

อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มี
ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทย

**INFLUENCE OF SUPPORTIVE ATTITUDE AND PERCEIVED BEHAVIORAL
FACTORS TOWARD WORK EFFICIENCY VIA REMOTE WORKING AMONG
THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND'S EMPLOYEES**

ธนาภาส พรหมน้อย ธนภุมิ อติเวทิน
Thanapas Promnoi¹, Tanapoom Ativetin²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน โดยใช้แบบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแตกต่าง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้วิธีการทดสอบแบบการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 ปีขึ้นไป สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป และมีภาระรับผิดชอบต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1. พนักงานที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุการทำงาน และภาระรับผิดชอบคนในครอบครัวที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. ทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวพยากรณ์สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 25.80 3. ด้านการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ นโยบายองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และด้านนโยบายองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้งสองสามารถพยากรณ์

¹ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้เขียนหลัก อีเมล: thanapas.promnoi@g.swu.ac.th
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University, Corresponding Author,
Email Address: thanapas.promnoi@g.swu.ac.th

² คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, อีเมล: tanapoom@g.swu.ac.th
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University, Email Address: tanapoom@g.swu.ac.th

ได้ร้อยละ 22.90 ส่วนด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลโดยรวมของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้

คำสำคัญ: การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ทักษะคิด, อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุน, การทำงานผ่านระบบทางไกล

Abstract

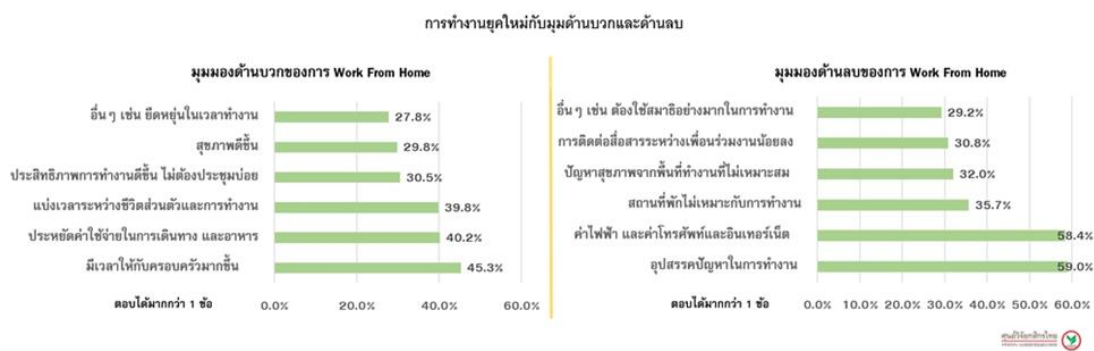
The purpose of this research is to examine Influence of Supportive Attitude and Perceived Behavioral Factors toward Work Efficiency via Remote Working among The Stock Exchange of Thailand's Employees. The study had a sample group of 275 individuals and utilized a questionnaire as the data collection tool. The statistical analysis involved percentages, means, standard deviations, and statistical tests such as paired t-tests. The research findings revealed that the majority of respondents were female, aged 41 years and above, with higher education levels and work experience of 15 years or more. Additionally, they had responsibilities towards other family members. The hypothesis testing results indicated that employees with different genders, ages, and education levels did not exhibit significant differences in remote work performance through the remote work system. However, employees with different work experience and family responsibilities showed statistically significant differences in remote work performance. Furthermore, attitudes towards the remote work system were found to have a statistically significant influence on work performance through the remote work system among securities market employees in Thailand, with a forecast accuracy of 25.80%. Regarding the perception of control over behavior, factors such as resource facilitation and organizational policies were positively related to work performance through the remote work system among securities market employees in Thailand, with a forecast accuracy of 22.90%. However, the technology factor was not statistically significant and could not predict the overall work performance through the remote work system among The Stock Exchange of Thailand's Employees.

Keywords: Behavior Control Perception, Employee's performance, Attitude, Influence of supporting factors, Remote working

บทนำ

การระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ที่แพร่ไปทั่วโลกและยังคงมีจำนวนผู้ติดเชื้อรายใหม่ในแต่ละวัน ทำให้หลายบริษัทปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงการออกไปยังสถานที่ที่มีคนจำนวนมากและลดความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัส การทำงานจากที่บ้านหรือ work from home คือแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด บริษัททั่วโลกรวมทั้งในประเทศไทยเริ่มนำวิธีการทำงานจากที่บ้านมาปฏิบัติใช้เพื่อลดความเสี่ยงเสี่ยงการสัมผัสกับคนหมู่มาก และเป็นทางเลือกให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานได้ในอนาคต อย่างไรก็ตามรูปแบบการทำงานลักษณะนี้ต้องอาศัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและสื่อโทรคมนาคมที่ดี ในการเข้ามาช่วยสนับสนุนให้การทำงานมีความราบรื่นมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วในเรื่องของทักษะความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของพนักงาน ก็มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการทำงานจากที่บ้าน

หลายบริษัทในไทยเริ่มมีนโยบายการทำงานผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้าน และการทำงานที่ออฟฟิศสลับกัน ตามสภาวะการณ์และความเหมาะสมเพื่อลดการแออัด และตอบโจทย์สไตล์การทำงานรูปแบบใหม่ที่ยืดหยุ่นมากขึ้น จุดเด่นสำคัญของการทำงานผ่านระบบทางไกล มีอยู่หลายประการ อาทิ 1) ผลผลิตภาพ (productivity) ของคนทำงานที่เพิ่มขึ้น สะท้อนจากหลายงานวิจัย เช่น งานวิจัยอันโด่งดังจากมหาวิทยาลัยแอสตันฟอร์ด (Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts, และ Zhichun Jenny Ying, 2013 Online) ที่ศึกษาพนักงาน 16,000 คนในบริษัท CTrip (บริษัทเทคโนโลยีการท่องเที่ยวของจีนที่จดทะเบียนในตลาดหุ้น NASDAQ) และพบว่าพนักงานมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 13% เมื่อเทียบกับพนักงานที่ทำงานในออฟฟิศ หรือ (Prithwiraj (Raj) Choudhury, Cirrus Foroughi, และ Barbara Larson, 2020 Online) ที่พบว่าการทำงานจากที่ไหนก็ได้ เพิ่มผลผลิตภาพพนักงานถึง 4% แม้ว่าในปัจจุบันจะมีงานวิจัยที่ให้ข้อสรุปแตกต่างออกไป เช่น งานวิจัยจากมหาวิทยาลัยซิดาโก (Michael Gibbs, Friederike Mengel, และ Christoph Siemroth, 2022 Online) ที่ระบุว่าผลผลิตภาพของคนทำงานลดลงจากการ WFH 2) การประหยัดต้นทุนพลังงานและเวลาในการเดินทาง สะท้อนจากงานวิจัยล่าสุด เช่น (Jose Maria Barrero, Nicholas Bloom, และ Steven J. Davis, 2021 Online) ซึ่งประเมินว่าช่วยประหยัดต้นทุนของคนทำงานกว่า 5-10% ในการทำงานในเมืองใหญ่ ๆ เมื่อเทียบกับก่อนเกิดวิกฤตโควิด ยิ่งหันกลับมามองประเทศไทยและสถานการณ์น้ำมันแพงในปัจจุบัน โดยเฉพาะการสัญจรในเมืองใหญ่เช่น กรุงเทพฯ 3) ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะการได้ใช้เวลากับครอบครัว



ภาพประกอบ 1 การทำงานยุคใหม่กับมุมมองด้านบวกและด้านลบ

จากตารางผลสำรวจของศูนย์วิจัยกสิกรไทยก็พบว่า การทำงานที่บ้าน ก็อาจจะไม่ได้ตอบโจทย์การทำงานได้อย่างราบรื่น การทำงานที่บ้านมีอุปสรรคในมิติต่างๆ ที่สำคัญคือ อุปสรรคด้านการทำงาน (59% ของผู้ตอบแบบสอบถาม) เนื่องจากไม่มีความคล่องตัวเหมือนกับการทำงานที่ออฟฟิศ ทั้งปัญหาด้านอุปกรณ์การทำงานและระบบไอที ปัญหาการสื่อสารระหว่างลูกทีมและหัวหน้า การติดต่อสื่อสารนอกเวลางานที่มากขึ้น รวมทั้งประเด็นของการปรับสวัสดิการและค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ก็เป็นอีกองค์กรที่ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบไฮบริด คือทำงานที่ออฟฟิศสำนักงานและการทำงานผ่านระบบทางไกล ทั้งจากที่บ้านหรือจากนอกสถานที่อื่น ๆ จากการทำงานทั้งสองรูปแบบดังกล่าว ซึ่งมีจุดเด่นของตนเองทั้งคู่ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น แต่ที่น่าสนใจสำหรับการค้นหาศึกษารูปแบบการทำงานอย่างเช่น Work from home หรือการทำงานผ่านระบบทางไกลแล้ว ผู้ทำวิจัยจึงได้เน้นศึกษาถึง“อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลในมิติความคิดเห็นของพนักงานต่อรูปแบบการทำงานลักษณะผ่านระบบทางไกล อันจะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อ

ประกอบการนำเสนอเชิงนโยบายของการบริหารจัดการการทำงานในรูปแบบใหม่ให้เหมาะสมแก่องค์กร ทั้งในแง่ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นการวางแผนรองรับสำหรับเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และภาวะรับผิดชอบสมาชิกคนอื่นๆในครอบครัว กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมประกอบด้วย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ภาวะรับผิดชอบสมาชิกคนอื่นๆในครอบครัว ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลแตกต่างกัน
2. ทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ นโยบายองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558 ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ (วิทยา ด้านธำรงกุล, 2546 ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมายประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของ ต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากร ที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด (Schiffman and Kanuk, 1994 อ้างถึงใน สุทธิพร ธรรมมาทิตย์, 2551 ออนไลน์) ว่าหมายถึงความโน้มเอียงที่เรียนรู้เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่มีต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่งหรืออาจหมายถึงการแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่า บุคคลมีความ

โน้มน้าวใจ หรือไม่พอใจต่อบางสิ่ง เช่น ตราผลิตภัณฑ์บริการ ร้านค้าปลีก เนื่องจากเป็นผลของกระบวนการทางจิตวิทยา ทักษะไม่ได้สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรงแต่ต้องแสดงให้เห็นว่า บุคคลกล่าวถึงอะไรและทำอะไร ดังนี้

1. ทักษะที่มีต่อสิ่งหนึ่ง คำว่าสิ่งหนึ่ง (Object) ในความหมายของทักษะที่มีต่อผู้บริโภค จะสามารถตีความอย่างกว้างว่า ประกอบด้วยแนวความคิดการบริโภคเฉพาะอย่างหรือแนวความคิด ที่สัมพันธ์กับการตลาด เช่น ผลิตภัณฑ์ชนิดของผลิตภัณฑ์ตราผลิตภัณฑ์บริการ ความเป็นเจ้าของ การใช้ผลิตภัณฑ์ การโฆษณา ราคา สื่อกกลาง หรือผู้ค้าปลีก

2. ทักษะมีความโน้มน้าวใจเกิดจากการเรียนรู้ (Attitudes are a learned predisposition) มี การตกลงกันว่าทักษะมีการเรียนรู้ได้ซึ่งหมายความว่า ทักษะเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นผลจากประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลอื่นและการเปิดรับจาก สื่อมวลชน

3. ทักษะไม่เปลี่ยนแปลง (Attitude have consistency) ลักษณะของทักษะก็คือความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออกแม้ว่าจะมีแนวโน้มคงที่แต่ทักษะไม่จำเป็น ต้องถาวรสามารถ เปลี่ยนแปลงได้

4. ทักษะเกิดขึ้นในแต่ละสถานการณ์ (Attitude occur within a situation) ทักษะเกิดขึ้น ภายในเหตุการณ์และถูกกระทบโดยสถานการณ์ สถานการณ์ (Situation) หมายถึง เหตุการณ์หรือ โอกาสซึ่งมีลักษณะเฉพาะช่วงเวลา มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างทักษะและพฤติกรรม สถานการณ์เฉพาะอย่างอาจเป็นสาเหตุให้ผู้บริโภคมีพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับทักษะก็ได้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ (Icek Ajzen, 1991 Online-b) โดยได้กล่าวว่า การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าเป็นการง่ายหรือยากที่จะกระทำ พฤติกรรมนั้น ๆ ความรู้สึกนี้เกิดจากประสบการณ์ในอดีต การคาดคะเน รวมถึงปัจจัยเอื้ออำนวยและปัจจัยขัดขวาง หรืออุปสรรคโดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้จากผลของ การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการบรรลุถึงเป้า หมายพฤติกรรม ทั้งนี้การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมจะ แปรผันไปตามสถานการณ์และการกระทำโดยโครงสร้างพื้นฐานของการรับรู้ถึงการควบคุม พฤติกรรม ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตน (perceived self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นของ บุคคลในความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น หรือ เป็นการรับรู้ว่าเป็นการง่ายหรือยากที่จะกระทำ พฤติกรรมนั้น และการรับรู้ความสามารถในการควบคุม (perceived controllability) เป็นความเชื่อเกี่ยวกับ การกระทำพฤติกรรมว่าขึ้นอยู่กับผู้กระทำพฤติกรรม อาจกล่าวได้ว่าความเชื่อในความสามารถของตนเองนั้นเป็น ความเชื่อที่สะท้อนจากปัจจัยภายใน เช่น ข้อมูล ทักษะ ความสามารถ ในขณะที่ความสามารถในการควบคุม พฤติกรรมอาจเกี่ยวเนื่องกับปัจจัยภายนอก เช่น โอกาส เวลา และบุคคลอื่น เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบทางไกล ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ (Kevin Daniels, David Lamond, และ Peter Standen, 2001 Online) โดยได้กล่าวว่าการทำงานทางไกลประกอบด้วยสี่มิติที่สำคัญ โดยมิติที่หนึ่งคือสามารถทำงานได้จากสถานที่อื่นนอกเหนือจากขององค์กร เช่น บ้านของพนักงาน ผ่านทางโทรศัพท์หรืออุปกรณ์เคลื่อนที่อื่น ๆ หรือสถานที่ต่าง ๆ เช่น สนามบินหรือโรงแรม (mobile telework หรือ nomadic telework) หรือจากศูนย์เฉพาะกิจที่มีข้อมูลและเทคโนโลยีการสื่อสาร ใช้เพื่อลดการเดินทางระหว่างองค์กรและบ้านของพนักงาน มิติที่สองคือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICTs) เนื่องจากกิจกรรมการทำงานเฉพาะงานต้องได้รับการสื่อสารทางเทคโนโลยีสื่อสาร มิติที่สามคือเกี่ยวข้องกับจำนวนเวลาที่ใช้ในสถานที่ต่าง ๆ ซึ่งสามารถเป็นพาร์ทไทม์หรือเต็มเวลาได้ มิติที่สี่คือการเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์เชิงสัญญาาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อาจมีความสัมพันธ์ทางสัญญาโดยตรง ซึ่งพนักงานได้รับการว่าจ้างโดยตรงจากองค์กรและมีผลประโยชน์ที่สามารถจัดหาให้แก่พนักงานและมีความเป็นอิสระ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(กรกฤต อารีกุล, 2552 ออนไลน์) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรคมนาคม ทหารอากาศ (ทอ. ในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ พบว่าปัจจัยด้านอายุ ชั้นยศ อายุราชการ(จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ผลการศึกษา พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

(สมชาย เรืองวงษ์, 2552 ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส การศึกษาและอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ความเห็นผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการศึกษาของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่มีนัยต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านระบบทางไกล เนื่องจากพนักงานทุกคนจะได้รับการอบรมฝึกฝนทักษะ และความรู้ใหม่ๆจากทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่จัดอบรมให้อยู่เป็นประจำ รวมทั้งการแชร์ความรู้และทักษะจากทางฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีโดยตรงเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถใช้งานในอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆได้

(วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์, 2554 ออนไลน์) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล กรณีศึกษาธนาคารแห่งประเทศไทย ศึกษากลุ่มประชากรจำนวน 345คน ซึ่งทำการศึกษาผ่านกรอบแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of planned behavior : TPB) ประกอบไปด้วย 3ปัจจัย คือทัศนคติที่มีต่อการใช้ บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม โดยพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความมุ่งหมายในการใช้การทำงานระยะไกลทั้ง 3 ปัจจัย โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดต่อความมุ่งหมายในการใช้การทำงานระยะไกลคือปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยคือ ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้ และความเข้ากันในการใช้ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อด้านบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงประกอบไปด้วยโครงสร้างสังคมที่ทำงานและโครงสร้างสังคมที่บ้านและปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุดคือการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมประกอบไปด้วยปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายของรัฐบาล

(ณัชพล งามธรรมชาติ, 2559 ออนไลน์) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด พบว่าผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,000-20,000 บาท เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (operator) มีอายุงานช่วงอายุต่ำกว่า 10 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในแผนก Laboratory ของหน่วยงานประกันคุณภาพ ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรายด้านที่อยู่ในระดับมาก นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และค่าตอบแทนตามลำดับ และการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด จากการวิเคราะห์ปรากฏว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 76.6 (R square = 0.766) และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ความมั่นคงในงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน

(อัครเดช ไม้จันทร์, 2560 ออนไลน์) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ในการทำงานของพนักงานทุกคนนั้น พนักงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในเรื่องส่วนตัวและการได้ผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่สูงอายุ หรือยังคงมีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม เมื่อเกิดกรณีทพผลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ ความมั่นคงทางการเงินจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง ขณะเดียวกัน พนักงานทุกคนยังมีความมุ่งหวังที่จะได้รับความมั่นคงทางจิตใจด้วย กล่าวคือ การมีโอกาสได้รู้ถึงขอบเขตความสามารถที่จะอยู่รอด และมีความสามารถในทางการเงิน ที่มีความแน่ใจว่า จะได้รับต่อเนื่องกันไป ตลอดจนการสามารถปรับตัวกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะทำงานอยู่ หรือหลังจากที่ได้ปลดเกษียณอายุแล้ว

(มณฑิรา เทียนประสิทธิ์ และ บุญภา ปันทุรอมพร, 2563 ออนไลน์) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19 พบว่า ด้านปัจจัยประชากร เพศ อายุสถานภาพ และอาชีพ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านไม่ต่างกัน แต่ลักษณะงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านต่างกัน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน การรับรู้ต่อสถานการณ์โควิด-19 และการรับรู้ถึงความง่ายจากการทำงานที่บ้าน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ความเข้ากันได้ของ งานในการทำงานที่บ้าน บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้และนโยบายองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

(กรวิกา มีสามเสน และ กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2564 ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับด้านบทบาทหน้าที่ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานในองค์กรรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

(กรณิศร์รัตน์ ประเสริฐธนากุล, 2565 ออนไลน์) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันพบว่า ปัจจัยควบคุมได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประเภทของบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ประเภทของงาน และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทั้งหมดจำนวน 766 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้งหมดจำนวน 262คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรจึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1970 580-581) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95%

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกตามสายงาน

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้ในขั้นตอนที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ครอบคลุมตามโครงสร้างของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple choices) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุดจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และการรับผิดชอบสมาชิกคนอื่นๆในครอบครัว

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล โดยสร้างแบบสอบถามอ้างอิงมาจาก (Gitlab: Savanta@Statista, 2022 Online) โดยเป็นคำถามเชิงบวกจำนวน 6 ข้อ และเป็นการให้คะแนนแบบ Likert (Summary rating method: the likert scale) โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล โดยสร้างแบบสอบถามอ้างอิงมาจาก (ชาลิตี จิตติโชติพิณชัย, 2559 ออนไลน์) ซึ่งมีลักษณะต่างๆ 3 ด้านดังนี้คือ ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resources that are conducive to use) เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ (Technology that facilitates use) และ นโยบายองค์กร (corporate policy) จำนวน 12 ข้อ โดยเป็นคำถามเชิงบวกทั้ง 12 ข้อ และเป็นการให้คะแนนแบบ Likert (Summary rating method: the likert scale) โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานผ่านระบบทางไกล โดยสร้างแบบสอบถามอ้างอิงมาจาก (ณัชพล งามธรรมชาติ 2559 อ้างอิงจาก Peterson & Plowman, 1953) ซึ่งครอบคลุมตัวแปร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 18 ข้อ โดยเป็นคำถามเชิงบวกทั้ง 18 ข้อ และเป็นการให้คะแนนแบบ Likert (Summary rating method: the likert scale) โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ข้อมูลจากเอกสารที่สามารถอ้างอิงได้ ศึกษาจากตำรา บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 รายซึ่งได้มาจาก พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ทักษะหน้าที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แบบสอบถามส่วนที่ 3 การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ทักษะหน้าที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล และแบบสอบถามส่วนที่ 3 การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมโดยรวม และรายด้านของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 จำแนกได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และภาวะความรับผิดชอบต่อสมาชิกคนอื่นๆ ในครอบครัว ต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เพื่อใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 จำแนกได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล โดยรวมและรายด้าน ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2.3 Simple Linear Regression เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) ในสมมุติฐานที่ 2 ได้แก่ ทักษะหน้าที่มีต่อระบบการทำงานทางไกลที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2.4 Multiple Linear Regression เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป (Dependent Variable) ในสมมุติฐานที่ 3 ได้แก่ การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ นโยบายองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 และเพศชายจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 ตามลำดับ มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 และอายุ 21-30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับมีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 ตามลำดับ มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมาไม่เกิน 7 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 และ 8-14 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 ตามลำดับมีการรับผิดชอบต่อสมาชิกคนอื่นๆในครอบครัว จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาคือไม่มีภาระ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะหน้าที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale Question) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations) พบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และเมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ต่ำมาก ในทุก ๆ ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย การทำงานผ่านระบบทางไกลมีความง่ายและสะดวก,การทำงานผ่านระบบทางไกลเป็นลักษณะการทำงานที่ทันสมัยเข้ากับยุคปัจจุบัน,การทำงานผ่านระบบทางไกลทำให้ท่านมีอิสระในการทำงานมากขึ้น,การทำงานผ่านระบบทางไกลช่วยให้ท่านทำงานได้สำเร็จไม่ต่างจากรูปแบบการทำงานในสถานที่เดิม,การทำงานผ่านระบบทางไกลคืออนาคตใหม่ของการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53, 4.72, 4.48, 4.20 และ 4.51 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale Question) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations) พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ด้านคือ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้และ ด้านเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.49 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก และรองลงมาคือ ด้านนโยบายองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูง ตามลำดับ ถ้าแยกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก ในทุก ๆ ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานผ่านระบบทางไกลให้แก่พนักงาน,อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานผ่านระบบทางไกลทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48, 4.48 และ 4.49 ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก ในทุก ๆ ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงานผ่านระบบทางไกล,องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีเพียงพอต่อระบบการทำงานทางไกล,เทคโนโลยีขององค์กรท่านช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52, 4.48 และ 4.47 ตามลำดับ

ด้านด้านนโยบายองค์กร ภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูง ในทุก ๆ ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานผ่านระบบทางไกล,ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรของท่านให้การสนับสนุนพนักงานทำงานผ่านระบบทางไกล,การวัด KPI ขององค์กรท่านมีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานทางไกล โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95, 3.91 และ 3.84 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale Question) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations) พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ด้านคือ ด้านด้านคุณภาพงานและ ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.47 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมากและรองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านระยะเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.43 และ 4.41 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก ตามลำดับ ถ้าแยกรายด้านพบว่า

ด้านคุณภาพงานภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในทุก ๆ ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย งานของท่านมีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้,

ท่านควบคุมคุณภาพความถูกต้องของงานตามมาตรฐานขององค์กร,ท่านมีความละเอียดรอบคอบในงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50,4.48 และ 4.44 ตามลำดับ

ด้านปริมาณงานภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นในระดับ สูงมาก และพบว่ามีความเฉลี่ยเท่ากับอยู่ 2 ด้านคือ ท่านสามารถปฏิบัติตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตาม กำหนดเวลา และ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม KPI โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.46 และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้าน ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นในระดับ สูงมาก ในทุก ๆ ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน,ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ ในเวลาที่กำหนดตามแผน,ท่านแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.51, 4.44 และ 4.29 ตามลำดับ

ด้านค่าใช้จ่ายภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นในระดับ สูงมาก ในทุก ๆ ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย ท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด,ท่านปฏิบัติงาน สำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร,ท่านให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยมี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.44, 4.43 และ 4.41 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และภาระรับผิดชอบสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัวที่แตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่แตกต่างกัน พบว่า

ด้านเพศ เพศชาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.173 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น หมายความว่าประสิทธิภาพ ในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกันมีระดับประสิทธิภาพ ในการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.102 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้นหมายความว่า อายุต่างกัน มีระดับ ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่แตกต่างกัน

ด้านการศึกษา ปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.767 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุการทำงาน กลุ่มอายุการทำงาน ไม่เกิน 7 ปี กับกลุ่มอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุการทำงาน ไม่เกิน 7 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล น้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ด้านภาระรับผิดชอบสมาชิกในครอบครัว พบว่า ผู้ที่ไม่มีภาระรับผิดชอบสมาชิกในครอบครัว มี ค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้น หมายความว่าผู้ที่ไม่มีภาระรับผิดชอบสมาชิกในครอบครัวมี ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลน้อยกว่าผู้ที่มีภาระรับผิดชอบสมาชิกในครอบครัว

สมมติฐานที่ 2 ทักษะที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่แล้มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ (ทักษะในการทำงานผ่านระบบทางไกลโดยรวม) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ นโยบายองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ อย่างน้อย 1 ตัว (การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยรวม พบว่าจะแนมาตรฐาน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (X_1) และด้านนโยบายองค์กร (X_3) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีค่าเท่ากับ 0.018 และ 0.202 โดยการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ด้านนโยบายองค์กร (X_3) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยรวม สูงสุด ส่วนการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (X_1) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยรวม ต่ำสุด ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (X_1) และด้านนโยบายองค์กร (X_3) เท่ากับ 0.478 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้งสองด้านสามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลโดยรวม ได้ร้อยละ 22.90 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.175

สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยผู้ศึกษาได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และภาวะรับผิดชอบสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัวที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่แตกต่างกัน

1.1ด้านเพศ พบว่า เพศต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) ทำการศึกษา แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด พบว่า เพศไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานสายการผลิตทุกคนจะให้ความสำคัญในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นนโยบายของทางบริษัท โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายการผลิต พนักงานสายการผลิตทุกคนจะช่วยกันลดความสูญเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิต โดยมีการวางแผนในการปฏิบัติงานก่อนเสมอ ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานนั้น สามารถผลิตงานได้เร็วยิ่งขึ้นและมีคุณภาพตรงตามแนวทางที่บริษัทต้องการ

1.2 ด้านอายุ พบว่า อายุต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณุต อารีกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สถานีโทรทัศน์ ทหารอากาศ (ทอ.) ในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสถานภาพ ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานสายการผลิตส่วนใหญ่จะมีสถานภาพโสด จึงไม่มีภาระในเรื่องของครอบครัว จะให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่า และสำหรับพนักงานที่สมรส หรือมีครอบครัวที่ต้องดูแล ก็จะทำให้ให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อหารายได้จากการทำงาน เพื่อนำไปใช้ดำรงชีพกับครอบครัว จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า การที่อายุมีความแตกต่างกันนั้นบ่งบอกถึงการยอมรับและการเรียนรู้เรื่องของเทคโนโลยีสมัยใหม่ของคนรุ่นใหม่ที่มีความ Digital native ซึ่งเป็นทักษะที่ส่งเสริมให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ความเห็นผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการศึกษาของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่มีนัยต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านระบบทางไกล เนื่องจากพนักงานทุกคนจะได้รับการอบรมฝึกฝนทักษะ และความรู้ใหม่ๆจากทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่จัดอบรมให้อยู่เป็นประจำ รวมทั้งการแชร์ความรู้และทักษะจากทางฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีโดยตรงเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถใช้งานในอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆได้

1.4 ด้านอายุการทำงาน พบว่า อายุการทำงานต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณ์รัตน์ ประเสริฐธนากุล (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดตำบล ประกันพบว่า ปัจจัยควบคุมได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประเภทของบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ประเภทของงาน และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน และปัจจัยต้นนโยบายองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดตำบลประกันคุณภาพการศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า เนื่องจากกลุ่มคนที่มีอายุการทำงานที่น้อยกว่า คือกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เป็นวัยเริ่มทำงานที่มีทักษะพื้นฐานทางด้านการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ด้านไอทีเป็นอย่างดี จึงทำให้เกิดการทำงานผ่านระบบทางไกลที่ค่อนข้างมีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มวัยทำงานที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่มีอายุค่อนข้างมาก

1.5 ด้านการรับผิดชอบสมาชิกคนอื่นๆในครอบครัว พบว่า ภาระรับผิดชอบสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววิวัฒน์สุข (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้าน

บทบาทหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับด้านบทบาทหน้าที่ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานในองค์กรรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่ากลุ่มคนที่มีการที่ต้องรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวย่อมมีความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ค่อนข้างสูงเนื่องจากต้องทำงานให้เสร็จลุล่วงเพื่อที่จะมีเวลามารับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวและมีการจัดสรรเวลาในการทำงานและการดูแลครอบครัวอย่างเป็นสัดส่วน สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการทำงาน และการบริหารจัดการสรรเวลาได้เป็นอย่างดี

2. ทศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ทัศนคติในการทำงานผ่านระบบทางไกลโดยรวม ($\beta=0.434$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งถือว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล (2565) ทศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา มีทั้งหมด 3 ด้านคือ ปัจจัย 1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน 2. ปัจจัยด้านความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งาน และ 3. ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกลแล้วจะทำให้พนักงานนั้นมีความเต็มใจในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานอย่างเต็มสรรพกำลัง

3. การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ นโยบายองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และด้านนโยบายองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ด้านด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานแต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยุช ก้าวสัมพันธ์ (2554) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ไม่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบทำงานทางไกล

ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ สอดคล้องกับ สรัญญา ชือสัตย์ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานสูงที่สุด หากพนักงานได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่นคอมพิวเตอร์พกพา โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์ จอมอนิเตอร์ ระบบสารสนเทศ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน

ด้านนโยบายองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาลินี รุติโชติพิณชัย (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นโยบายองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบทำงานทางไกล จากการทดสอบสมมติฐานพบว่านโยบายองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบทำงานทางไกลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยนโยบายองค์กร หมายถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การว่ามีนโยบายที่สนับสนุนในการทำงานทางไกล เช่น การรับรู้ว่าผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนให้พนักงานสามารถทำงานทางไกลได้ องค์การมีระบบวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยผลจากผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ามี

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยนโยบายองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยสูงมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานรับรู้ว่าผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนและมีระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานทางไกล ซึ่งองค์กรแห่งนี้มีการใช้ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานแบบการใช้ระบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (results-based performance management system) ที่พิจารณาโดยเน้นความสำเร็จของผลงาน พนักงานจึงไม่ต้องกังวลว่าจะถูกวัดผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม หากไม่ได้เข้ามาทำงานที่สำนักงาน ทำให้พนักงานกล้าใช้ระบบการทำงานทางไกล

ส่วนด้านเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เหตุผลเนื่องจากพนักงานจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ทำงานผ่านระบบทางไกลขององค์กร และเครือข่ายความปลอดภัยขององค์กร แต่สำหรับในด้านของเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรืออุปกรณ์อื่นๆที่เกี่ยวข้อง พนักงานจำเป็นต้องจัดหาเอง ตามความเหมาะสมและรูปแบบการทำงานของพนักงาน จึงเป็นเหตุที่ว่าทำไมด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้นั้นไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากพนักงานจำเป็นต้องหาบางส่วนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาลินี วุฒิชัยพิชญ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ไม่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบทำงานทางไกลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากเมื่อพนักงานใช้ระบบการทำงานทางไกล จะต้องทำงานจากระบบขององค์กรผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นเทคโนโลยีหรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจากที่บ้านของตนเองหรือจากสถานที่อื่นที่ตนเองไปทำงาน ซึ่งอาจไม่พร้อมหรือไม่เหมาะสมกับการทำงานทางไกลเพราะเป็นสิ่งพนักงานต้องจัดหาเอง นอกเหนือจากสิ่งที่องค์กรจัดหาให้ จึงไม่ส่งผลให้เกิดการใช้ระบบการทำงานทางไกล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย ดังนี้

1. จากผลวิจัยบ่งชี้ว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานนานมีประสิทธิภาพการทำงานผ่านระบบทางไกลดีกว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานน้อย องค์กรควรพิจารณาจัดทำเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานเพื่อเป็นการประเมินผลลัพธ์ของการทำงานของพนักงานในทุกระดับช่วงอายุการทำงาน ซึ่งหากพบว่าพนักงานกลุ่มไหนที่ได้ระดับการประเมินที่น้อย จะต้องจัดทำกรอบหรือฝึกทักษะในเรื่องของการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการทำงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้น ซึ่งจะสามารถแก้ปัญหาด้านประสิทธิภาพของการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานได้

2. จากผลวิจัยบ่งชี้ว่า ผู้ที่ไม่มีภาระรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลน้อยกว่าผู้ที่มีภาระรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว โดยองค์กรควรพิจารณาให้มีนโยบายการทำงานแบบผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้านและการทำงานที่สำนักงานแต่ต้องมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับที่ค่อนข้างรัดกุมต่อการทำงาน เนื่องจาก ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปพร้อมกับเทคโนโลยีที่เติบโตอย่างรวดเร็ว กระโดดทำให้พนักงานสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้ แต่ก็อาจนำมาซึ่งความห่อหุ้มในบางประการที่ส่งต่อประสิทธิภาพการทำงานในรายบุคคล โดยเฉพาะพนักงานในกลุ่มที่ไม่มีภาระทางด้านครอบครัวที่จะทำอะไรให้เกิดผลิตภาพการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าปัจจุบัน

3. จากผลวิจัยบ่งชี้ว่า ทัศนคติที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญ

และมีความเข้าใจในการทำงานผ่านระบบทางไกล เช่นการจัดอบรม การเปิดให้แสดงความคิดเห็นต่อระบบการทำงานผ่านระบบทางไกลแล้วนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้จากพนักงานมาปรับปรุงให้เป็นรูปธรรมอันจะส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต

4. จากผลการวิจัย พบว่าทรัพยากรและนโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานผ่านระบบทางไกลนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ดังนั้นองค์กรควรจัดสรรทรัพยากรทางการทำงานผ่านระบบทางไกลให้ครอบคลุมในทุกๆ ตำแหน่งงาน อีกทั้งจำเป็นต้องดูแลเรื่องของค่าใช้จ่ายสำหรับเครือข่ายและอุปกรณ์ทางด้านไอทีแก่พนักงาน รวมทั้งค่าสาธารณูปโภคเพิ่มเติมบางส่วนแก่พนักงาน มีนโยบายการทำงานผ่านระบบทางไกล หรือ Work form anywhere อย่างชัดเจน ซึ่งจุดนี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล อันจะเป็นตัวเสริมสร้างให้พนักงานมีความตั้งใจและทุ่มเทสรรพกำลังในการทำงานอย่างเต็มที่

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างสูงจากท่านอาจารย์ ดร.ธนภูมิ อดิเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อคิดเห็นในการทำวิจัยตลอดจนการตรวจแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ผจงค์ศักดิ์ หมวดสง และ อาจารย์ ดร.รสิตา สังข์บุญญาคุณ ประธานและกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ที่ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะ ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงสารนิพนธ์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน ประธานการสอบสารนิพนธ์ และคณาจารย์จากศูนย์การจัดการจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม ทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัย อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษา และการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ และสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กรกฤต อารีกุล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรทัศน์ภาคทหารอากาศ (ทอ.) ในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ* (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-5-8_1565169372.pdf

กรณีธัญญ์ กิมศุก. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home)* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3994/1/TP%20HOM.013%202563.pdf>

กรวิภา มีสามเสน, และ กฤษฎดา เขียววัฒนสุข. (2564). *ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี* (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี). สืบค้นจาก <https://so03.tcithaijo.org/index.php/JMSNPRU/article/download/257498/171793/942592>

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2540). *การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติในประเทศไทย*. สืบค้นจาก

- http://www.researchsystem.siam.edu/images/coop/general_management/3_2557/Working_with_Operation_Schedules_of_Benchapoom_Traffic_Co.Ltd/06_ch2.pdf
- กรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (*Work from Home*) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกัน (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก https://so06.tcithaijo.org/index.php/tla_research/article/download/254113/173123
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. สืบค้นจาก http://library.christian.ac.th/opac/showsearch_bk.php?pointer=T038247
- ชนกนันท์ โตชูวงศ์. (2563). การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (*Work from home*) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร (บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://www.vl-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/150>
- ชาลินี ฐิติโชติพนิชย์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (*Telework*) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802036227_5788_4219.pdf
- เชิดศักดิ์ โฉวาสีทธิ. (2536). การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. สืบค้นจาก <http://opac-healthsci.psu.ac.th/BibDetail.aspx?bibno=450346>
- ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด (ค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://www3.ru.ac.th/mpaabstract/files/2561_1566439204_6014832031.pdf
- ดวงพร บุญเม้ง และ พิพัฒน์ ไทยอารี. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน *Work from home* ของบุคลากรในภาครัฐ (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/year9-3/9-2.pdf>
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. สืบค้นจาก <http://library.nhrc.or.th/ulib/dublin.php?ID=2121>
- ธัญญา อ่อนคง. (2553). พฤติกรรมการชมภาพยนตร์การเข้าร่วมและความพึงพอใจต่อกิจกรรม *Starpics* ฟูตฟิต *For Film* ของนักศึกษาในเขตกทม (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://scholar.utcc.ac.th/bitstream/6626976254/1046/2/2314fulltext.pdf>
- บังอรรัตน์ สำเนียงเพราะ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือน: กรณีศึกษาหน่วยงานปฏิบัติการภาคสนาม องค์การผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:121752
- พรพิณ ประกายสันติสุข. (2550). ลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยม ทักษะการการท่องเที่ยว และพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกรุงเทพมหานคร (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://tourismlibrary.tat.or.th/medias/SWU0049/SWU0049_fulltext.pdf

- พัตชา ตีระดิเรก. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการบริษัททัวร์นำเที่ยวของประชากรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802031483_5193_3928.pdf
- ภัทรพงษ์ ยมนา. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและความตั้งใจนาระบบสำนักงานเสมือนมาใช้ในองค์กร*. (การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2014/TU_2014_5602037532_1012_690.pdf
- มณฑิรา เทียนประสิทธิ์, และ บุญกา ปันจุมอัมพร. (2563). *ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-9/6214154026.pdf>
- รดา มณีพรายพรรณ. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.อาร์. เคมีคอล จำกัด*. (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Rada_M.pdf
- ลักษิกา นุชอุดม. (2564). *ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3928/1/TP%20MS.012%202564.pdf>
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์*. สืบค้นจาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- วัลัญช ก้าวสัมพันธ์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล: กรณีศึกษาธนาคารแห่งประเทศไทย* (วิทยาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Creator/personDc/115604
- วัชรภรณ์ ไบยา. (2557). *ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยบูรพา*. (งานนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี). สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930279.pdf
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). *การบริหาร = Management*. สืบค้นจาก <https://clrem-opac.sut.ac.th/opac2/BibDetail.aspx?bibno=136579>
- สมชาย เรืองวงษ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย)*. (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา). สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/srj/article/download/124508/94400/>
- สุริพร ธรรมวาทีดิย์. (2551). *ทัศนคติและพฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคล บริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Suriporn_T.pdf
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา* (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา). สืบค้นจาก <https://core.ac.uk/download/pdf/154815316.pdf>

- อัญชลี ตั้งทิวาพร. (2551). *ทัศนคติที่มีต่อน้ำส้มสแปงของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ)*. สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Mark/Anchalee_T.pdf
- Alain Verbeke, Robert Schulz, Nathan Greidanus, และ Laura Hambley. (2008 Online, Mar). Growing the virtual workplace: The integrative value proposition for telework, 90-92. Retrieved from <https://www.proquest.com/openview/024ab321247ed48aceef29ddd6640f73/1?pq-origsite=gscholar&cbl=44442>
- Bin Yang, และ Jian Xue. (2020 Online, February,20). Analysis of Factors Affecting the Stickiness of Freight Forwarders Based on Customer Experience. *Scientific Research*, 10(2). Retrieved from [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkozje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2682798](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkozje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2682798)
- David Lamond, Kevin Daniels, และ Peter Standen. (1997 Online, September). Defining Telework: What is it Exactly? *Teleworking*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/236111508_Defining_Telework_What_is_it_Exactly
- Fred D. Davis. (1989 Online, Sep). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *Management Information Systems Research Center, University of Minnesota*, 13(3), 319-340. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/249008>
- Icek Ajzen. (1991 Online-a, December). Organizational Behavior and Human Decision Processes The Theory of Planned Behavior, 179-211. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/272790646_The_Theory_of_Planned_Behavior
- Icek Ajzen. (1991 Online-b). The theory of planned behavior. (University of Massachusetts, Amherst). Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/074959789190020T>
- Icek Ajzen. (2006 Online, January). Constructing a Theory of Planned Behavior Questionnaire. *Theory of Planned Behavior*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/235913732_Constructing_a_Theory_of_Planned_Behavior_Questionnaire
- Jack M. Nilles. (1998 Online). *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. Retrieved from <https://www.amazon.com/Managing-Telework-Strategies-Virtual-Workforce/dp/0471293164>
- Jose Maria Barrero, Nicholas Bloom, & Steven J. Davis. (2021 Online, April). Why Working from Home Will Stick. *Instituto Tecnologico Autonomo de Mexico*. Retrieved from https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28731/w28731.pdf
- Justina Alexandra Sava. (2022 Online). Which of the following have been the biggest challenges for you personally in working a mix of remote and in person? Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/1298404/global-challenges-in-working-a-mix-of-remote-and-in-person/>
- Kevin Daniels, David Lamond, & Peter Standen. (2001 Online, Decenber). Teleworking: Frameworks for Organizational Research. *Journal of Management Studies*. Retrieved from

- https://www.researchgate.net/publication/235747959_Teleworking_Frameworks_for_Organizational_Research
- Lark Technologies. (2564, 8 มกราคม ออนไลน์). Remote Working วิธีการทำงานยุคใหม่. กรุงเทพฯธุรกิจ, . สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/916140>
- Lim V. K. G. & Teo T. S. H. (2000 Online). To work or not to work at home: An empirical investigation of factors affecting attitudes towards teleworking. *Journal of Managerial Psychology*, 560-582.
- Martínez-Sánchez, Pérez-Pérez, Vela-Jiménez, และ J & de-Luis-Carnicer. (2008 Online). Telework adoption, change management, and firm performance. *Journal of Organizational Change Management*. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09534810810847011/full/html>
- Michael Gibbs, Friederike Mengel, & Christoph Siemroth. (2022 Online, April,2022). Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals. SSRN Webpage. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2000-05966-009>
- Mowen and Minor. (2000 Online, July,2000). Consumer Behavior: A Framework. Semantic Scholar. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Consumer-Behavior%3A-A-Framework-Mowen-Minor/4fa2992e44bbdab2f44f2fdef55372c50d344a72>
- Munn L Norman. (1946 Online). Psychology. Retrieved from https://www.amazon.com/Psychology-Munn-L-Norman/dp/0618219900/ref=sr_1_1?qid=1675952001&refinements=p_27%3ANorman+L+Munn&s=books&sr=1-1&text=Norman+L+Munn
- Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts, และ Zhichun Jenny Ying. (2013 Online, March). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. National Bureau of Economics Research. Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w18871>
- Prithwiraj (Raj) Choudhury, Cirrus Foroughi, และ Barbara Larson. (2020 Online, October). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. Associate Professor of Business Administration. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/smj.3251>
- Ursula Huws, Nick Jagger, & Siobhan O'Regan. (2001 Online). Teleworking and Globalisation. Retrieved from <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/358.pdf>
- Viviane Illegems, และ Alain Verbeke. (2001 Online November). The Organizational Context of Teleworking Implementation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/223848701_The_Organizational_Context_of_Teleworking_Implementation
- Workplace from Meta. (2023 Online). การทำงานทางไกล: ทำอย่างไรจึงจะได้ผลสำหรับคุณ. Retrieved from <https://th-th.workplace.com/blog/working-remotely>