว่าเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2538) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม เป็นแนวความคิดที่มีกระบวนการจัดอย่างมีระบบให้ได้รับความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพสูงสุด แม้จะเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วก็ตามแต่ได้นำมาดัดแปลงใหม่ให้ดียิ่งขึ้น

Barnett (1953 อ้างถึงใน กิตานันท์ มลิทอง, 2543: 81) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวความคิดต่าง ๆ แบบแผนพฤติกรรมหรือสิ่งของใหม่ที่แตกต่างไปจากของเดิมที่มีอยู่ ของใหม่นี้อาจครอบคลุมถึงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มองเห็น สามารถสัมผัสได้ด้วยประสาททั้งห้า รวมทั้งที่เป็นแบบแผนพฤติกรรม ความประพฤติตามระบบสังคม ประเพณี วัฒนธรรมต่าง ๆ ตลอดจนสิ่งประดิษฐ์วิทยาการใหม่ ๆ และสิ่งที่ไม่เห็นเป็นวัตถุ เช่น ความซื่อสัตย์ ความนึกคิด ความศรัทธา ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ในความคิดของบุคคล

สามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรมมีความหมายครอบคลุมถึง ความคิด การปฏิบัติ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ที่บุคคล หรือสังคม ถือว่าเป็นสิ่งใหม่ที่รับมาใช้ปฏิบัติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ระบบการทำงานทางไกลหรือการทำงานที่บ้าน (Work from Home) มีความจำเป็นที่จะต้องใช้นวัตกรรมในรูปแบบที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งรูปแบบของนวัตกรรมที่ใช้ก็必将มีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กร

### ประเภทของนวัตกรรม

สุภาภรณ์ พลนิกร (2548) ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมที่เน้นหน่วยงานธุรกิจ หมายถึง ความใหม่ของผลิตภัณฑ์ จากมุมมองของผู้ผลิต หรือผู้ทำการตลาด หมายถึง ผลิตภัณฑ์ซึ่งบริษัทยังไม่เคยผลิตหรือไม่เคยวางจำหน่ายในตลาด

2. นวัตกรรมที่เน้นผลิตภัณฑ์ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพที่อยู่ในตัวผลิตภัณฑ์และผลกระทบที่ลักษณะดังกล่าวนี้มีต่อผู้บริโภคเมื่อนำไปใช้งานกว่าจะเคยชินหรือใช้ตามปกติ

3. นวัตกรรมที่เน้นตลาด หมายถึง ความใหม่ตามที่ผู้บริโภคสัมผัส ดังนั้นผลิตภัณฑ์ใหม่ หมายถึง ผลิตภัณฑ์ที่มีผู้ซื้อน้อยราย

4. นวัตกรรมที่เน้นผู้บริโภค หมายถึง ผลิตภัณฑ์ที่ผู้บริโภคเป็นผู้ตัดสินใจว่าใหม่ต่อตนเอง ดังนั้น ความใหม่จึงขึ้นอยู่กับความรู้ของผู้บริโภค

Nessim Hanna and Richard Woznick (2001) ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. นวัตกรรมที่ไม่ต่อเนื่อง (Discontinuous Innovations) เป็นสิ่งที่แตกต่าง เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ใช้แล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ในการดำรงชีวิตไปจากเดิมอย่างชัดเจน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้โดยมีปัจจัยหลักมาจากการใช้เทคโนโลยีที่ล้ำหน้าในการสรรสร้างผลิตภัณฑ์นั้น

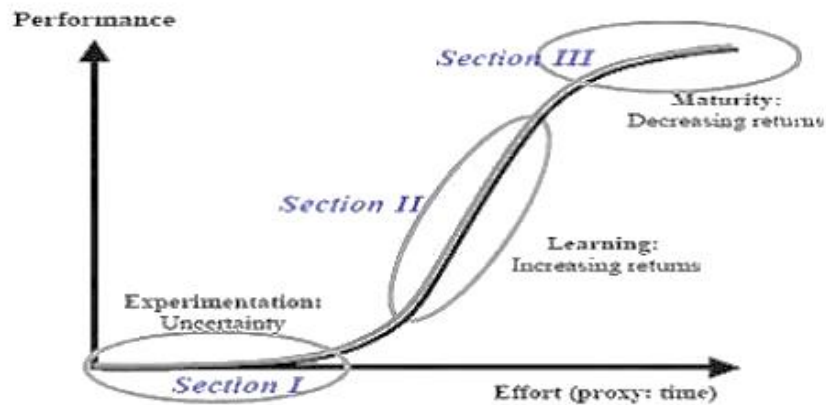
2. นวัตกรรมที่มีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง (Dynamically Continuous Innovations) เป็นการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือ มาจากการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือทดแทนผลิตภัณฑ์เดิมซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วย แต่ไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ในการดำรงชีวิต

3. นวัตกรรมที่ต่อเนื่อง (Continuous Innovations) เป็นการเพิ่มเติม หรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมโดยใช้เทคโนโลยีเดิมหรือมีความแตกต่างเพียงเล็กน้อย และบ่อยครั้ง จะพบว่า นวัตกรรมต่อเนื่องนั้นจะพบในรูปแบบการลอกเลียนแบบผลิตภัณฑ์

#### การแพร่กระจายของนวัตกรรม

Attewell (1992 อ้างถึงใน ประเมศวร์ กุมารบุญ, 2549) ได้กล่าวว่า การแพร่กระจายของนวัตกรรม (Diffusion of Innovation) สามารถนำเสนอได้ 2 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีการแพร่กระจาย คือ การสื่อสาร และกระบวนการที่มีอิทธิพล (Metaphor of Diffusion as a Communication and Influence Process) ต่อการยอมรับเทคโนโลยีในสังคม ขึ้นอยู่กับการสื่อสารของสมาชิกในสังคมที่รับรู้แล้วว่า มีนวัตกรรมนั้นอยู่ในสังคม และจะเกิดกระบวนการถูกชักจูงให้ยอมรับเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ในที่สุด



ภาพที่ 2.1 S-Curve of Technology

ที่มา: Rogers (1995)

S-Curve of Technology ใช้อธิบายการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในสังคม โดย แกน Y แทนประสิทธิภาพหรือเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ใช้ในสังคม ส่วนแกน X แทนช่วงเวลา ช่วงที่ 1 เป็นช่วงการประดิษฐ์คิดค้นจนประสบความสำเร็จออกมาและเริ่มทำการทดสอบวางตลาด ช่วงที่ 2 เป็นช่วงที่เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมีการปฏิสัมพันธ์กับคนในสังคมให้รับรู้ว่ามีเทคโนโลยีนี้อยู่และ เรียนรู้ถึงเทคโนโลยีนี้ ไปจนถึงการได้รับความนิยมนิยมจากคนในสังคมอย่างรวดเร็ว ธุรกิจของนวัตกรรม นั้นรุ่งเรืองอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีมีการพัฒนาประสิทธิภาพได้สูงขึ้นมากพร้อมกับการเติบโตของ จำนวนผู้ใช้ ช่วงที่ 3 เป็นช่วงอิมิตัว ประสิทธิภาพการพัฒนาจนถึงขีดสุดและจำนวนผู้ใช้ในตลาดมีการ เพิ่มในอัตราที่น้อยลง เทคโนโลยีอาจจะมีการใช้คงที่ โดยไม่มีการพัฒนาจนกว่าจะมีเทคโนโลยีใหม่เข้ามาทดแทน

2. ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ได้นิยามการแพร่กระจายนวัตกรรมในเชิงค่าใช้จ่าย (Cost) และ คุณประโยชน์ (Benefit) โดยที่ค่าใช้จ่ายหรือราคาที่สูง จะทำให้การแพร่กระจายทางเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมีน้อย และส่วนประโยชน์ที่ได้รับจากนวัตกรรม ถ้ามีสูงก็จะทำให้การยอมรับนวัตกรรมมี มาก

#### กระบวนการแพร่กระจายของนวัตกรรม

สุภาภรณ์ พลนิกร (2548) ได้กล่าวว่า กระบวนการแพร่กระจายของนวัตกรรมนั้น จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักซึ่งประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะเฉพาะของผลิตภัณฑ์ หมายถึง ผลิตภัณฑ์ใหม่แต่ละชนิดได้รับการยอมรับจากผู้บริโภคไม่เท่ากัน ลักษณะสำคัญของผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับอัตราการยอมรับของผู้บริโภคมีดังนี้



1) ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) เป็นการรับรู้ของลูกค้าคาดหวังในเรื่องของความเหนือกว่าของผลิตภัณฑ์ใหม่ เมื่อเปรียบเทียบกับผลิตภัณฑ์ปัจจุบันที่ใช้อยู่

2) ความเข้ากันได้ (Compatibility) หมายถึง ระดับการรับรู้ของลูกค้าที่คาดหวังว่าผลิตภัณฑ์ใหม่สอดคล้องกับความจำเป็น ค่านิยม และวิธีการใช้งานปัจจุบันของตนมากเพียงใด

3) ความซับซ้อน (Complexity) เป็นระดับความยากที่จะเข้าใจและใช้งาน ถ้าหากเข้าใจได้ง่ายและมีวิธีการใช้ไม่ยุ่งยากหรือสามารถใช้ความรู้เดิมมาพัฒนาต่อได้ ก็จะช่วยให้การยอมรับของผู้บริโภคได้เร็วมากขึ้น

4) มีการทดลองใช้ได้ก่อนซื้อ (Triability) หมายถึง ผู้บริโภคสามารถนำผลิตภัณฑ์ใหม่ไปทดลองใช้ดูก่อนได้ ถ้าใช้ได้ดีจะช่วยให้ผู้บริโภคสามารถประเมินข้อดีข้อเสียและตัดสินใจได้ง่ายยิ่งขึ้น

5) ความสังเกตเห็นได้ (Observability หรือ Communicability) หากผลิตภัณฑ์นั้นเป็นที่สังเกตเห็นได้ง่ายหรือสามารถสื่อสารให้ลูกค้าสามารถสร้างความคาดหวัง หรือทำให้คนอื่นเข้าใจได้ มักจะมีการแพร่กระจายได้ง่าย และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible) มักจะได้รับการยอมรับเร็วกว่าผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สัมผัส (Intangible)

2. ลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริโภคหรือลูกค้าที่คาดหวัง (Target Group) บางกลุ่มมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่ากลุ่มอื่น ๆ ผู้ที่มีอายุน้อย ผู้มีความมั่งคั่ง และผู้มีการศึกษาสูง มักจะยอมรับการเปลี่ยนแปลง และยอมรับผลิตภัณฑ์ใหม่ได้เร็วกว่ากลุ่มอื่น ๆ ดังนั้น อัตราเร็วของการยอมรับผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ จึงเกี่ยวข้องกับชนิดของกลุ่มเป้าหมายด้วย

3. ชนิดของการตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจนั้นทำโดยบุคคลหรือกลุ่ม หากการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนน้อยราย การตัดสินใจซื้อง่ายจะเร็วขึ้นและทำให้นวัตกรรมมีการกระจายได้อย่างรวดเร็ว

4. ชนิดของระบบสังคม หมายถึง การกระจายของนวัตกรรมเกิดขึ้นในสภาวะแวดล้อมของสังคมหรือระบบของสังคม ซึ่งจะหมายถึงสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และวัฒนธรรม สังคมแบบดั้งเดิม (Traditional Social System) มักจะหลีกเลี่ยงนวัตกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็ว ส่วนสังคมที่ทันสมัยมักจะมีความพร้อมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับในนวัตกรรม

5. ความพยายามทางการตลาด หมายถึง กลยุทธ์ด้านการตลาดที่จะนำมาใช้เร่งอัตราการกระจายของนวัตกรรม เช่น การส่งเสริมการตลาดรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การโฆษณา การแจกสินค้าตัวอย่าง เป็นต้น

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

คำว่าประสิทธิผลกับประสิทธิภาพ เป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวางและมักจะใช้ผิด การปฏิบัติ (Performance) ที่ส่งผลให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุดนั้นจะหมายถึง ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บังคับบัญชาทั้งหลายปรารถนาที่จะได้รับได้เห็น ประสิทธิภาพของกิจกรรมก่อนสิ่งอื่นใด ทั้งนี้เพราะแต่ละกิจกรรม หรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์เป้าหมายและทิศทางเป้าหมายหลัก การมีประสิทธิภาพสูงมากน้อยเพียงใดเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) นั้นเนื่องมาจากทรัพยากรที่จำกัด ผู้ปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จจะต้องใช้ทรัพยากรที่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บังคับบัญชามักจะต้องการเห็นความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งประสิทธิผลและประสิทธิภาพถ้าอยู่ในลักษณะสมดุล ก็จะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงพอติดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ถ้ามุ่งเน้นด้านประสิทธิผลมากเกินไปอาจต้องมีการจัดสรรทรัพยากรมากเกินไปและทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทางตรงข้าม ถ้ามุ่งเน้นประสิทธิภาพมากเกินไป อาจจะทำให้ประสิทธิผลลดลง (วุฒิชัย จานงค์, 2530)

สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 14) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงตามที่คาดหวังไว้เป็นหลักและความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จตามที่คาดหวังไว้มาพิจารณา

ภรณ์ มหามานนท์ (2529: 2) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นตอนสุดท้ายว่า การบริหารและองค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด อย่างไรก็ตามคำว่า ประสิทธิภาพยังความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน สำหรับนักเศรษฐศาสตร์และนักวิเคราะห์ทางการเงิน ประสิทธิภาพขององค์กรมีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุน สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพมักจะหมายถึงความรวมถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ

ธงชัย สันติวงศ์ (2540: 314) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์กร จะมีขึ้นได้จะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่างองค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพ คือ ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป

โดยสรุป ประสิทธิภาพสามารถวัดได้ด้วยการนำเอาผลงานที่สำเร็จตามที่คาดหวังไว้มาพิจารณาหรือตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ อาจรวมไปถึงผลกำไร ผลประโยชน์จากการลงทุน คุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ ซึ่งอาจจะใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่

## 1. การประเมินประสิทธิผล

Steers (1997 อ้างถึงใน ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540: 20-24) ได้เสนอแนวทางในการวิเคราะห์องค์กร เพื่อประเมินหาความมีประสิทธิภาพขององค์กรด้วยตัวแบบที่เรียกว่า ตัวแบบกระบวนการ (Process Model) โดยเสนอการวัดประสิทธิผลสามารถทำได้ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวความคิดที่สัมพันธ์กัน 3 ประการ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ได้สูงที่สุด (Goal Optimization) หมายถึง การใช้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลขององค์กรซึ่งเป็นวิธีการที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการได้มาและใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าให้มีประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย ดังนั้นแทนที่จะยอมรับว่ามีข้อจำกัดอยู่หลายประการ เช่น คน เงิน เทคโนโลยี ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น เมื่อยอมรับและบ่งชี้ได้ว่าอะไรคือข้อจำกัดแล้ว ก็สามารถวัดได้ว่าเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้จากทรัพยากรที่มีอยู่โดยคำนึงถึงข้อจำกัดเหล่านั้นคืออะไร การใช้แนวทางวิเคราะห์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้มา ประเด็นสำคัญคือ แนวความคิดนี้ไม่เชื่อว่าการบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ และถ้าถึงแม้ว่าจะเป็นไปได้อาจเป็นโทษต่อองค์กรและการอยู่รอดขององค์กร เป็นต้นว่าองค์กรอาจมุ่งบรรลุเป้าหมายให้ได้ ทำการผลิตให้สูงสุดจนไม่เหลือทรัพยากรเพียงพอ สำหรับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ซึ่งก็จะมีผลกระทบทำให้การเจริญเติบโตขององค์กรในระยะยาว ตลอดจนการพัฒนาและการอยู่รอดขององค์กรอยู่ในอันตราย นอกจากนี้หากเป้าหมายของการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานในองค์กรได้รับการบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด ปัญหาเป้าหมายด้านการผลิตก็ย่อมเกิดขึ้นเช่นกัน การใช้แนวคิดด้านการบรรลุเป้าหมายให้ได้สูงสุด เป็นการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กรมีหลายประการและมักขัดแย้งกัน ทั้งยอมรับว่ามีข้อจำกัดหลายประการ ในการพยายามบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ถ้ามีการประเมินประสิทธิผลจึงเป็นไปในรูปแบบของการวิเคราะห์ว่าองค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่เป็นไปได้ (Feasible Goals) ได้ดีเพียงใด ซึ่งเป็นแนวทางที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากกว่าการวัดประสิทธิผลจากเป้าหมายที่เป็นที่ปรารถนาสูงสุดขององค์กร

2. แนวความคิดด้านระบบ (System Perspective) หมายถึง การใช้แนวความคิดด้านระบบซึ่งไม่แต่สอดคล้องกับความคิดเรื่องเป้าหมายแล้ว ทั้งแนวความคิดด้านระบบและแนวความคิดเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ได้สูงที่สุดยังสัมพันธ์กันอีกด้วย การวิเคราะห์เป้าหมายของแนวความคิดนี้กระทำในรูปของระบบ ซึ่งหมายความว่าเป้าหมายไม่ได้อยู่ในสภาพนิ่งอยู่กับที่ แต่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา นอกจากนี้การบรรลุถึงเป้าหมายระยะสั้นก็คือ ตัวป้อนใหม่ที่จะเข้าไปมีส่วนในการบรรลุเป้าหมายต่อไป ความเป็นวงจรของเป้าหมายขององค์กรดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเป็นระบบขององค์กร

3. การเน้นเรื่องพฤติกรรม (Behavioral Emphasis) แนวความคิดการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรให้ได้สูงสุด เน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว หรืออีกนัยหนึ่งคือ การยอมรับว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรจะสามารถบรรลุถึงได้ก็โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

หลังจากได้วิเคราะห์แนวความคิดทั้ง 3 ด้าน ที่เป็นพื้นฐานของแนวความคิดด้านการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรให้ได้สูงที่สุด ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กรแล้ว สเตียร์ (Steers, อ้างอิงถึงใน ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540) ก็ได้เสนอตัวแปรสำคัญ (Variables) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยแยกออกตามลักษณะได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

#### 1. ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างและเทคโนโลยี

1.1 โครงสร้าง หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์กร การวิเคราะห์โครงสร้างจึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ การกระจายอำนาจความชำนาญเฉพาะอย่าง ความเป็นทางการ สายการบังคับบัญชา ขนาดขององค์กร และขนาดของคณะกรรมการ

1.2 เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการซึ่งองค์กรในการแปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิต ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน การวิเคราะห์เทคโนโลยีจึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ การปฏิบัติการ วัสดุและอุปกรณ์ ความรู้ เป็นต้น

#### 2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานซึ่งมีความหมายต่อกิจกรรมในการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกจึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมขององค์กร

2.2 สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง บรรยากาศขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ โอกาสของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ การให้รางวัล ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผย การปกป้ององค์กรในการปฏิบัติงาน

#### 3. ลักษณะบุคคลในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน

3.1 ความผูกพันขององค์กร หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันแบบเป็นทางการและความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร จึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ ความสนใจและความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร

3.2 การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ดีตามที่องค์กรต้องการในทุกะดับขององค์กร การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน จึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ แรงจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถ และความชัดเจนในบทบาทของบุคลากรในองค์กร

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน หมายถึง เครื่องมือที่จะช่วยฝ่ายบริหารให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้และมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์นโยบายการบริหารและการปฏิบัติจึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แบบของผู้นำ ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ ระยะเวลาการฝึกอบรม ระยะเวลาในการจัดตั้งองค์กร กระบวนการติดต่อสื่อสาร การให้คำปรึกษา การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

## 2. แบบจำลองในการวัดประสิทธิผลของมอท์ (Mott)

Mott (1972 อ้างถึงใน ภรณ์ มหามานนท์, 2529) ได้เสนอแบบจำลองในการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยเขาเสนอสมมติฐานว่า ประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วย ปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิต วันจากเฉลี่ยค่าตอบของสมาชิกในองค์กรที่ให้ตอบแบบสอบถามใน 3 ประเด็น โดยขอให้ผู้ตอบประเมิน ประมาณ คุณภาพ และประสิทธิภาพของงานในองค์กร วิธีการของมอท์ในเรื่องนี้อาจจะไม่ใช่ที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางนัก เพราะแนวความคิดของเขาในการวัดผลผลิตมิได้ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต่อหน่วย และผลผลิตต่อชั่วโมง การทำงานอย่างที่ใช้กันอยู่อย่างกว้างขวางมาวิเคราะห์ แต่นักวิชาการหลายคนเชื่อว่า วิธีของมอท์เป็นประโยชน์อย่างมากในการวิเคราะห์องค์กรในบางประเภท เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย และหน่วยงานของรัฐ ซึ่งไม่มีผลผลิตที่เห็นได้อย่างชัดเจน

2. ความสามารถในการปรับตัว วัดโดยการถามคำถาม 4 ข้อแก่ผู้ตอบคำถาม แต่ละข้อเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วม และการแก้ไขปัญห โดยรวมถึงคำถามที่สะท้อนให้เห็นถึงความรวดเร็วในการที่คนในองค์กรยอมรับวิธีการ และระเบียบใหม่ ๆ และสะท้อนให้เห็นอัตราส่วนของบุคคลที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

3. ความสามารถยืนหยุ่นได้ วัดโดยการถามคำถาม ซึ่งขอให้ผู้ตอบประเมินว่าคนในองค์กรปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใด เช่น เครื่องจักรเสีย งานล้นมืออย่างไม่คาดคิดไว้ก่อน หรือมีการเร่งหมายกำหนดการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้ทำการวัดระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการทำงานรูปแบบใหม่ที่ได้มีการนำมาปรับใช้ในการทำงานเนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพของพนักงาน โดยมีการปรับนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ ประชาชนจำเป็นต้องมีการปรับตัว โดยใช้ทฤษฎีของมอท์ (Mott) ด้านความสามารถในการปรับตัว ซึ่งเมื่อประชาชนสามารถปรับตัวได้กับการทำงานที่บ้าน (Work from

Home) ก็จะทำให้ประชาชนสามารถปรับตัวในการทำงานเกิดประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ

## 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการทำงานทางไกล

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล พบว่ามีการศึกษา ศึกษานวิจัย ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการยอมรับและความตั้งใจใช้ระบบการทำงานทางไกล พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการยอมรับทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล ซึ่งปัจจุบันองค์กรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีมีการยอมรับและนำระบบการทำงานทางไกลมาใช้แล้วเป็นเวลานาน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาในขอบเขตของปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการยอมรับและการนำระบบการทำงานทางไกลไปใช้ในระดับบุคคลหรือพนักงานบริษัททั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่ทำการศึกษาดังนี้

### 1. ทักษะที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล (Attitudes toward Telework)

ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ที่นำเสนอโดย Ajzen ในปี 1985 ทักษะที่มีต่อพฤติกรรมการใช้ หมายถึง การที่บุคคลประเมินผลของความตั้งใจแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากความเชื่อเกี่ยวกับผลของการแสดงพฤติกรรม (Behavioral Beliefs) กล่าวคือ หากบุคคลนั้นมีความเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลตอบแทนบวก บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลนั้น มีความเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลทางลบ ก็จะมีแนวโน้มที่มีทัศนคติไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น (Attitude Toward the Behavior) ซึ่งเมื่อเกิดทัศนคติในทางบวก บุคคลก็จะเกิดเจตนาหรือตั้งใจในการแสดงพฤติกรรม (Intention) ซึ่งในการศึกษาการทำงานทางไกล พบว่าความเชื่อหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานทางไกลนั้น มาจากปัจจัยหลัก 3 ประการคือ การรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived of Ease of Use) และความเข้ากันได้ (Compatibility) (Clark II, 1998) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน (Perceived Usefulness) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าระบบนั้นจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของเขาดีขึ้น (Davis et al., 1989) ในระดับพนักงาน หมายถึง การทำงานทางไกลจะส่งผลให้งานหรือกิจกรรมประจำวันของเขาประสบความสำเร็จในระดับของหัวหน้างาน หมายถึง การทำงานทางไกลช่วยให้เขาสามารถควบคุมลูกน้องได้ (Clark, 1998) เช่น การกระจายการทำงานไปยังภูมิภาคหรือสถานที่ต่าง ๆ ได้ โดยมีการศึกษา พบว่า หากหัวหน้างานและพนักงานมีการรับรู้ถึงประโยชน์ในการทำงานทางไกล หัวหน้างานและพนักงานนั้น ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานทางไกล และส่งผลให้เกิดความตั้งใจใช้การทำงานทางไกลด้วย (Daniels et al., 2001; Karnowski and White, 2002) และยังพบว่าการฝึกอบรมหัวหน้างานเกี่ยวกับ

ประโยชน์ของการทำงานทางไกลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการทำงานทางไกลในองค์กร (Igarria and Guimaraes, 1999) และหากพนักงานมีความคาดหวังว่าการทำงานทางไกล ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานดีขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจใช้การทำงานทางไกลมากขึ้น (Desanctis, 1984) แต่หากพนักงานรับรู้ว่าการทำงานทางไกลมีผลเสียต่อตนเอง เช่น รู้สึกถึงความโดดเดี่ยวทางสังคม ก็จะส่งผลทางลบต่อการตั้งใจใช้ระบบการทำงานทางไกล

2. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived Ease of Use) ระดับความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่คาดหวังต่อการใช้ระบบว่าจะมีการใช้งานที่ง่าย ไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความพยายามในการทำความเข้าใจมาก เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าการทำงานทางไกลนั้นอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้หรือไม่ มีการศึกษาพบว่า หากหัวหน้างานและพนักงานมีการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ในการทำงานทางไกลในองค์กร หัวหน้างานและพนักงานนั้นก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานทางไกล และส่งผลให้เกิดความตั้งใจใช้การทำงานทางไกลด้วย (Karnowski and White, 2002). ในทางตรงกันข้าม หัวหน้างานจะไม่เต็มใจยอมรับการทำงานทางไกลหากเขาเห็นถึงความยุ่งยากในการใช้การทำงานทางไกลขององค์กร เช่น การขาดทรัพยากรทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม หรือรับรู้ว่าการทำงานทางไกลส่งผลทางลบต่อวัฒนธรรมองค์กร

3. ความเข้ากันในการใช้ (Compatibility) เป็นปัจจัยที่วัดการรับรู้ในความเหมาะสมของการทำงานทางไกล ว่ามีความยืดหยุ่นสอดคล้องหรือเข้ากันได้กับผู้ใช้งานในด้านต่าง ๆ หรือไม่ เช่น ด้านค่านิยม ประสบการณ์ในอดีต หรือทักษะ หากนวัตกรรมนั้นเข้ากับตนเองได้ ผู้รับจะรู้สึกมั่นใจ รู้สึกว่าไม่มีความเสี่ยง และส่งผลให้นวัตกรรมมีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งปัจจัยนี้จะส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการใช้การทำงานทางไกล (Clark, 1998) ด้วยรูปแบบการทำงานทางไกล จึงไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถใช้ระบบนี้ได้ โดยมีการสำรวจพบว่า โอกาสในการทำงานทางไกลของพนักงานจะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยของลักษณะงาน (Job Characteristics) ว่ามีความเหมาะสมกับการทำงานทางไกลหรือไม่ จากสถิติการทำงานทางไกลบ่งชี้ว่าไม่ค่อยพบการทำงานทางไกลในลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับประเภทงานการผลิต แต่จะพบมากในการงานประเภทการให้บริการ และงานเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐาน และการทำงานทางไกลยังเหมาะสมกับงานประเภทที่ไม่ใช่งานกิจวัตรประจำวันซึ่งเป็นงานที่ต้องการสมาธิ และเป็นงานของพนักงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ พวกที่ทำงานเป็นมืออาชีพ เช่น พนักงานออกแบบสินค้า นักวิศวกรที่ออกแบบซอฟต์แวร์ ผู้บริหารระดับสูง และที่ปรึกษาทางการเงิน

## 2. บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm)

บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง กล่าวคือ การที่บุคคลสามารถรับรู้แรงกดดันจากสังคมหรือกลุ่มอ้างอิงที่มีความสำคัญต่อเขาในการที่จะแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ (Ajzen, 1991) โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนใกล้ชิดได้ทำพฤติกรรมนั้น หรือคาดหวังให้เขาแสดงพฤติกรรมนั้น บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่

จะคล้อยตามและทำตามพฤติกรรมนั้นด้วย โดยปัจจัยย่อยของบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง แบ่งออกเป็น 2 ด้านดังต่อไปนี้

1. บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work Social Structure) เป็นปัจจัยที่มุ่งเน้นไปที่การรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับบุคคลอื่นในที่ทำงานคือ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและลูกน้อง กล่าวคือ ยิ่งกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลหรือความสำคัญต่อการตัดสินใจมากเท่าใด ย่อมจะมีความคาดหวังจากสังคมก็จะเพิ่มมากขึ้น และจะส่งผลต่อการตัดสินใจต่อการทำงานทางไกลมากขึ้นด้วย มีการศึกษาจำนวนมากพบว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับกลาง ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานทางไกล เช่น ผลการศึกษาของ Ruppel and Harrington (2000) พบว่าการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับกลางส่งผลเชิงลบอย่างมากต่อการยอมรับการทำงานทางไกล โดยสิ่งจำเป็นในการทำให้ระบบการทำงานทางไกลประสบความสำเร็จ คือ ความไว้วางใจระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง กล่าวคือ หัวหน้างานต้องเชื่อใจลูกน้องว่าสามารถทำงานได้ดี ส่วนลูกน้องที่ทำงานทางไกลก็ต้องมีความเชื่อใจในหัวหน้าว่า จะปฏิบัติต่อเขาอย่างเป็นธรรม มีงานวิจัยของการทำงานทางไกล พบว่าความเชื่อใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่ดี ความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเครียดในงาน โดยหัวหน้างานที่มองว่าการทำงานที่ยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญจะมีแนวโน้มเสนอนโยบายในการทำงานทางไกลให้แก่ลูกน้องมากกว่า และหากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการไว้วางใจระหว่างหัวหน้าและลูกน้องยิ่งมาก จะยิ่งส่งผลให้เกิดการใช้การทำงานทางไกลเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ซึ่งมีการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและความพึงพอใจในการทำงานทางไกล ผู้ที่ทำงานทางไกลที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีรายงานว่ามียกระดับคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น และยังมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่ดีขึ้นอีกด้วย (Hartman et al., 2005)

2. บรรทัดฐานที่บ้าน (Home Social Structure) เป็นปัจจัยที่มุ่งเน้นไปที่การรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับบุคคลในครอบครัว และเพื่อนฝูง มีการศึกษาระบุว่าการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลต่อการทำงานทางไกล กล่าวคือ หากสมาชิกในครอบครัวของผู้ที่ทำงานทางไกลจากที่บ้านมีความเข้าใจ โดยให้ความเคารพเวลาในการทำงาน เมื่อเขาทำงานอยู่บ้าน การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานทางไกล รวมถึงความสัมพันธ์กับองค์กร อีกทั้งผู้ที่ทำงานทางไกลทำงานจากที่บ้าน เขาต้องมีความพร้อมของอุปกรณ์และเทคโนโลยีสำหรับการทำงานทางไกลเช่น คอมพิวเตอร์ และระบบการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม หากสภาพแวดล้อมที่บ้านของผู้ที่ทำงานทางไกลไม่มีความเหมาะสม เช่น พื้นที่ในการทำงานไม่เพียงพอ อาจทำให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัวหรือเกิดผลงานที่ด้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่สำนักงาน ก็จะส่งผลทางลบต่อความตั้งใจใช้การทำงานทางไกล



### 3. การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control)

เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่อาจมีการส่งเสริมหรือขัดขวางการแสดง พฤติกรรม นั้น (Control Beliefs) เช่น การรับรู้ถึงความพร้อมของทรัพยากร ทักษะ หรือโอกาสในการแสดง พฤติกรรมนั้น หรือกล่าวได้ว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับเงื่อนไขของสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions) หมายถึง การเข้าถึงได้ง่ายในด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรโครงสร้าง พื้นฐาน จากทฤษฎี TPB (Ajzen, 1985) และทฤษฎี DTPB (Taylor and Todd, 1995) พบว่าความ พร้อมของโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีส่งผลต่อการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม กล่าวคือ กล่าวคือ การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานให้ทำงานและพร้อมใช้งาน จะส่งผลให้การยอมรับ เทคโนโลยีเป็นไปได้มากขึ้น

1. ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resource facilitating conditions) เป็นปัจจัยที่ มุ่งเน้นไปที่ความคิดเห็นของพนักงานต่อทรัพยากรในองค์กรว่ามีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการ ทำงานทางไกลหรือไม่ การทำงานทางไกลเป็นระบบการทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้การทำงานทางไกลประสบ ความสำเร็จ องค์กรจึงต้องลงทุนในอุปกรณ์เพื่อให้การทำงานทางไกลที่มีประสิทธิภาพ เช่น โทรศัพท์ เครื่องโทรสาร คอมพิวเตอร์ ระบบต่าง ๆ และเพื่อให้มีผู้ทำงานทางไกลมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และดีเหมือนกับการทำงานที่สำนักงาน

2. เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Technology Facilitating Conditions) ในการที่ จะทำให้โปรแกรมการทำงานทางไกลประสบความสำเร็จ นอกจากจะต้องมีอุปกรณ์หรือเครื่องอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและเหมาะสมแล้ว เทคโนโลยีก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารหรือ รับส่งข้อมูลระหว่างกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน องค์กรจึงต้องสนับสนุนระบบการสื่อสาร เทคโนโลยี และมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมที่อำนวยความสะดวกในการทำงานทางไกล มี การศึกษาพบว่าผู้ทำงานทางไกลที่ได้รับการสนับสนุนเทคโนโลยีที่เพียงพอจะรู้สึกพึงพอใจกับการ ทำงานทางไกลมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการสนับสนุน (Haines, 2002)

3. นโยบายองค์กร (Corporate Policy) ปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งของการยอมรับการ ใช้การทำงานทางไกล คือปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง เนื่องจากถ้าผู้บริหาร ระดับสูงไม่ให้การสนับสนุน การทำงานทางไกลก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ มีการศึกษาพบว่า การ สนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการยอมรับและแพร่กระจายการทำงานทางไกล และปัจจัยที่ สำคัญที่ทำให้ระบบการทำงานทางไกลประสบความสำเร็จคือ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง (Kowalski and Swanson, 2005) และหากองค์กรมีวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่ ยืดหยุ่นและมีความเชื่อใจต่อพนักงาน การยอมรับการทำงานทางไกลจะมีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้ มากกว่า ในเรื่องระบบการวัดผลของการทำงานทางไกลพบว่าระบบการวัดผลที่เหมาะสมกับการ

ทำงานทางไกล คือระบบการวัดผลที่เน้นที่ผลงาน (Management by Result Oriented) (Illegems et al., 2001)

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุริศ ชันธเสมา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาศ โควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า 1) กำลังพลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายทำงานที่บ้านของผู้บังคับบัญชา โดยความพึงพอใจระดับมากในด้านความห่วงใยในสุขภาพและสวัสดิภาพของกำลังพลในช่วงไวรัสระบาศโควิด-19 และรองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านรายรับและสวัสดิการ รวมถึงการพิจารณาผลงานเพื่อปรับเงินเดือนและตำแหน่งงาน แต่ความพึงพอใจระดับน้อยในเรื่องสภาพการทำงาน และความไม่พร้อมในด้านอุปกรณ์สื่อสารในการทำงาน 2) ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่บกพร่องได้แก่ (1) ด้านความสำเร็จของงานควรดำเนินการเปลี่ยนแปลงระบบและขั้นตอนการอนุมัติขององค์กรให้เป็นการอนุมัติตามยุคดิจิทัล 5 G เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน (2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรเพิ่มทักษะการใช้งานโปรแกรมออนไลน์ เช่น การประชุมทางไกล ให้กำลังพลได้รับการสื่อสารอย่างทั่วถึง (3) ควรเพิ่มงบประมาณการใช้สัญญาณ WIFI อินเทอร์เน็ตของกำลังพล โดยอนุมัติงบประมาณเป็นรายเดือนเพื่อให้การติดต่อเพิ่มความเร็วและสถานะเครือข่ายมีความเสถียร (4) ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ควรใช้ตารางหมุนเวียนการปฏิบัติงานในสำนักงาน เพื่อลดความเครียดในการอยู่ในที่จำกัด

ณัฐรัตน์ สุขใย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ชาลณี ฐิติโชติพนิชย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานและนำข้อมูล

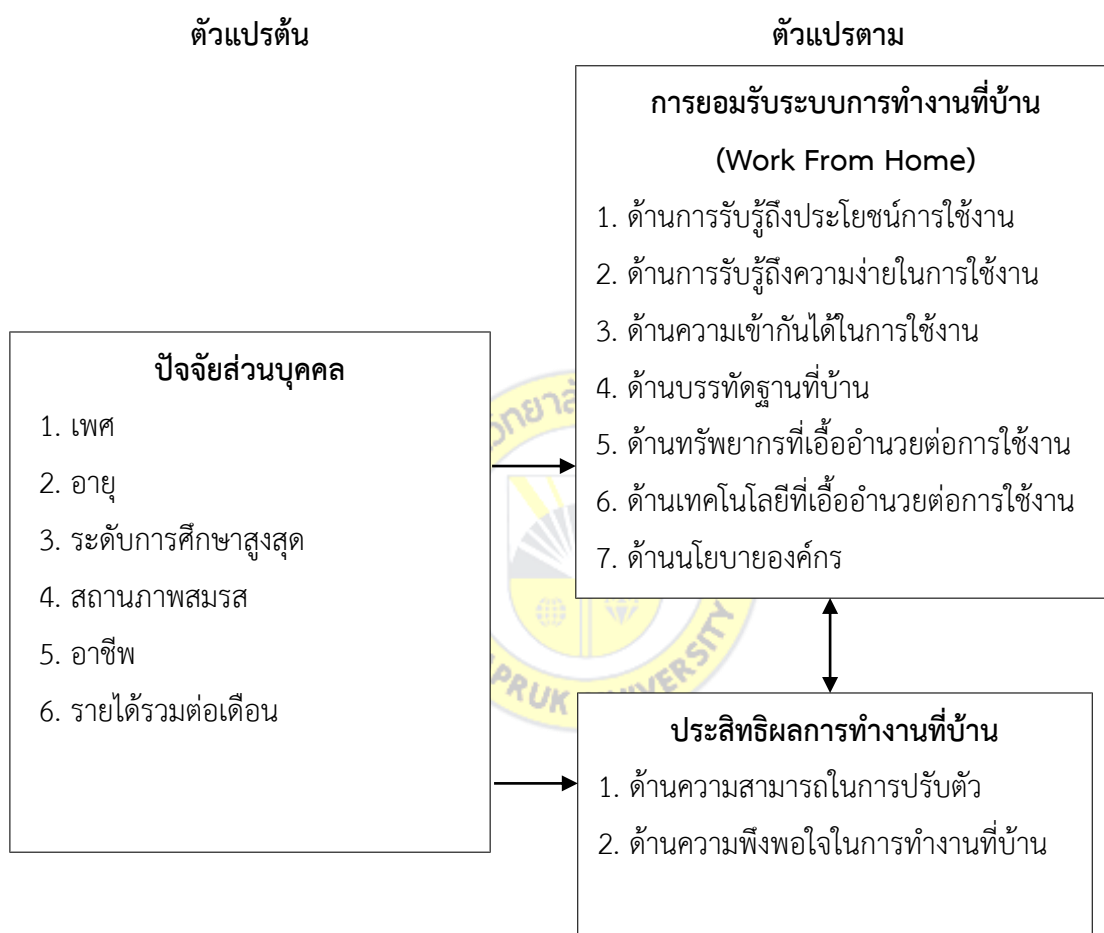
มาพัฒนา ปรับปรุงให้พนักงานเกิดการยอมรับและนำระบบการทำงานทางไกลไปใช้ทั่วทั้งองค์กร ผลการวิจัยพบว่า จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้มีทั้งหมด 8 ตัวได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ความเข้ากันในการใช้ บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายองค์กร ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปผลได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในองค์กรแห่งนี้ได้แก่ ปัจจัยความเข้ากันในการใช้ และปัจจัยนโยบายองค์กร

เพชรรัตน์ ศิริวัฒนารักษ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามตัวแปร ข้อมูลส่วนบุคคลส่วนใหญ่ พบว่าประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน ในส่วนของการยอมรับเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



## 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัท ซึ่งจะประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยเรื่อง การยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ศึกษาประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้านของพนักงาน เปรียบเทียบการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เปรียบเทียบประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้านของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัท ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนของระเบียบการวิจัย ดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทที่ทำงานผ่านระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ทั้งภาคเอกชน รัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ ที่มีอายุระหว่าง 23 ปี ขึ้นไป-60 ปี ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร จำนวน 6,219,648 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)

กำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีการดำเนินการดังนี้

กำหนดขนาดตัวอย่างในภาพรวม ด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างของทอมสัน (Thompson, 1992: 34) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.05 สัมประสิทธิ์ความผันแปรของประชากร (CV) เท่ากับ .5 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 384 คน ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามสำรองไว้ในกรณีผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน โดยเก็บสำรองไว้ 4% เป็นจำนวน 16 ชุด รวมเก็บแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด ได้ขนาดตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{1}{\frac{e^2}{Z^2(CV)^2} + \frac{1}{N}}$$
$$n = \frac{1}{\frac{.05^2}{1.96^2(.5)^2} + \frac{1}{6219648}}$$
$$= 384.13 \text{ คน}$$

ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามสำรวจไว้ในกรณีผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน โดยเก็บสำรวจไว้ 4% เป็นจำนวน 16 ชุด รวมเก็บแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

### 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 สถานภาพสมรส
- 1.5 อาชีพ
- 1.6 รายได้รวมต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

2.1 การยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน และด้านนโยบายองค์กร

2.2 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ซึ่งประกอบด้วย การด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในงานวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือสำหรับงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ประเภทวัดทัศนคติหรือความเห็น กำหนดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scales) มีสาระเนื้อหาครอบคลุมการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ในทุก ๆ ด้าน

### 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และประสิทธิผลการการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

3.4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม และวิธีสร้างแบบทดสอบ

3.4.3 สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลจากข้อ 3.4.1 และ 3.4.2 จำนวน 1 ชุด ดังนี้

ร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้รวมต่อเดือน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) แบบประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ด้านความเข้ากันได้ในการใช้งานด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน และด้านนโยบายองค์กร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการการทำงานที่บ้าน แบบประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และประสิทธิผลการการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ผู้วิจัยใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale โดยใช้วิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	ระดับการยอมรับ/ประสิทธิผลมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับการยอมรับ/ประสิทธิผลมาก
3	หมายถึง	ระดับการยอมรับ/ประสิทธิผลปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับการยอมรับ/ประสิทธิผลน้อย
1	หมายถึง	ระดับการยอมรับ/ประสิทธิผลน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ยในการแปลความหมายของระดับความคิดเห็นดังนี้ (อำนาจ วังจิ้น, 2553)

4.20 – 5.00	หมายถึง	ระดับการยอมรับ/ประสิทธิผลมากที่สุด
3.40 – 4.19	หมายถึง	ระดับการยอมรับ/ประสิทธิผลมาก
2.60 – 3.39	หมายถึง	ระดับการยอมรับ/ประสิทธิผลปานกลาง
1.80 – 2.59	หมายถึง	ระดับการยอมรับ/ประสิทธิผลน้อย

1.00 – 1.79 หมายถึง ระดับการยอมรับ/ประสิทธิผลน้อยที่สุด  
เกณฑ์การแปลความหมายความสัมพันธ์ (William & Stephen 1998: 118)

0.91-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

0.71-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.51-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.31-0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

0.00-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่การปรับลดจำนวนข้อคำถามไม่ให้มากเกินไป การยุบรวมข้อคำถามที่มีความหมายใกล้เคียงกันให้เป็นข้อเดียวกัน และการแก้ไขคำผิด ตลอดจนการจัดหน้าแบบสอบถาม จนเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

3.4.4 การทดสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยใช้ทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) ผศ.ดร.เรวดี ศักดิ์ตุลยธรรม คณบดีคณะเทคโนโลยีดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ 2) ดร.รสสุคนธ์ ทับพร อาจารย์ประจำ สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ 3) ผศ.ภาสกร ปาละกุล หัวหน้าสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อคำถามได้ค่า IOC เท่ากับ 0.96

3.4.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pilot) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายการวิจัยจำนวน 30 ราย และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91

3.4.6 ปรับปรุงแบบสอบถามหลังการทดสอบค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3.4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้



### 3.5 การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร และจังหวัดนนทบุรี โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทำการรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และสร้างแบบสอบถามออนไลน์และเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ด้วย Google Form ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแนบไฮเปอร์ลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ฝากไว้ที่ <https://www.facebook.com/tomorn.chan> และ <https://classroom.google.com> และ Line เพื่อให้ได้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด เพื่อสำรวจ 4 เพอร์เซ็นต์ จำนวน 16 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริงจำนวน 384 ชุด

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้วิธีการสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ศึกษาระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 ศึกษาระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน ของกลุ่มตัวอย่างทำการวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6.4 การทดสอบความแตกต่างระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และสถิติทดสอบที (t-Test)

3.6.5 การทดสอบความแตกต่างประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สถิติทดสอบที (t-Test)

3.6.6 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้านกับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัทภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้จำนวน 400 ราย ผลการวิเคราะห์ แบ่งเป็นดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน

ตอนที่ 4 การทดสอบความแตกต่างระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 การทดสอบความแตกต่างระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน

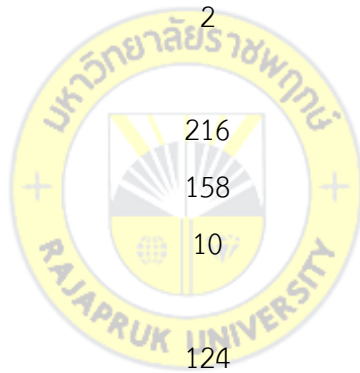
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	165	43.0
หญิง	219	57.0
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
23-30 ปี	75	19.6
31- 40 ปี	118	30.7
41-50 ปี	102	26.6
51-60 ปี	70	18.2
60 ปีขึ้นไป	19	4.9
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	139	36.2
ปริญญาตรี	220	57.3
ปริญญาโท	23	6.0
ปริญญาเอก	2	.5
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	216	56.3
สมรส	158	41.1
หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	10	2.6
<b>อาชีพ</b>		
ลูกจ้าง/รับจ้างทั่วไป	124	32.3
พนักงานเอกชน	163	42.4
รับราชการ	62	16.2
รัฐวิสาหกิจ	30	7.8
อื่น ๆ	5	1.3
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.0</b>



ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>รายได้รวมต่อเดือน</b>		
น้อยกว่า 10,000 บาท	4	1.0
10,001-15,000 บาท	62	16.1
15,001-20,000 บาท	87	22.7
20,001-25,000 บาท	104	27.1
25,001-30,000 บาท	78	20.3
มากกว่า 30,000 บาท	49	12.8
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 384 ราย เป็นเพศชาย จำนวน 165 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.0 เพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี มากที่สุด จำนวน 118 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 102 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.6 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีพบมากที่สุดจำนวน 220 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 139 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.2 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสเป็นโสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 สถานภาพ สมรส จำนวน 158 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.1 ประกอบอาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 163 รายคิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาเป็นลูกจ้าง/รับจ้างทั่วไป จำนวน 124 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.3 กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 104 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 87 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.7

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ในภาพรวม

ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	3.33	0.55	ปานกลาง
ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	3.46	0.68	มาก
ด้านความเข้ากันได้	3.33	0.65	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	3.65	0.56	มาก
ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	2.70	0.35	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	2.78	0.47	ปานกลาง
ด้านนโยบายองค์กร	2.60	0.46	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.12</b>	<b>0.33</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับมาก ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.60 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน

ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1. ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	3.47	0.81	มาก
2. ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างการงานและการดำเนินชีวิต	3.42	0.80	มาก
3. ระบบการทำงานที่บ้านช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมาย	3.36	0.81	ปานกลาง
4. ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.23	0.74	ปานกลาง
5. ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านได้สร้างผลงานได้มากขึ้นด้วยระยะเวลาเท่าเดิม	3.16	0.77	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.55</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.47 อยู่ในระดับมาก รองลงมา ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างการงานและการดำเนินชีวิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับมาก ระบบการทำงานที่บ้านช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านได้สร้างผลงานได้มากขึ้นด้วยระยะเวลาเท่าเดิม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้

ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
6. การทำงานที่บ้านเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย และไม่ต้องอาศัยประสบการณ์หรือคู่มือแนะนำในการทำงาน	3.43	0.93	มาก
7. ผู้ที่ไม่เคยทำงานที่บ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และเข้าใจในการทำงานได้ในเวลาไม่นาน	3.46	0.86	มาก
8. การทำงานที่บ้านมีขั้นตอนการทำงานไม่ยุ่งยาก และไม่ซับซ้อน	3.48	0.85	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า การทำงานที่บ้านมีขั้นตอนการทำงานไม่ยุ่งยาก และไม่ซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับมาก รองลงมาที่ไม่เคยทำงานที่บ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และเข้าใจในการทำงานได้ในเวลาไม่นาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับมาก ส่วนการทำงานที่บ้านเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย และไม่ต้องอาศัยประสบการณ์หรือคู่มือแนะนำในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.43 อยู่ในระดับมากเช่นกัน

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านความเข้ากันได้

ด้านความเข้ากันได้	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
9. ลักษณะงานของท่านมีความเหมาะสมในการทำงานที่บ้าน	3.35	0.83	ปานกลาง
10. ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับรูปแบบในการทำงานที่บ้าน	3.26	0.79	ปานกลาง
11. ลักษณะการทำงานที่บ้านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติของท่าน	3.39	0.87	ปานกลาง
12. การทำงานที่บ้านมีความสอดคล้องกับทักษะความรู้ที่ท่านมี	3.32	0.86	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน ด้านความเข้ากันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า ลักษณะการทำงานที่บ้านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาที่ลักษณะงานของท่านมีความเหมาะสมในการทำงานที่บ้าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง การทำงานที่บ้านมีความสอดคล้องกับทักษะความรู้ที่ท่านมี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรูปแบบการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับรูปแบบในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.26 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน



**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน

ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
13. ท่านมีความยินดีทำงานที่บ้านหากได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือจากองค์กรของท่าน	3.78	0.98	มาก
14. ท่านเห็นองค์กรอื่นใช้ระบบการทำงานที่บ้าน ท่านจึงมีความต้องการใช้ระบบการทำงานที่บ้านด้วย	3.70	0.89	มาก
15. ถึงแม้องค์กรของท่านมีการใช้ระบบการทำงานที่บ้าน แต่หากหัวหน้างานของท่านไม่เห็นด้วย ท่านก็จะไม่ใช้ระบบการทำงานที่บ้านด้วยเช่นกัน	3.58	0.92	มาก
16. ท่านคิดว่าคนในองค์กรของท่านยอมรับระบบการทำงานที่บ้านด้วยความเต็มใจ	3.64	0.82	มาก
17. ระบบการทำงานที่บ้านของท่าน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลภายในครอบครัวของท่าน	3.54	0.98	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า ท่านมีความยินดีทำงานที่บ้านหากได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือจากองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเห็นองค์กรอื่นใช้ระบบการทำงานที่บ้าน จึงมีความต้องการใช้ระบบการทำงานที่บ้านด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก คนในองค์กรของท่านยอมรับระบบการทำงานที่บ้านด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับมาก ส่วนระบบการทำงานที่บ้านของท่าน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลภายในครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับมากเช่นกัน

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้

ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
18. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในสนับสนุนการทำงานที่บ้านให้แก่พนักงาน	2.80	0.60	ปานกลาง
19. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานที่บ้านให้แก่พนักงาน	2.76	0.79	ปานกลาง
20. อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานที่บ้าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.55	0.68	น้อย
21. อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานที่บ้านทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และมีความรวดเร็ว	2.69	0.70	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.70</b>	<b>0.35</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในสนับสนุนการทำงานที่บ้านให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.80 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานที่บ้านให้แก่พนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 อยู่ในระดับปานกลาง อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานที่บ้านทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และมีความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานที่บ้าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.55 อยู่ในระดับน้อย

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้

ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
22. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานที่บ้านได้	2.78	0.80	ปานกลาง
23. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงานที่บ้านได้	2.82	0.79	ปานกลาง
24. ขณะที่ท่านทำงานที่บ้าน ถ้าหากท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่คอยสนับสนุนในการแก้ปัญหาได้	2.65	0.67	ปานกลาง
25. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีขององค์กรท่าน สามารถช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกยิ่งขึ้น	2.87	0.80	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.78</b>	<b>0.47</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่าเทคโนโลยีขององค์กรท่าน สามารถช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.87 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงานที่บ้านได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานที่บ้านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขณะที่ท่านทำงานที่บ้าน ถ้าหากท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่คอยสนับสนุนในการแก้ปัญหาได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.65 อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านนโยบายองค์กร

ด้านนโยบายองค์กร	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
26. องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้าน	2.61	0.62	ปานกลาง
27. ผู้บริหารระดับสูงสุดในองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานทำงานที่บ้าน	2.54	0.63	น้อย
28. องค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้ระบบการทำงานที่บ้านอย่างชัดเจน	2.68	0.75	ปานกลาง
29. ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่าน มีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน	2.65	0.85	ปานกลาง
30. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนทั้งทางด้านเทคโนโลยีและเจ้าหน้าที่ในการแก้ปัญหาในการทำงานที่บ้าน	2.53	0.88	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.60</b>	<b>0.46</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน ด้านนโยบายองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้ระบบการทำงานที่บ้านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.68 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่าน มีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนผู้บริหารระดับสูงสุดในองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานทำงานที่บ้านและองค์กรของท่านมีการสนับสนุนทั้งทางด้านเทคโนโลยีและเจ้าหน้าที่ในการแก้ปัญหาในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใกล้เคียงกันเท่ากับ 2.54 และ 2.53 ตามลำดับ อยู่ในระดับการยอมรับน้อย

### ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน ในภาพรวม

ระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1. ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.55	0.50	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.44	0.46	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.37</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อยู่ในระดับมาก และด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว

ความสามารถในการปรับตัว	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1. ระบบการทำงานที่บ้าน เป็นการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อทำประสิทธิภาพในการทำงาน	3.54	0.94	มาก
2. ระบบการทำงานที่บ้านทำให้มีการปรับขั้นตอนในการทำงาน	3.82	1.19	มาก
3. สามารถปรับตัวในการเรียนรู้กับการทำงานที่บ้านได้	3.41	0.88	มาก
4. ทานเห็นด้วยและสนับสนุนระบบการทำงานที่บ้าน	3.83	1.08	มาก
5. ระบบการทำงานที่บ้าน เป็นการทำงานที่ง่าย สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการทำงาน	3.14	0.85	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.55</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า ท่านเห็นด้วยและสนับสนุนระบบการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก รองลงมาระบบการทำงานที่บ้านทำให้มีการปรับขั้นตอนในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก ระบบการทำงานที่บ้าน เป็นการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อทำประสิทธิภาพในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับมาก ส่วนระบบการทำงานที่บ้าน เป็นการทำงานที่ง่าย สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.14 อยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในงาน

ด้านความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
6. ระบบการทำงานที่บ้าน เป็นระบบที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อป้องกันสุขภาพของตัวเองของท่านเอง	4.17	.90	มาก
7. ผลการประเมินผลการทำงานที่บ้านของท่านจากหัวหน้างาน สามารถทำได้ง่าย	2.93	.83	ปานกลาง
8. ระบบการทำงานที่บ้านช่วยทำให้ท่านมีความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อความปลอดภัยจากเชื้อโควิด-19	4.20	.66	มากที่สุด
9. ระบบการทำงานที่บ้านช่วยทำให้ท่านสามารถสื่อสารกับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานสะดวกมากยิ่งขึ้น	3.02	.98	ปานกลาง
10. ท่านมีความมั่นใจในระบบสารสนเทศขององค์กร ที่จะสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานที่บ้านของท่าน	2.87	1.06	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>.47</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า ระบบการทำงานที่บ้านช่วยทำให้ท่านมีความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อความปลอดภัยจากเชื้อโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาระบบการทำงานที่บ้าน เป็นระบบที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อป้องกันสุขภาพของตัวเองของท่านเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก ระบบการทำงานที่บ้านช่วยทำให้ท่านสามารถสื่อสารกับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานสะดวก

มากยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนมีความมั่นใจในระบบสารสนเทศขององค์กรที่จะสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานที่บ้านของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 2.87 อยู่ในระดับปานกลาง

#### ตอนที่ 4 การทดสอบความแตกต่างระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ในส่วนนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ t-Test จำแนกตามเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน กับระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลดังนี้

**ตารางที่ 4.13** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จำแนกตามเพศ

ระดับการยอมรับ	เพศ				t	Sig
	ชาย (n =165)		หญิง (n=219)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	3.32	.53	3.34	.56	-.418	.812
ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	3.44	.70	3.47	.66	-.405	.758
ด้านความเข้ากันได้	3.33	.66	3.33	.64	.046	.952
ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	3.69	.54	3.61	.57	1.413	.860
ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	2.66	.34	2.74	.35	-2.246	.419
ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	2.75	.45	2.80	.47	-1.187	.836
ด้านนโยบายองค์กร	2.53	.47	2.65	.46	-2.368	.226
<b>รวม</b>	<b>3.10</b>	<b>.31</b>	<b>3.13</b>	<b>.34</b>	<b>-.923</b>	<b>.525</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จำแนกตามอายุ

ระดับการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	ระหว่างกลุ่ม	.552	4	.138	.457	.768
	ภายในกลุ่ม	114.573	379	.302		
	รวม	115.125	383			
2.การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	ระหว่างกลุ่ม	2.581	4	.645	1.402	.233
	ภายในกลุ่ม	174.473	379	.460		
	รวม	177.054	383			
3.ความเข้ากันได้	ระหว่างกลุ่ม	2.205	4	.551	1.328	.259
	ภายในกลุ่ม	157.395	379	.415		
	รวม	159.600	383			
4. บรรทัดฐานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.057	4	.264	.854	.492
	ภายในกลุ่ม	117.202	379	.309		
	รวม	118.259	383			
5.ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	ระหว่างกลุ่ม	.959	4	.240	1.997	.094
	ภายในกลุ่ม	45.524	379	.120		
	รวม	46.484	383			
6.เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	ระหว่างกลุ่ม	1.418	4	.355	1.646	.162
	ภายในกลุ่ม	81.646	379	.215		
	รวม	83.064	383			
7.นโยบายองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.184	4	.296	1.376	.242
	ภายในกลุ่ม	81.533	379	.215		
	รวม	82.717	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.349	4	.087	.811	.518
	ภายในกลุ่ม	40.706	379	.107		
	รวม	41.054	383			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	ระหว่างกลุ่ม	.339	3	.113	.374	.772
	ภายในกลุ่ม	114.786	380	.302		
	รวม	115.125	383			
2.การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	ระหว่างกลุ่ม	.661	3	.220	.474	.700
	ภายในกลุ่ม	176.394	380	.464		
	รวม	177.054	383			
3.ความเข้ากันได้	ระหว่างกลุ่ม	1.099	3	.366	.878	.452
	ภายในกลุ่ม	158.501	380	.417		
	รวม	159.600	383			
4. บรรทัดฐานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.502	3	.167	.539	.656
	ภายในกลุ่ม	117.758	380	.310		
	รวม	118.259	383			
5.ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	ระหว่างกลุ่ม	.323	3	.108	.886	.448
	ภายในกลุ่ม	46.161	380	.121		
	รวม	46.484	383			
6.เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการ ใช้	ระหว่างกลุ่ม	.640	3	.213	.983	.401
	ภายในกลุ่ม	82.425	380	.217		
	รวม	83.064	383			
7.นโยบายองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.710	3	.237	1.097	.350
	ภายในกลุ่ม	82.007	380	.216		
	รวม	82.717	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.139	3	.046	.432	.731
	ภายในกลุ่ม	40.915	380	.108		
	รวม	41.054	383			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.16** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	ระหว่างกลุ่ม	.030	2	.015	.050	.951
	ภายในกลุ่ม	115.095	381	.302		
	รวม	115.125	383			
2.การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	ระหว่างกลุ่ม	4.621	2	2.311	5.106	.006*
	ภายในกลุ่ม	172.433	381	.453		
	รวม	177.054	383			
3.ความเข้ากันได้	ระหว่างกลุ่ม	1.580	2	.790	1.905	.150
	ภายในกลุ่ม	158.020	381	.415		
	รวม	159.600	383			
4. บรรทัดฐานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.204	2	.602	1.959	.142
	ภายในกลุ่ม	117.055	381	.307		
	รวม	118.259	383			
5.ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	ระหว่างกลุ่ม	.478	2	.239	1.977	.140
	ภายในกลุ่ม	46.006	381	.121		
	รวม	46.484	383			
6.เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	ระหว่างกลุ่ม	.441	2	.221	1.018	.362
	ภายในกลุ่ม	82.623	381	.217		
	รวม	83.064	383			
7.นโยบายองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.764	2	.882	4.151	.016*
	ภายในกลุ่ม	80.953	381	.212		
	รวม	82.717	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.088	2	.044	.408	.665
	ภายในกลุ่ม	40.967	381	.108		
	รวม	41.054	383			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 จากผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติ ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ในด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้และด้านนโยบายองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสใดที่มีระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.17** การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เป็นรายคู่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ด้วยวิธีของ LSD

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย
โสด	-	-.19333*	-.43426*
สมรส		-	-.24093
หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส และ 2) สถานภาพโสดกับหย่า/แยกกันอยู่/หม้าย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.18** การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เป็นรายคู่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านนโยบายองค์กร ด้วยวิธีของ LSD

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย
โสด	-	.13758*	-.00318
สมรส		-	-.14076
หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านนโยบายองค์กร ต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.19** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จำแนกตามอาชีพ

ระดับการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	ระหว่างกลุ่ม	.958	4	.239	.795	.529
	ภายในกลุ่ม	114.167	379	.301		
	รวม	115.125	383			
2.การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	ระหว่างกลุ่ม	3.850	4	.963	2.106	.079
	ภายในกลุ่ม	173.204	379	.457		
	รวม	177.054	383			
3.ความเข้ากันได้	ระหว่างกลุ่ม	2.171	4	.543	1.307	.267
	ภายในกลุ่ม	157.429	379	.415		
	รวม	159.600	383			
4. บรรทัดฐานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.198	4	.300	.970	.424
	ภายในกลุ่ม	117.061	379	.309		
	รวม	118.259	383			
5.ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการ ใช้	ระหว่างกลุ่ม	.253	4	.063	.518	.723
	ภายในกลุ่ม	46.231	379	.122		
	รวม	46.484	383			
6.เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการ ใช้	ระหว่างกลุ่ม	1.224	4	.306	1.418	.227
	ภายในกลุ่ม	81.840	379	.216		
	รวม	83.064	383			
7.นโยบายองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.456	4	.114	.525	.717
	ภายในกลุ่ม	82.261	379	.217		
	รวม	82.717	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.643	4	.161	1.509	.199
	ภายในกลุ่ม	40.411	379	.107		
	รวม	41.054	383			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพแตกต่างกัน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ระดับการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	ระหว่างกลุ่ม	1.118	5	.224	.742	.593
	ภายในกลุ่ม	114.007	378	.302		
	รวม	115.125	383			
2.การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	ระหว่างกลุ่ม	2.215	5	.443	.958	.444
	ภายในกลุ่ม	174.839	378	.463		
	รวม	177.054	383			
3.ความเข้ากันได้	ระหว่างกลุ่ม	1.272	5	.254	.607	.694
	ภายในกลุ่ม	158.328	378	.419		
	รวม	159.600	383			
4. บรรทัดฐานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.541	5	.508	1.660	.143
	ภายในกลุ่ม	115.718	378	.306		
	รวม	118.259	383			
5.ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการ ใช้	ระหว่างกลุ่ม	.714	5	.143	1.180	.318
	ภายในกลุ่ม	45.769	378	.121		
	รวม	46.484	383			
6.เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการ ใช้	ระหว่างกลุ่ม	1.673	5	.335	1.554	.172
	ภายในกลุ่ม	81.391	378	.215		
	รวม	83.064	383			
7.นโยบายองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.103	5	.221	1.022	.404
	ภายในกลุ่ม	81.614	378	.216		
	รวม	82.717	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.545	5	.109	1.017	.407
	ภายในกลุ่ม	40.510	378	.107		
	รวม	41.054	383			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 5 การทดสอบความแตกต่างระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ระหว่าง  
ปัจจัยส่วนบุคคล**

ผลการวิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ในส่วนนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์จำแนกตาม  
สถานภาพส่วนบุคคล เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ t-Test จำแนกตาม  
เพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) จำแนกตาม อายุ ระดับ  
การศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน กับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของ  
พนักงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลดังนี้

**ตารางที่ 4.21** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของ  
พนักงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน	เพศ				t	Sig
	ชาย (n =165)		หญิง (n=219)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.55	.52	3.55	.48	-.090	.928
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.41	.43	3.46	.47	-1.099	.273
<b>รวม</b>	<b>3.48</b>	<b>.35</b>	<b>3.51</b>	<b>.39</b>	<b>-.732</b>	<b>.465</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน  
ของพนักงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.22** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.ด้านความสามารถในการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	.508	4	.127	.508	.730
	ภายในกลุ่ม	94.832	379	.250		
	รวม	95.340	383			
2.ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.588	4	.647	3.162	.014*
	ภายในกลุ่ม	77.537	379	.205		
	รวม	80.125	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.056	4	.264	1.907	.109
	ภายในกลุ่ม	52.471	379	.138		
	รวม	53.527	383			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 จากผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติ ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุใดที่มีระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.23** การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานเป็นรายคู่ที่มีอายุต่างกัน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีของ LSD

อายุ	23-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	60 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.15880*	.22361*	.07638	.21277
31-40 ปี		-	.06481	-.08242	.05397
41-50 ปี			-	-.14723*	-.01084
51-60 ปี				-	.13639
60 ปีขึ้นไป					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 23-30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 23-30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 3) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.24** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.ด้านความสามารถในการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	.612	3	.204	.818	.485
	ภายในกลุ่ม	94.728	380	.249		
	รวม	95.340	383			
2.ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.346	3	.115	.549	.649
	ภายในกลุ่ม	79.779	380	.210		
	รวม	80.125	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.459	3	.153	1.097	.350
	ภายในกลุ่ม	53.068	380	.140		
	รวม	53.527	383			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



**ตารางที่ 4.25** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.ด้านความสามารถในการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	.002	2	.001	.003	.997
	ภายในกลุ่ม	95.338	381	.250		
	รวม	95.340	383			
2.ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.886	2	.443	2.130	.120
	ภายในกลุ่ม	79.239	381	.208		
	รวม	80.125	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.241	2	.121	.862	.423
	ภายในกลุ่ม	53.286	381	.140		
	รวม	53.527	383			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.26** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานจำแนกตามอาชีพ

ประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.ด้านความสามารถในการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	.760	4	.190	.761	.551
	ภายในกลุ่ม	94.580	379	.250		
	รวม	95.340	383			
2.ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.742	4	.185	.886	.473
	ภายในกลุ่ม	79.383	379	.209		
	รวม	80.125	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.282	4	.070	.502	.735
	ภายในกลุ่ม	53.246	379	.140		
	รวม	53.527	383			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.27** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.ด้านความสามารถในการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.791	5	.358	1.448	.206
	ภายในกลุ่ม	93.549	378	.247		
	รวม	95.340	383			
2.ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.484	5	.097	.459	.806
	ภายในกลุ่ม	79.641	378	.211		
	รวม	80.125	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.821	5	.164	1.178	.319
	ภายในกลุ่ม	52.706	378	.139		
	รวม	53.527	383			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน**

ในส่วนนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน โดยศึกษาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.28** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว

	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r: P-value)							
	การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	ความเข้ากันได้	บรรทัดฐานที่ทำงาน	ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	นโยบายองค์กร	ความสามารถในการปรับตัว
การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	1.00							
การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	.654**	1.00						
ความเข้ากันได้	.659**	.682**	1.00					
บรรทัดฐานที่ทำงาน	.563**	.651**	.614**	1.00				
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	.003	.034	.022	.021	1.00			
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	.001	.034	.029	.038	.287**	1.00		
นโยบายองค์กร	.060	.033	.003	.011	.339**	.396**	1.00	
ความสามารถในการปรับตัว	.016	.009	.045	.054	.078	.093	.072	1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัวไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ในทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ได้แก่ 1) การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งานมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ .016 2) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .009 3) ความเข้ากันได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .045 4) บรรทัดฐานที่ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .054 5) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .078 6) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .093 และ 7) นโยบายองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .072

**ตารางที่ 4.29** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในงาน

	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r: P-value)							
	การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	ความเข้ากันได้	บรรทัดฐานที่ทำงาน	ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	นโยบายองค์กร	ด้านความพึงพอใจในงาน
การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	1.00							
การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	.654**	1.00						
ความเข้ากันได้	.659**	.682**	1.00					
บรรทัดฐานที่ทำงาน	.563**	.651**	.614**	1.00				
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	.003	.034	.022	.021	1.00			
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	.001	.034	.029	.038	.287**	1.00		
นโยบายองค์กร	.060	.033	.003	.011	.339**	.396**	1.00	
ด้านความพึงพอใจในงาน	.035	.020	.067	.056	.071	.185	.225	1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ในทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ได้แก่ 1) การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งานมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ .035 2) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .020 3) ความเข้ากันได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .067 4) บรรทัดฐานที่ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .056 5) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .071 6) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .185 และ 7) นโยบายองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .225

**ตารางที่ 4.30** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานในภาพรวม

	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r: P-value)							
	การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	ความเข้ากันได้	บรรทัดฐานที่ทำงาน	ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	นโยบายองค์กร	ประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานในภาพรวม
การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	1.00							
การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	.654 **	1.00						
ความเข้ากันได้	.659 **	.682 **	1.00					
บรรทัดฐานที่ทำงาน	.563 **	.651 **	.614 **	1.00				
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	-.003	.034	.022	.021	1.00			
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	.001	-.034	-.029	-.038	.287 **	1.00		
นโยบายองค์กร	.060	.033	.003	-.011	.339 **	.396 **	1.00	
ประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานในภาพรวม	.011	.006	.011	.070	.071	.096	.175	1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ปัจจัยประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ในทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานในภาพรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ได้แก่ 1) การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .011 2) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .006 3) ความเข้ากันได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .011 4) บรรทัดฐานที่ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .070 5) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .071 6) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .096 และ 7) นโยบายองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .175

**ตารางที่ 4.31** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ในภาพรวม กับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ในภาพรวม

	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r: P-value)	
	การยอมรับระบบการทำงานที่บ้านในภาพรวม	ประสิทธิผลการทำงานที่บ้านในภาพรวม
การยอมรับระบบการทำงานที่บ้านในภาพรวม	1.00	
ประสิทธิผลการทำงานที่บ้านในภาพรวม	.063	1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.31 พบว่า การยอมรับระบบการทำงานที่บ้านในภาพรวมในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ในภาพรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .063

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) 2) ศึกษาประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้านของพนักงาน (Work from Home) 3) เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิภาพของระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัท ประชากร คือ พนักงานบริษัททั้งสังกัดหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ มีอายุระหว่าง 23 ปี ขึ้นไป-60 ปี ซึ่งอาศัยอยู่ในพื้นที่ในจังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 384 คน ด้วยวิธีกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของทอมสัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.05 สัมประสิทธิ์ความผันแปรของประชากร (CV) เท่ากับ .5 เครื่องมือที่ใช้ในเก็บและรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.5 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 สถิติที่ใช้ประกอบด้วย จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ทดสอบ t-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) สถิติทดสอบเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 384 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31- 40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส โสด ประกอบอาชีพเป็นพนักงานเอกชน มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท

##### 5.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ผลการศึกษาพบว่าระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ส่วนด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านได้สร้างผลงานได้มากขึ้นด้วยระยะเวลาเท่าเดิม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า การทำงานที่บ้านมีขั้นตอนการทำงานไม่ยุ่งยากและไม่ซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาที่ไม่เคยทำงานที่บ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และเข้าใจในการทำงานได้ในเวลาไม่นาน ส่วนการทำงานที่บ้านเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย และไม่ต้องอาศัยประสบการณ์หรือคู่มือแนะนำในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ด้านความเข้ากันได้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า ลักษณะการทำงานที่บ้านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาที่ลักษณะงานของท่านมีความเหมาะสมในการทำงานที่บ้าน การทำงานที่บ้านมีความสอดคล้องกับทักษะความรู้ที่ท่านมี มี ส่วนรูปแบบการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับรูปแบบในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

4. ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า ท่านมีความยินดีทำงานที่บ้านหากได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือจากองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเห็นองค์กรอื่นใช้ระบบการทำงานที่บ้าน จึงมีความต้องการใช้ระบบการทำงานที่บ้านด้วย คนในองค์กรของท่านยอมรับระบบการทำงานที่บ้านด้วยความเต็มใจ มี ส่วนระบบการทำงานที่บ้านของท่าน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลภายในครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5. ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในสนับสนุนการทำงานที่บ้านให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานที่บ้านให้แก่พนักงาน อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานที่บ้านทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และมีความรวดเร็ว ส่วนอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานที่บ้าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด



6. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า เทคโนโลยีขององค์กรท่าน สามารถช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้ สะดวกยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงานที่บ้านได้ องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานที่บ้านได้ มี ส่วนขณะที่ท่านทำงานที่บ้าน ถ้าหากท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่คอยสนับสนุนในการแก้ปัญหาได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

7. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้ระบบการทำงานที่บ้านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาระบบการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่าน มีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้าน ส่วนผู้บริหารระดับสูงสุดในองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานทำงานที่บ้านและ องค์กรของท่านมีการสนับสนุนทั้งทางด้านเทคโนโลยีและเจ้าหน้าที่ในการแก้ปัญหาในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใกล้เคียงกัน อยู่ในระดับการยอมรับน้อย

### 5.1.3 ระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อยู่ในระดับมาก และด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับมากเช่นกัน

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว ระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า ท่านเห็นด้วยและสนับสนุนระบบการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาระบบการทำงานที่บ้านทำให้มีการปรับขั้นตอนในการทำงาน ระบบการทำงานที่บ้าน เป็นการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อทำประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนระบบการทำงานที่บ้าน เป็นการทำงานที่ง่าย สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ด้านความพึงพอใจในงาน ระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านมีความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อความปลอดภัยจากเชื้อโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาระบบการทำงานที่บ้าน เป็นระบบที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อป้องกันสุขภาพของตัวท่านเอง ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านสามารถสื่อสารกับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานสะดวกมากยิ่งขึ้น ส่วนมีความมั่นใจในระบบสารสนเทศขององค์กร ที่จะสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานที่บ้านของท่าน มี

#### 5.1.4 การทดสอบความแตกต่างระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

ผลจากการศึกษาความแตกต่างระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน พบว่า

เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน มีระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถานภาพสมรส ระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส และ 2) สถานภาพโสดกับหย่า/แยกกันอยู่/หม้าย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านนโยบายองค์กร ต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 5.1.5 การทดสอบความแตกต่างระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

ผลจากการศึกษาความแตกต่างระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน พบว่า

เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน มีระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อายุ มีระดับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 23-30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 23-30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 3) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 5.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับระบบการทำงานที่บ้านในภาพรวมในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .063

## 5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต ระบบการทำงานที่บ้านช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านได้สร้างผลงานได้มากขึ้นด้วยระยะเวลาเท่าเดิม เทคโนโลยีขององค์กรท่านสามารถช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้ไปเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่มีลักษณะคล้าย ๆ กันได้แก่ บุริศ ชันธเสมา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาศ โควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า กำลังพลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายการทำงานที่บ้านของผู้บังคับบัญชา โดยความพึงพอใจระดับมากใน ด้านความหวังใยในสุขภาพและสวัสดิภาพของกำลังพลในช่วงไวรัสระบาศโควิด-19 และรองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านรายรับและสวัสดิการ รวมถึงการพิจารณาผลงานเพื่อปรับเงินเดือนและตำแหน่งงาน แต่ความพึงพอใจระดับน้อยในเรื่องสภาพการทำงาน และความไม่พร้อมในด้านอุปกรณ์สื่อสารในการทำงาน องค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้ระบบการทำงานที่บ้านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดขัดแย้งกับบุริศ ชันธเสมา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาศโควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรเพิ่มทักษะการใช้งานโปรแกรมออนไลน์ เช่น การประชุมทางไกล ให้กำลังพลได้รับการสื่อสารอย่างทั่วถึง ควรเพิ่มงบประมาณการใช้สัญญาณ WiFi อินเทอร์เน็ตของกำลังพล โดยอนุมัติงบประมาณเป็นรายเดือนเพื่อให้การติดต่อเพิ่มความเร็วและสถานะเครือข่ายมีความเสถียร ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ควรใช้ตารางหมุนเวียนการปฏิบัติงานในสำนักงาน เพื่อลดความเครียดในการอยู่ในที่จำกัด

ผลจากการศึกษาความแตกต่างระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน มีระดับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐรัตน์ สุขใย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด

กลุ่มเครือข่ายภาคกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เพชรรัตน์ ศิริวัฒนานุรักษ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามตัวแปร ข้อมูลส่วนบุคคลส่วนใหญ่พบว่าประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน ในส่วนของการยอมรับเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ ได้มีข้อค้นพบที่ควรนำมาเสนอแนะดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

หน่วยงานภาครัฐบาลและองค์กรเอกชน ควรมีการส่งเสริมนโยบายในการส่งเสริมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะค่าบริการทางด้านเครือข่ายไร้สาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานในองค์กร เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานที่บ้าน (Work from Home)

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างในรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

5.3.2.2 ควรนำปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยทั้ง 6 ด้านของการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เข้ามาศึกษาประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัท

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพในรูปของการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการทำโฟกัสกรุ๊ปในเรื่องการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงาน

## บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค. (2563). **โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)**. ค้นเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2563, จาก <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/>
- กิดานันท์ มลิทอง. (2543). **เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาลิณี ฐิติโชติพัฒนา (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2538). **แนวคิดเทคโนโลยีการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ณัฐรัตน์ สุขไย (2562). **การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2540). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรยุทธ วัฒนาสุภโชค. (2549). **หนึ่งร้อย (108) แปรแบบนิตแห่งองค์กรนวัตกรรม**. เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป กรุงเทพฯ.
- นพรัตน์ เกื้อนเนาว์. (2549). **ทัศนคติการใช้นวัตกรรมมัลติมีเดียในโทรศัพท์เคลื่อนที่เพื่อการสื่อสารของวัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเมศวร์ กุมารบุญ. (2549). **ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม**. ค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2563, จาก [www2.manager.co.th/Cyberbiz/ViewNews.aspxNewsID=95000000460](http://www2.manager.co.th/Cyberbiz/ViewNews.aspxNewsID=95000000460)
- ปวิศ ชันธเสมา (2563). **ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบอบ โควิด-19 ของกลุ่มงาน พิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. สาร นิพนธ์สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

- เพชรรัตน์ ศิริวัฒนานุรักษ์ (2558). **ข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี เพื่อ การทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2563). **ผลกระทบทางเศรษฐศาสตร์จาก “ไวรัสโควิด-19”.** ค้นเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2560, เข้าถึงได้จาก <https://www.posttoday.com/finance-stock/columnist/618563>
- ภรณ์ มหามนต์. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). **การบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภาพรณ พลนิกร. (2548). **พฤติกรรมผู้บริโภค.** กรุงเทพฯ: โอลิสติก พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). **อัตราการมีงานทำงานเป็นรายไตรมาส.** ค้นเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2563, จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
- อำนาจ วัจจिन. (2553). **ความน่าจะเป็นและสถิติ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). **Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research.**
- Bailey, D.E. (1999). *Telework: the advantages and the challenges of working here, there, anywhere, and anytime.* **Organizational Dynamics**, 28(2) 53-68.
- Barnette, Henlee Hulix. (1953). **Innovation: The Basic of Cultural Change.** New York: McGraw- Hill.
- Clark II, S. D., & Olfman, L. (1999). **Influencing the decision to telework-testing the simplified decision model.** In Proceedings of the 1999 ACM SIGCPR conference on Computer personnel research, 65-72.
- Davis, F. D. (1989). *Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology.* **MIS quarterly**, 13(3), 319-340. Retrieved from JSTOR database.
- DeSanctis, G. (1984). *Attitudes toward telecommuting: Implications for work-at-home programs.* **Information & Management**, 7(3), 133-139.
- Fortin, K. & Dennis- Escoffier. (1986). *Telecommuters can qualify for tax breaks.* **Journal of systems management**, 37(7), 30-36.
- Haines, Simon. (2002). **Project for The EFL Classroom: Resource Material for Teachers.** UK: Nelson.

- Hamilton, c. A. (1987). *Telecommuting*. **Personnel Journal**, 66(4), 90-101. Retrieved from PsycINFO database.
- Harker Martin, B., & MacDonnell, R. (2012). *Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes*. **Management Research Review**, 35(7).
- Hartman, F. (2005). *The effects of tolerance for ambiguity and uncertainty on the appropriateness of accounting performance measures*. **ABACUS**, 41(3), 241-264.
- Igbaria, M., Guimarares, T. (1999). *Exploring differences in employee turnover intentions and its determinants among telecommuters and non-telecommuters*. **Journal of management Information Systems**, 16(1): 147-164.
- Illegems, V., Verbeke, A., & S'Jegers, R. (2001). *The organizational context of teleworking implementation*. **Technological forecasting and social change**, 68(3), 275-291.
- James, p. & Hopkinson, p. (2006). **E-Working at BT: The Economic, Environmental and Social Impacts Final Report**. Retrieved May 2, 2020 from [http://www.sustainit.org/publications/files/112-bt2006\\_survey\\_reportv8.doc](http://www.sustainit.org/publications/files/112-bt2006_survey_reportv8.doc)
- Kowalski, K., & Swanson, J. A. (2005). *Critical success factors in developing teleworking programs*. **Benchmarking: An International Journal**, 12(3), 236-249.
- Kugelmass, J. (1995). **Telecommuting: a manager's guide to flexible work arrangements**. New York: Lexington Books.
- Nilles, J. (1998). **Managing telework strategies for managing the virtual workplace**. New York: Wiley.
- Nessim Hanna. And Richard Woznicz. (2001). **Consumer Behavior an Applied Approach**. New Jersey: Prentice Hall.
- Pearce, J. A. (2009). *Successful corporate telecommuting with technology considerations for late adopters*. **Organizational Dynamics**, 38(1), 16-25.
- Rogers, E.M. (1995). **Diffusion of Innovations**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Free Press.

- Ruppel, C. P. & Harrington, S. J. (2000). *The Relationship of Communication, Ethical Work Climate, and Trust to Commitment and Innovation*. **Journal of Business Ethics**, 2000 (25), 313–328.
- Taylor, S., & Todd, P. (1995). *Decomposition and crossover effects in the theory of planned behavior: A study of consumer adoption intentions*. **International Journal of research in marketing**, 12(2), 137-155.
- Verbeke, A., Schulz, R., Greidanus, N., & Hambley, L. (2008). **Growing the virtual workplace: The integrative value proposition for telework**. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.







## เรื่อง

### การยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิผลการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัทภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ

**คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลประกอบการวิจัยเท่านั้นไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบทั้งสิ้น  
ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตรงตามความเป็นจริงและให้สมบูรณ์ทุกข้อ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลของท่านหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง  
ตามความคิดเห็น

##### 1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

##### 2. อายุ

1. 23-30 ปี  2. 31- 40 ปี  
 3. 41-50 ปี  4. 51-60 ปี  
 5. 60 ปีขึ้นไป

##### 3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรี  
 3. ปริญญาโท  4. ปริญญาเอก

##### 4. สถานภาพสมรส

1. โสด  2. สมรส  
 3. หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย

##### 5. อาชีพ

1. ลูกจ้าง/รับจ้างทั่วไป  2. พนักงานเอกชน  
 3. รับราชการ  4. รัฐวิสาหกิจ  
 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

6. รายได้รวมต่อเดือน

1. น้อยกว่า 10,000 บาท       2. 10,001-15,000 บาท  
 3. 15,001-20,000 บาท       4. 20,001-25,000 บาท  
 5. 25,001-30,000 บาท       6. มากกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็น/ความเป็นจริง

5 = มากที่สุด    4 = มาก    3 = ปานกลาง    2 = น้อย    1 = น้อยที่สุด

ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	ระดับการยอมรับ				
	1	2	3	4	5
1. ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้คุณบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	1	2	3	4	5
2. ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต	1	2	3	4	5
3. ระบบการทำงานที่บ้านช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมาย	1	2	3	4	5
4. ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1	2	3	4	5
5. ระบบการทำงานที่บ้านช่วยให้คุณได้สร้างผลงานได้มากขึ้นด้วยระยะเวลาเท่าเดิม	1	2	3	4	5
ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	ระดับการยอมรับ				
	1	2	3	4	5
6. การทำงานที่บ้านเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย และไม่ต้องอาศัยประสบการณ์หรือคู่มือแนะนำในการทำงาน	1	2	3	4	5
7. ผู้ที่ไม่เคยทำงานที่บ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และเข้าใจในการทำงานได้ในเวลาไม่นาน	1	2	3	4	5
8. การทำงานที่บ้านมีขั้นตอนการทำงานไม่ยุ่งยาก และไม่ซับซ้อน	1	2	3	4	5

ด้านความเข้ากันได้	ระดับการยอมรับ				
	1	2	3	4	5
9. ลักษณะงานของท่านมีความเหมาะสมในการทำงานที่บ้าน	1	2	3	4	5
10. ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับรูปแบบในการทำงานที่บ้าน	1	2	3	4	5
11. ลักษณะการทำงานที่บ้านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติของท่าน	1	2	3	4	5
12. การทำงานที่บ้านมีความสอดคล้องกับทักษะความรู้ที่ท่านมี	1	2	3	4	5
ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	ระดับการยอมรับ				
	1	2	3	4	5
13. ท่านมีความยินดีทำงานที่บ้านหากได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือจากองค์กรของท่าน	1	2	3	4	5
14. ท่านเห็นองค์กรอื่นใช้ระบบการทำงานที่บ้าน ท่านจึงมีความต้องการใช้ระบบการทำงานที่บ้านด้วย	1	2	3	4	5
15. ถึงแม้องค์กรของท่านมีการใช้ระบบการทำงานที่บ้าน แต่หากหัวหน้างานของท่านไม่เห็นด้วย ท่านก็จะไม่ใช้ระบบการทำงานที่บ้านด้วยเช่นกัน	1	2	3	4	5
16. ท่านคิดว่าคนในองค์กรของท่านยอมรับระบบการทำงานที่บ้านด้วยความเต็มใจ	1	2	3	4	5
17. ระบบการทำงานที่บ้านของท่าน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลภายในครอบครัวของท่าน	1	2	3	4	5
ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	ระดับการยอมรับ				
	1	2	3	4	5
18. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในสนับสนุนการทำงานที่บ้านให้แก่พนักงาน	1	2	3	4	5
19. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานที่บ้านให้แก่พนักงาน	1	2	3	4	5

ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	ระดับการยอมรับ				
	1	2	3	4	5
20. อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานที่บ้าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	2	3	4	5
21. อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานที่บ้านทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และมีความรวดเร็ว	1	2	3	4	5
ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	ระดับการยอมรับ				
	1	2	3	4	5
22. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานที่บ้านได้	1	2	3	4	5
23. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงานที่บ้านได้	1	2	3	4	5
24. ขณะที่ท่านทำงานที่บ้าน ถ้าหากท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่คอยสนับสนุนในการแก้ปัญหาได้	1	2	3	4	5
25. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีขององค์กรท่าน สามารถช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกยิ่งขึ้น	1	2	3	4	5
ด้านนโยบายองค์กร	ระดับการยอมรับ				
	1	2	3	4	5
26. องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้าน	1	2	3	4	5
27. ผู้บริหารระดับสูงสุดในองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานทำงานที่บ้าน	1	2	3	4	5
28. องค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้ระบบการทำงานที่บ้านอย่างชัดเจน	1	2	3	4	5
29. ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่าน มีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน	1	2	3	4	5
30. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนทั้งทางด้านเทคโนโลยีและเจ้าหน้าที่ในการแก้ปัญหาในการทำงานที่บ้าน	1	2	3	4	5

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน

ด้านความสามารถในการปรับตัว	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ระบบการทำงานที่บ้าน เป็นการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อทำประสิทธิภาพในการทำงาน	1	2	3	4	5
2. ระบบการทำงานที่บ้านทำให้มีการปรับขั้นตอนในการทำงาน	1	2	3	4	5
3. ท่านสามารถปรับตัวในการเรียนรู้กับการทำงานที่บ้านได้	1	2	3	4	5
4. ท่านเห็นด้วยและสนับสนุนระบบการทำงานที่บ้าน	1	2	3	4	5
5. ระบบการทำงานที่บ้าน เป็นการทำงานที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน	1	2	3	4	5
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
6. ระบบการทำงานที่บ้าน เป็นระบบที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อป้องกันสุขภาพของตัวท่านเอง	1	2	3	4	5
7. ผลการประเมินผลการทำงานที่บ้านของท่านจากหัวหน้างานสามารถทำได้ง่าย	1	2	3	4	5
8. ระบบการทำงานที่บ้านช่วยทำให้ท่านมีความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อความปลอดภัยจากเชื้อโควิด-19	1	2	3	4	5
9. ระบบการทำงานที่บ้านช่วยทำให้ท่านสามารถสื่อสารกับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานสะดวกมากยิ่งขึ้น	1	2	3	4	5
10. ท่านมีความมั่นใจในระบบสารสนเทศขององค์กร ที่จะสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานที่บ้านของท่าน	1	2	3	4	5

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายปริญวิศว์ ชูเชิด
วัน เดือน ปีเกิด	16 พฤษภาคม พ.ศ.2517 จ.ตรัง
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ, 2543 มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต เทคโนโลยีสารสนเทศ, 2552
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	อาจารย์ประจำสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ประสบการณ์ทำงาน	อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยศิลปากร อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ชื่อผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่	ปัจจัยความสัมพันธ์ส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ ตีพิมพ์งานการประชุมระดับชาติและระดับนานาชาติ การประชุมเบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 7 พ.ศ. 2560 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง 3G หรือ 4G ในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ตีพิมพ์วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (ตุลาคม 2560-มกราคม 2561)