



อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

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

ธนาภาส พรมน้อย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ของ

ธนาภาส พรมน้อย

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน

(อาจารย์ ดร.ธนาภูมิ อติเวทิน)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
ผู้วิจัย	ธนาภาส พรหมน้อย
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน

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 และมีภาวะรับผิดชอบต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1. พนักงานที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุการทำงาน และภาวะรับผิดชอบคนในครอบครัวที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. ทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวพยากรณ์สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 25.80 3. ด้านการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมประกอบด้วย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ นโยบายองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และด้านนโยบายองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้งสองสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 22.90 ส่วนด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลโดยรวมของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้

คำสำคัญ : การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ทัศนคติ, อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุน, การทำงานผ่านระบบทางไกล

Title	INFLUENCE OF SUPPORTIVE ATTITUDE AND PERCEIVED BEHAVIORAL FACTORS TOWARD WORK EFFICIENCY VIA REMOTE WORKING AMONG THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND'S EMPLOYEES
Author	THANAPAS PROMNOI
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Dr. Tanapoom Ativetin

The purpose of this research is to examine The influence of supportive Attitudes and perceived behavioral Factors toward work efficiency via remote working among employees of the Stock Exchange of Thailand. This study consisted of a sample group of 275 individuals and utilized a questionnaire as the data collection tool. The statistical analysis involved percentage, mean, standard deviation, and statistical tests such as a paired t-test. The research findings revealed that the majority of respondents were female, aged 41 years and over, 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 work performance through the remote work system. However, employees with different levels of work experience and family responsibilities showed statistically significant differences in terms of 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 resources 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 employees of the Stock Exchange of Thailand.

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

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างสูงจากท่านอาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อคิดเห็นในการทำวิจัยตลอดจนการตรวจแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ผจญศักดิ์ หมวดสง และ อาจารย์ ดร.รสิตา สังข์บุญนาท ประธานและกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

พร้อมกันนี้ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน ประธานการสอบสารนิพนธ์ และคณาจารย์จากศูนย์การจัดการจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่านที่ได้มอบความรู้ ให้แก่ผู้วิจัย อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษา และการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ และสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

ธนาภาส พรหมน้อย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	10
2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	11
3.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	12

4.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม	14
5.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบทางไกล	15
6.ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบทางไกล	16
7.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	31
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	31
ประชากร	31
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	31
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	32
วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	73
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
ความมุ่งหมายวิจัย	76
สมมติฐานการวิจัย	76
อภิปรายผลการวิจัย	77
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	83
ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป	85

บรรณานุกรม 86

ประวัติผู้เขียน..... 87

ภาคผนวก..... 95



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 11 สายงาน	33
ตาราง 2 แสดงการแบ่งจำนวนขนาดหน่วยงานตามขนาด	34
ตาราง 3 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตาราง 4 แสดงจำนวนความถี่(คน) และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	50
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	51
ตาราง 6 แสดงจำนวนความถี่(คน) และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน.....	51
ตาราง 7 แสดงจำนวนความถี่(คน) และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภาวะรับผิดชอบต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว	51
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	52
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยรวม	53
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้.....	54
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้.....	55
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านนโยบายองค์กร.....	55

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยรวม	56
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านคุณภาพงาน	57
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านปริมาณงาน.....	58
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านระยะเวลา	59
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านค่าใช้จ่าย	60
ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ.....	61
ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ	63
ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามการศึกษา.....	64
ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุการทำงาน	65
ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กับอายุการทำงาน.....	66
ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	67
ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามภาวะรับผิดชอบมากขึ้นในครอบครัว	68

ตาราง 25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Simple Linear Regression Analysis) 69

ตาราง 26 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ 70

ตาราง 27 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) 71

ตาราง 28 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 73

ตาราง 29 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 74

ตาราง 30 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 75



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 การทำงานยุคใหม่กับมุมมองด้านบวกและด้านลบ 2

ภาพประกอบ 2 ทักษะของพนักงานต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล 18



บทที่ 1

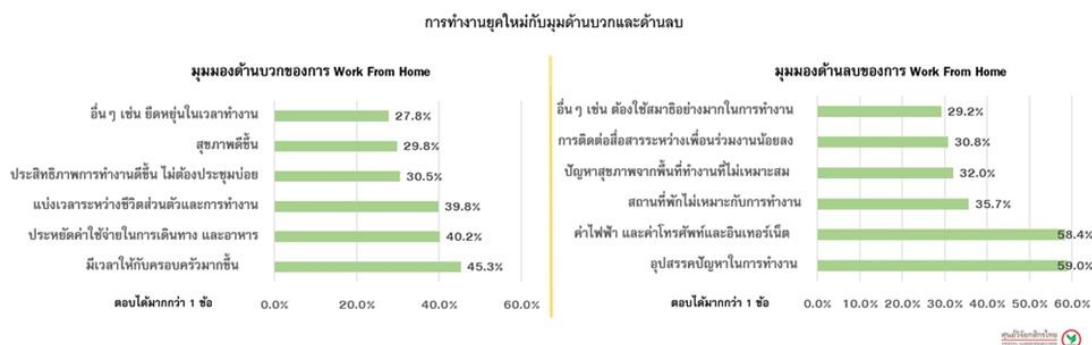
บทนำ

ภูมิหลัง

การระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ที่แพร่ไปทั่วโลกและยังคงมีจำนวนผู้ติดเชื้อรายใหม่ในแต่ละวัน ทำให้หลายบริษัทปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงการออกไปยังสถานที่ที่มีคนจำนวนมากและลดความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัส การทำงานจากที่บ้านหรือ work from home คือแนวทางการแก้ไขปัญหาก็ถูกนำมาใช้มากที่สุด บริษัททั่วโลกรวมทั้งในประเทศไทย เริ่มนำวิธีการทำงานจากที่บ้านมาปฏิบัติใช้เพื่อลดความเสี่ยงเสี่ยงการสัมผัสกับคนหมู่มาก และเป็นทางเลือกให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานได้ในอนาคต อย่างไรก็ตามรูปแบบการทำงานลักษณะนี้ต้องอาศัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและสื่อโทรคมนาคมที่ดี ในการเข้ามาช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานมีความราบรื่นมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วในเรื่องของทักษะความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของพนักงาน ก็มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการทำงานจากที่บ้าน

หลายบริษัทในไทยเริ่มมีนโยบายการทำงานผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้านและการทำงานที่ออฟฟิศสลับกัน ตามสภาวะการณ์และความเหมาะสมเพื่อลดการแออัด และตอบโจทย์สไตส์การทำงานรูปแบบใหม่ที่ยืดหยุ่นมากขึ้น 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 งานวิจัยจากมหาวิทยาลัยชิคาโก (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 โดยเฉพาะการ

สัญญาณในเมืองใหญ่เช่น กรุงเทพฯ 3) ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะการได้ใช้เวลากับครอบครัว



ภาพประกอบ 1 การทำงานยุคใหม่กับมุมมองด้านบวกและด้านลบ

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

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ก็เป็นอีกองค์กรที่ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบไฮบริด คือทำงานที่ออฟฟิศสำนักงานและการทำงานผ่านระบบทางไกล ทั้งจากที่บ้านหรือจากนอกสถานที่อื่นๆ จากการทำงานทั้งสองรูปแบบดังกล่าว ซึ่งมีจุดเด่นของตนเองทั้งคู่ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น แต่ที่น่าสนใจสำหรับการค้นหาศึกษารูปแบบการทำงานอย่างเช่น Work from home หรือการทำงานผ่านระบบทางไกลแล้ว ผู้ทำวิจัยจึงได้เน้นศึกษาถึง “อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลในมิติความคิดเห็นของพนักงานต่อรูปแบบการทำงานลักษณะผ่านระบบทางไกล อันจะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อประกอบการนำเสนอเชิงนโยบายของการบริหารจัดการการทำงานในรูปแบบใหม่ให้เหมาะสมแก่องค์กร ทั้งในแง่ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นการวางแผนรองรับสำหรับเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และภาวะรับผิดชอบสมาชิกคนอื่นๆในครอบครัว กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมประกอบด้วยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาวิจัยทำให้องค์กรทราบถึง “อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” อันเป็นส่วนสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย หรือรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุดหากต้องใช้ลักษณะการทำงานในรูปแบบนี้ภายใต้สถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา

2. ผลจากการศึกษาการวิจัยทำให้องค์กรมีข้อมูลอันเป็นประโยชน์เพิ่มเติมในส่วนของพนักงานเพื่อใช้ประกอบการวางแผนและกำหนดนโยบายในด้านต่างๆดังนี้

2.1 ด้านบริหารจัดการ องค์กรสามารถนำข้อมูลมาใช้สำหรับวางแผนการบริหารจัดการทั้งส่วนของบุคคลและรูปแบบงานให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีในด้านการทำงานผ่านระบบทางไกลได้

2.2 ด้านการบริหารต้นทุน เพื่อใช้ตัดสินใจในการลงทุนเกี่ยวกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการจัดการอบรมให้กับพนักงานเพื่อให้การทำงานด้วยระบบทางไกลมีประสิทธิภาพและคุ้มทุนกับบริษัทมากที่สุด

2.3 ด้านวิชาการคือเพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงหรือเป็นกรณีศึกษาให้กับองค์กรอื่นๆในการใช้สำหรับการวางแผนนโยบายการบริหารจัดการองค์กรในส่วนของการทำงานผ่านระบบทางไกล

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงาน ที่เป็นพนักงานประจำของ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 766 คน (ข้อมูลจาก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานประจำ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดย กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Tarro Yamane (Yamane, 1970 580-581) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างที่ต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากค่า ความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ได้จำนวน 275 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากร ออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิก่อน โดยหน่วยประชากรในแต่ละชั้นภูมิจะมี ลักษณะเหมือนกัน (homogeneous) จากนั้นกำหนดโควตาสำหรับประชากรที่อยู่ในชั้นภูมิ เดียวกัน แล้วสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน โดยการเลือกแบบตามสะดวก จากแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร ออกเป็น เล็ก กลาง และใหญ่ โดยทั้งหมดเป็น พนักงานประจำของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558 ออนไลน์)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.1.2.1 21 -30 ปี

1.1.2.2 31 – 40 ปี

1.1.2.3 41 ปีขึ้นไป

- 1.1.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ
 - 1.1.3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
 - 1.1.3.2 ปริญญาตรี
 - 1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.1.4 อายุการทำงาน แบ่งเป็น 5 กลุ่มดังนี้
 - 1.1.4.1 ไม่เกิน 7 ปี
 - 1.1.4.2 8 – 14 ปี
 - 1.1.4.3 15 – ปีขึ้นไป
- 1.1.5 ภาวะรับผิดชอบสมาชิกคนอื่นๆในครอบครัว
 - 1.1.5.1 มี
 - 1.1.5.2 ไม่มี
- 1.1.6 ทักษะคดีที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล
- 1.1.7 การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม
 - 1.1.7.1 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้
 - 1.1.7.2 เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้
 - 1.1.7.3 นโยบายองค์กร

2.ตัวแปรตาม (dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานแบบระบบทางไกล

- 2.1ด้านคุณภาพงาน
- 2.2ด้านปริมาณงาน
- 2.3ด้านระยะเวลา
- 2.4ด้านค่าใช้จ่าย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.ระบบการทำงานทางไกล (Telework) หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (Satellite Office) จากศูนย์ทำงานระยะไกล (Telework centre) หรือสถานที่ทำงานอื่นนอกเหนือจากสำนักงานปกติ (Alain Verbeke, Robert Schulz, Nathan Greidanus, และ Laura Hambley, 2008 Online)

2.ทัศนคติที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล (Attitudes toward telework) หมายถึง หมายถึงความเห็นหรือทัศนคติของบุคคลต่อระบบการทำงานทางไกล ซึ่งสามารถแสดงถึงความสนใจในการใช้งานระบบนั้น รู้ว่าระบบดังกล่าวดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความเต็มใจในการยอมรับใช้งานระบบนั้น (Fred D. Davis, 1989 Online) ในทางเชิงบวก, ทัศนคติที่เต็มใจต่อการใช้งานสามารถรับผลกระทบจากการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และความเข้ากันได้ในการใช้งานระบบนั้น

3.การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อปัจจัยที่อาจส่งเสริมหรือขัดขวางการแสดงพฤติกรรม ซึ่งอาจเป็นการรับรู้ถึงความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ เช่นทรัพยากรทางการเงินหรือทรัพยากรทางเทคโนโลยี การรับรู้ถึงทักษะหรือความสามารถในการแสดงพฤติกรรมนั้น เช่นความรู้และทักษะทางด้านเทคนิค และการรับรู้ถึงโอกาสในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่าบุคคลมีความควบคุมหรือความสามารถในการดำเนินการและแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการหรือไม่ (Icek Ajzen, 1991 Online-a)

4.ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resource facilitating conditions) หมายถึง ความคิดเห็นหรือการประเมินของพนักงานเกี่ยวกับความเพียงพอหรือเหมาะสมของทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การต่อการทำงานทางไกล ซึ่งอาจเป็นการประเมินว่าทรัพยากรที่มีอยู่ เช่นเทคโนโลยีสื่อสารและการสนทนาทางไกล โปรแกรมและเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์สำหรับการทำงานทางไกล การสนับสนุนจากผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือข้อกำหนดและนโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจว่าทรัพยากรเหล่านี้เพียงพอและเหมาะสมต่อการดำเนินงานทางไกล (Icek Ajzen, 1991 Online-a)

5.เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Technology facilitating conditions) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่มีอยู่ว่ามีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการทำงานทางไกลหรือไม่ ซึ่งอาจเป็นการประเมินว่าเทคโนโลยีที่มีอยู่ เช่นเครื่องมือสื่อสารทางไกล เทคโนโลยีการประชุมทางไกล โปรแกรมและแอปพลิเคชันที่ใช้ในการทำงาน

ทางไกล มีความพร้อมและเหมาะสมต่อการใช้งานทางไกลหรือไม่ ความคิดเห็นดังกล่าวส่งผลต่อการยอมรับและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานทางไกลในองค์การ (Icek Ajzen, 1991 Online-a)

6. นโยบายขององค์การ (Corporate policy) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับนโยบายที่มีอยู่ว่าองค์การสนับสนุนหรือสนับสนุนการทำงานทางไกลหรือไม่ ซึ่งอาจเป็นการประเมินว่านโยบายขององค์การเกี่ยวกับทำงานทางไกลมีการสนับสนุนอย่างชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูงหรือไม่ ความคิดเห็นดังกล่าวส่งผลต่อการรับรู้และการยอมรับในการทำงานทางไกลในองค์การ (ชาลิตี ฐิติโชติพิณชัย, 2559 ออนไลน์)

7. ประสิทธิภาพการทำงาน (Work efficiency) หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและ

8. ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและ สร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

9. ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน (Quantity) คือการทำงานให้ได้ตามความคาดหวังหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติจะต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่ระบุในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีการวางแผนและบริหารเวลาอย่างเหมาะสม ซึ่งการวางแผนเวลานั้นสามารถรวมถึงการกำหนดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนดระยะเวลาในการทำงานแต่ละช่วง การประเมินและจัดการกับความจำเป็นในการใช้เวลา และการตัดสินใจในการกำหนดลำดับหรือลำดับตารางงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ทีมงานสามารถจัดสรรเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับงานต่าง ๆ และช่วยลดการขาดทุนเวลา ทำให้งานสามารถดำเนินไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ด้านเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะ ที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและ ทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

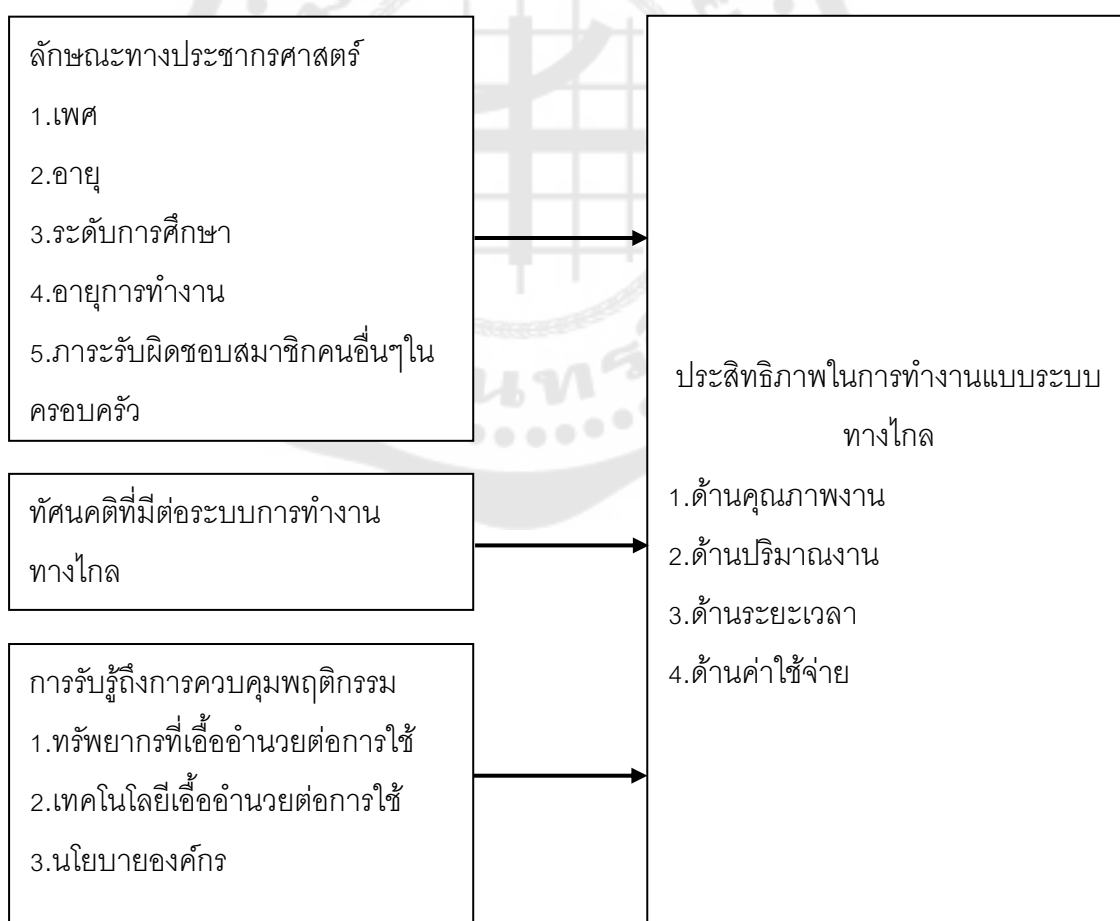
11. **ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)** ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและ ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” สามารถกำหนดตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ภาวะรับผิดชอบสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลแตกต่างกัน

2. ทักษะที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ประกอบด้วย ทรัพยากรที่ใช้อำนวยต่อการใช้เทคโนโลยี ใช้อำนวยต่อการใช้ นโยบายองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
- 2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
- 3.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
- 4.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม
- 5.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบทางไกล
- 6.ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบทางไกล
- 7.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

(Kotler, P., & Keller, K. L. 2016, as cited in Bin Yang และ Jian Xue, 2020 Online) ได้กล่าวถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic variables) สามารถแบ่งออกได้เป็น อายุ ขนาดครอบครัว วงจรชีวิตครอบครัว เพศ รายได้ อาชีพ การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ ชั่วอายุ สัญชาติ และสถานะทางสังคม

ประชากรศาสตร์ เป็นภูมิหลังของบุคคลภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ เช่น เพศ, อายุ, สถานภาพ, ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย และความอาวุโสในการทำงาน ทั้งนี้ ประชากรศาสตร์เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำความเข้าใจและการจัดการกับพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ หนึ่งในแง่มุมที่น่าสนใจของประชากรศาสตร์ในองค์กรคือเพศของบุคลากร ความแตกต่างในเพศสามารถมีผลกระทบต่อการทำงานและสถานการณ์ในองค์กร อาจมีการแบ่งเพศในหน้าที่งานที่เจ้าขององค์กรพิจารณาในการเลือกบุคลากร การมีความสมดุลทางเพศในที่ทำงานอาจส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเต็มประสิทธิภาพ และสามารถสร้างความสมดุลในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อีกแง่มุมหนึ่งของประชากรศาสตร์คืออายุของบุคคลในองค์กร ผู้คนในองค์กรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้มีการมีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่แตกต่างกัน

(วชิรวัชร งามละม่อม, 2558 ออนไลน์)

ประชากรศาสตร์หมายถึง การวิเคราะห์ประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้างการกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงประชากรในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่นๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (พรพิณ ประกายสันติสุข, 2550 ออนไลน์)

คำว่าประชากรศาสตร์ (Demographic) เป็นศาสตร์แห่งการค้นคว้าและศึกษาประชากรมีรากศัพท์ที่มาจากภาษากรีก โดยประกอบมาจากรากศัพท์ 2 คำได้แก่ คำว่า "Demo" มีความหมายในภาษาอังกฤษหมายถึง "People" ซึ่งแปลว่า "ประชาชน" หรือ "ประชากร" ส่วนคำว่า "Graphy" มีความหมายในภาษาอังกฤษหมายถึง "Writing Up" หรือ "Description" ซึ่งแปลว่า "ลักษณะ" ดังนั้น คำว่า "Demography" จึงมีความหมายว่าประชากร โดยสาเหตุที่ต้องมีการศึกษาเรื่องประชากร เนื่องจากประชากรแต่ละคนมีภูมิหลังที่ไม่เหมือนกัน จึงทำให้แสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะที่แตกต่างกัน (พัชชา ตีระดิเรก, 2559 ออนไลน์)

(ธัญญชญา อ่อนคง, 2553 ออนไลน์) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่า บุคคลแต่ละคนนั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งลักษณะที่มองเห็นได้จากภายนอกที่บุคคลคนอื่นสามารถมองเห็นได้และลักษณะภายในจิตใจที่ เช่น เพศ อายุ การศึกษาอาชีพ รายได้ สังคมและศาสนา เป็นต้น ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลได้ชัดเจนขึ้น อีกทั้งคนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันก็อาจจะมีลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกันเช่นกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวสามารถแบ่งลักษณะของประชากรศาสตร์เพื่อใช้กำหนดเป็นตัวแปรในการอธิบายเพื่อศึกษาพฤติกรรม ได้ดังนี้ คือ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา รายได้ ซึ่งจะทำให้จำแนกลักษณะของประชากรได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

(ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์, 2538 ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพไว้ว่ามีความหมายรวมถึง ผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกและง่ายขึ้นกว่าเดิม

2) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

(วิทยา ด้านธำรงกุล, 2546 ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมายประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของ ต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากร ที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

(สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2544, อ้างถึงใน วัชรภรณ์ ไบยา, 2557 ออนไลน์) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า เป็นการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรที่ระบุปริมาณการทำงาน คุณภาพของงาน การใช้เวลา การใช้งบประมาณ และการใช้แรงงานในกระบวนการผลิตหรือการให้บริการ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการและส่วนรวมขององค์กร ซึ่งประสิทธิภาพนี้สามารถเกิดขึ้นจากการทำงานที่มีปริมาณและคุณภาพสูง เป็นผลที่องค์กรมีความสมัครสมาน มีสันติภาพ และสร้างความสุขร่วมกัน โดยใช้เวลาแรงงานและงบประมาณในระดับที่เหมาะสม

(กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540 ออนไลน์) ระบุว่าประสิทธิภาพในการผลิตหรือผลิตภาพแรงงานหมายถึงการเปรียบเทียบระหว่างปริมาณสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ (ผลผลิต) กับปริมาณของทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการนั้น (ปัจจัยป้องกัน) ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้สามารถแสดงให้เห็นถึงการเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพในการผลิต ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพการผลิตอาจแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้:

1. ปัจจัยทางเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิตและการทำงานของเครื่องจักรหรือเครื่องมือต่าง ๆ 2. ปัจจัยด้านระบบบริการ เช่น การใช้เทคนิคการบริหารจัดการ การส่งเสริมระบบแรงงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแผนกทางเทคนิคเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต 3. ปัจจัยด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเนื่องจากกิจการใด ๆ อาจใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุดและมีการบริหารงานที่ดีเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพดีที่สุดในกิจการนั้น ๆ

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติ หรือ เจตคติ ในทางจิตวิทยา คือการแสดงออกถึงความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล สถานที่ สิ่งของ หรือเหตุการณ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ซึ่งเรียกว่าวัตถุแห่งทัศนคติ) กอร์ดอน ออลพอร์ต นักจิตวิทยาได้อธิบายเกี่ยวกับทัศนคติไว้ว่า "เป็นแนวคิดอันเด่นชัดที่สุดและจำเป็นที่สุดใน

จิตวิทยาสังคมร่วมสมัย" ทักษะคิดสามารถสร้างขึ้นจากประสบการณ์ในอดีตและปัจจุบันของบุคคลหนึ่ง ๆ สามารถตรวจวัดและเปลี่ยนแปลงได้ ส่งผลต่ออารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย

(Munn L Norman, 1946 Online) ได้ให้ความหมายของทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็นที่บุคคล มีต่อสิ่งของบุคคล สถาบัน สถานการณ์และข้อเสนอใดๆในทางที่ยอมรับหรือปฏิเสธซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมอย่างเดียวกัน

(Bovee Houston and Thrill, 1995, อ้างถึงใน อัญชลี ตั้งทิวาพร, 2551 ออนไลน์) กล่าวว่า ทักษะคิด เป็นการบ่งบอกถึงความโน้มเอียงในด้านบวกหรือด้านลบของบุคคลต่อตราสินค้าบุคคล สถานที่ แนวคิด หรือประเด็นต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญสูงในการตลาด เนื่องจากทัศนคติมีผลต่อกระบวนการซื้อและพฤติกรรมการกระทำการซื้อของผู้บริโภคทั้งหลาย

(เชิดศักดิ์ โฆวาลิทธิ, 2536 ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของทัศนคติหมายถึงความรู้สึกที่มีต่อสิ่ง ต่างๆอันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์และเป็นตัวกระตุ้น ให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นๆไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งอาจเป็นไปในทาง สนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ขบวนการอบรมเรียนรู้ระดับของสังคมซึ่งทัศนคติ เหล่านี้จะแสดงออกหรือปรากฏให้เห็นเด่นชัดในกรณีที่สิ่งเร้านั้นเป็นสิ่งเร้าทางสังคม

(Mowen and Minor, 2000 Online) ทักษะคิดเป็นแกนกลางของความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของ บุคคล กลุ่ม สถานการณ์สิ่งของและความคิดเห็นที่เรามองไม่เห็น จากคำนิยามจะเห็นได้ว่า ทักษะคิดในความนึกคิดของคนไทยคือ ใจนั่นเองเพราะความรู้สึกดังกล่าวแสดงแนวโน้มที่จะก่อปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนอกจากนั้นเรารู้ได้ว่าทัศนคติเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอันเกิดจากตัวบุคคล

(Schiffman and Kanuk, 1994 อ้างถึงใน สุวิพร ธรรมวาทีตย์, 2551 ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของทัศนคติ (Attitude) ว่าเป็นความโน้มเอียงที่เรียนรู้เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และอาจแสดงถึงการแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนถึงว่าบุคคลมีความโน้มเอียง พพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่อบางสิ่ง เช่น ตราผลิตภัณฑ์บริการหรือร้านค้าปลีก ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการทางจิตวิทยา ทักษะคิดไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่จะแสดงให้เห็นว่าบุคคลกล่าวถึงอะไรและทำอะไร โดยมีลักษณะต่อไปนี้

1.ความคิด (Cognitive): ทักษะคิดอาจประกอบด้วยความเชื่อ ความรู้ หรือการตัดสินใจที่ผู้บริโภคมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจมาจากประสบการณ์ก่อนหน้า การศึกษา หรือข้อมูลที่ได้รับ

2. ความรู้สึก (Affective): ทัศนคติอาจแสดงถึงความรู้สึกภายในที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ซึ่งอาจเป็นความสบายใจ ความสุข ความไม่พอใจ หรือความเครียด

3. พฤติกรรม (Behavioral): ทัศนคติอาจแสดงให้เห็นผ่านพฤติกรรมหรือการกระทำที่ผู้บริโภคทำ เช่น การเลือกซื้อสินค้าจากแบรนด์ที่ถูกใจ การสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนกิจกรรมหรือการตลาดใด ๆ

ดังนั้น, จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่าทัศนคติหมายถึงความรู้สึกและความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อม

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม

การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) คือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อการแสดงพฤติกรรม รวมไปถึงสามารถควบคุมพฤติกรรมนั้นให้ เป็นไปอย่างที่ตั้งใจได้ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าสามารถกระทำ พฤติกรรมได้โดยง่ายและสามารถ ควบคุมผลที่ ออกมาอย่างที่ตั้งใจไว้บุคคลมีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรม แต่ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าการกระทำ พฤติกรรมทำได้ยาก และไม่สามารถควบคุมผลที่ออกมาได้อย่างที่ตั้งใจไว้แนวโน้มที่ บุคคลจะ แสดงพฤติกรรมจะลดลง ต่อมาในปีค.ศ. 2002 Ajzen ได้พัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมตาม แผน ขึ้นมาใหม่โดยได้เพิ่ม เนื้อหาในส่วน การควบคุมพฤติกรรมที่แท้จริง (Actual Behavioral Control) ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้ การควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) และ พฤติกรรม (Behavior)

(Icek Ajzen, 2006 Online) แนวความคิดของการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีความ กระจ่าง แสดงให้เห็นแล้วว่าการรับรู้ถึงการควบคุมประสิทธิภาพของพฤติกรรม แม้ว่าจะ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่แยกออกได้ซึ่งสะท้อนความเชื่อเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของ ตนเองและเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม อย่างไรก็ตาม ยังสามารถถือเป็นตัวแปรแฝงรวม ในแบบจำลองปัจจัยแบบลำดับขั้น เป็นที่ถกเถียงกันต่อไปว่าไม่มีความสอดคล้องกันระหว่างปัจจัย การรับรู้ความสามารถของตนเองกับปัจจัยควบคุมภายใน หรือระหว่างปัจจัยควบคุมภายนอกและ ความสามารถในการควบคุม การรับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถในการควบคุม สามารถสะท้อนถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก และขอบเขตที่สะท้อนให้เห็นอย่างใดอย่าง หนึ่งเป็นคำถามเชิงประจักษ์ สุดท้าย มีกรณีที่มาตรการของการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม จำเป็นต้องรวมความสามารถของตนเองเช่นเดียวกับรายการควบคุมที่ได้รับการคัดเลือกอย่าง ระมัดระวังเพื่อให้แน่ใจว่ามีความสอดคล้องภายในสูง

(Icek Ajzen, 1991 Online-b) การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าเป็นการง่ายหรือยากที่จะกระทำ พฤติกรรมนั้นๆ ความรู้สึกนี้เกิดจากประสบการณ์ในอดีต การคาดคะเน รวมถึงปัจจัยเชิงอำนาจและปัจจัยขัดขวาง หรืออุปสรรคโดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้จากผลของ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการบรรลุถึงเป้า หมายพฤติกรรม ทั้งนี้ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมจะ แปรผันไปตามสถานการณ์และการกระทำ

โดยโครงสร้างพื้นฐานของการรับรู้การควบคุม พฤติกรรม ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตน (perceived self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นของ บุคคลในความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น หรือ เป็นการรับรู้ว่าเป็นการง่ายหรือยากที่จะกระทำ พฤติกรรมนั้น และการรับรู้ความสามารถในการควบคุม (perceived controllability) เป็นความเชื่อเกี่ยวกับ การกระทำพฤติกรรมว่าขึ้นอยู่กับผู้กระทำพฤติกรรม อาจกล่าวได้ว่าความเชื่อในความสามารถของตนนั้นเป็น ความเชื่อที่สะท้อนจากปัจจัยภายใน เช่น ข้อมูล ทักษะ ความสามารถ ในขณะที่ความสามารถในการควบคุม พฤติกรรมอาจเกี่ยวเนื่องกับปัจจัยภายนอก เช่น โอกาส เวลา และบุคคลอื่น เป็นต้น (Icek Ajzen, 1991 Online-b) การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีความหมายในแง่ แรงจูงใจสำหรับความตั้งใจ บุคคลที่เชื่อว่าตนเองไม่มี ทรัพยากรหรือโอกาสที่จะกระทำพฤติกรรมมักจะไม่มีตั้งใจ ที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น แม้ว่าบุคคลนั้นจะมีทัศนคติต่อ พฤติกรรมเป็นบวก และเชื่อว่าบุคคลที่มีความสำคัญ สำหรับตนให้ทำพฤติกรรมนั้นก็ตาม นอกจากนี้การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมอาจสัมพันธ์กับ พฤติกรรมโดยตรงโดยไม่ผ่านความตั้งใจ ในการกระทำ พฤติกรรมเลยก็เป็นได้โดยเฉพาะในกรณีที่บุคคลมีการ รับรู้การควบคุมพฤติกรรมตรงกับความเป็นจริง

5.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบทางไกล

(Kevin Daniels, David Lamond, และ Peter Standen, 2001 Online) การทำงานทางไกลประกอบด้วยสี่มิติที่สำคัญ โดยมิติที่หนึ่งคือสามารถทำงานได้จากสถานที่อื่นนอกเหนือจากขององค์กร เช่น บ้านของพนักงาน ผ่านทางโทรศัพท์หรืออุปกรณ์เคลื่อนที่อื่นๆ หรือสถานที่ต่างๆ เช่น สนามบินหรือโรงแรม (mobile telework หรือ nomadic telework) หรือจากศูนย์เฉพาะกิจที่มีข้อมูลและเทคโนโลยีการสื่อสาร ใช้เพื่อลดการเดินทางระหว่างองค์กรและบ้านของพนักงาน มิติที่สองคือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICTs) เนื่องจากกิจกรรมการ

ทำงานเฉพาะงานต้องได้รับการสื่อสารทางเทคโนโลยีสื่อสาร มิติที่สามคือเกี่ยวข้องกับจำนวนเวลาที่ใช้ในสถานที่ต่าง ๆ ซึ่งสามารถเป็นพาร์ทไทม์หรือเต็มเวลาได้ มิติที่สี่คือการเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์เชิงสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อาจมีความสัมพันธ์ทางสัญญาโดยตรง ซึ่งพนักงานได้รับการว่าจ้างโดยตรงจากองค์กรและมีผลประโยชน์ที่สามารถจัดหาให้แก่พนักงานและมีความเป็นอิสระ

(Gray et al, 1993, as cited in David Lamond, Kevin Daniels, และ Peter Standen, 1997 Online) ได้ให้นิยามว่า Telework คือการทำงานที่บ้านโดยโทรศัพท์ในการปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานทางไกลจากสำนักงานโดยมีการควบคุมโดยนายจ้าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ (mobile telework) มักจะเกี่ยวข้องกับการเดินทางและ/หรือใช้เวลาในสถานที่ของลูกจ้างซึ่งอาจติดตั้งคอมพิวเตอร์แล็ปท็อปและโทรศัพท์มือถือเพื่อสนับสนุนการทำงานบนมือถือ ตัวอย่างดังกล่าวอาจรวมถึงที่ปรึกษาที่ทำงานในสถานที่ของลูกจ้าง พนักงานที่ใช้ยานพาหนะ เช่น การขาย วิศวกรซ่อมบำรุง หรือบริการจัดส่ง

(Ursula Huws, Nick Jagger, และ Siobhan O'Regan, 2001 Online) ได้ให้นิยามของการทำงานผ่านระบบทางไกลว่าสามารถแบ่งออกได้แบบความหมายแคบและกว้างตามความสัมพันธ์ด้านการจ้างงานและสถานที่ในการทำงาน. ความหมายอย่างแคบคือการทำงานทางไกลเป็นงานที่ทำโดยพนักงานสำหรับองค์กร งานที่ดำเนินการจากมุมมองของแต่ละบุคคลจากบ้าน จากระยะไกล หรือแบบเคลื่อนที่ ความหมายที่กว้างขึ้นคือ กลุ่มของงานที่เป็นฟรีแลนเซอร์ และบริษัทที่ใช้ ICT เพื่อให้บริการต่างๆของบริษัท

(James and Hopkinson, 2006, อ้างถึงใน ชาลิตี วิถีชีวิตพิเศษ, 2559 ออนไลน์) การทำงานทางไกล (E-working) หมายถึง การทำงานที่หลากหลายสถานที่ เป็นการทำงานโดยอาศัยการใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม

(Jack M. Nilles, 1998 Online) ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกล (Telework) ว่าเป็นการจัดการการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งสามารถให้พนักงานทำงานจากที่บ้านได้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบทางไกล

Remote Working วิธีการทำงานยุคใหม่

ช่วงที่ผ่านมาองค์กรต่างๆ ทั่วโลกต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับวิกฤติการแพร่ระบาดของโควิด-19 อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในภาคธุรกิจที่ต้องการหาหนทางหรือวิธีการทำงานที่

แตกต่างกันไปจากเดิมๆ เพื่อเดินทางธุรกิจต่อไป ดังนั้น จึงได้เห็นการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และการทำงานทางไกล (Remote Working) เกิดขึ้น ซึ่งการทำงานทางไกลนั้นต้องบอกว่าไม่ใช่เรื่องใหม่ เพียงแต่ก่อนหน้าอาจจะยังไม่เป็นที่แพร่หลายมากนัก แต่เมื่อสถานการณ์โควิด-19 เกิดขึ้น การทำงานทางไกลจึงถูกหยิบยกขึ้นมาใช้เป็นมาตรการสำคัญ โควิด-19 ทำให้ทุกคนจำเป็นต้องใช้มาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) หรือการเว้นระยะห่างทางกายภาพ (Physical Distancing) การทำงานทางไกลจึงเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันมากที่สุดและยังสามารถตอบโจทย์ธุรกิจไม่ให้เกิดการชะงักได้ และยังมีอีก 3 เหตุผลที่ต่อยอดให้เชื่อได้ว่าการทำงานทางไกลจะถูกผสมเข้าเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรยุคใหม่

ข้อแรก จากผลศึกษาของมหาวิทยาลัย Bentley พบว่า 77% ของคนยุคมิลเลนเนียลมีความคิดว่าชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นจะทำให้งานของพวกเขามีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งองค์กรโดยทั่วไปจะต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานหากมีพนักงานมากกว่า 1 ใน 3 ต้องการความเปลี่ยนแปลงนั้น และเมื่อนำมาประกอบกับแนวทางการใช้ชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่ปรารถนาจะเดินทางและสัมผัสกับประสบการณ์ใหม่ๆ มากขึ้น ก็จะทำให้เข้าใจได้ดีว่าทำไมพวกเขาเหล่านี้จึงต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งเป็นความยืดหยุ่นทั้งในเรื่องของเวลาและสถานที่

เหตุผลข้อที่สองคือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกให้การใช้ชีวิต และการทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพัฒนาการทางเทคโนโลยีล่าสุด ไม่ว่าจะเป็นด้วยระบบอัตโนมัติ หรือหุ่นยนต์ ผลักดันให้เศรษฐกิจโลกเปลี่ยนแปลงจากการขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจฐานบริการไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ เห็นได้จากการเติบโตทางเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา อุปกรณ์พกพาขนาดเล็กที่เก็บไว้ในกระเป๋าอย่างโทรศัพท์มือถือสามารถส่งข้อมูลต่างๆ ได้ภายในเสี้ยววินาที และทำให้ตระหนักดีว่าอินเทอร์เน็ตที่เร็วขึ้นและเสถียรขึ้น ได้กลายเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนบนโลกแม้จะอยู่ในพื้นที่ห่างไกลสุดก็ตาม

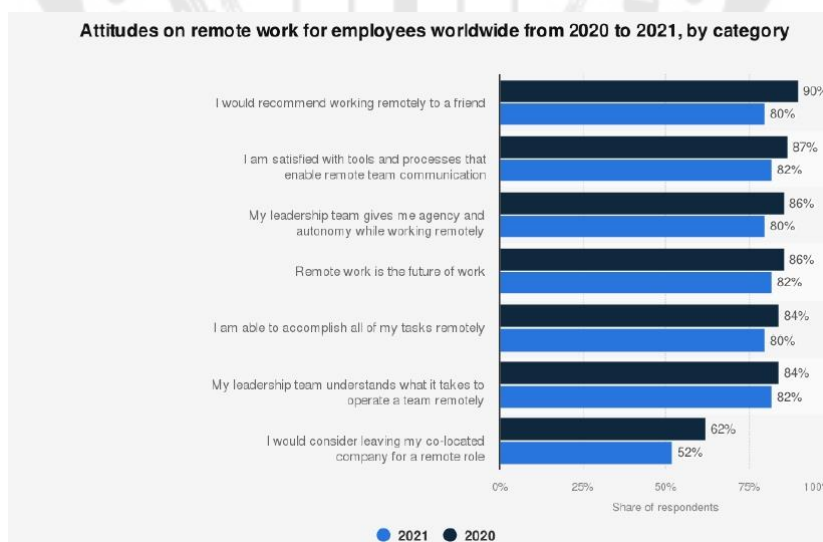
และเหตุผลข้อสุดท้ายคือ โลกไร้พรมแดน ซึ่งเราได้เรียนรู้เมื่อไม่นานมานี้ถึงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างกันบนโลกใบนี้ และในความเป็นจริง เรายังพบด้วยว่าบริษัทระดับโลกได้ใช้ระบบการทำงานทางไกลกันมาหลายทศวรรษแล้ว เพราะบริษัทขนาดใหญ่เหล่านี้มักจะมีทีมงานกระจายอยู่ในส่วนต่างๆ ของโลก เช่น บริษัทในสิงคโปร์ หากมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่นิวยอร์ก ก็จะเน้นใช้การทำงานทางไกลเป็นหลัก เป็นต้น

ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าในอนาคตอันใกล้ การทำงานทางไกลและการทำงานจากที่บ้านจะไม่ใช้เพียงมาตรการชั่วคราวที่หลายๆ องค์กรธุรกิจนำมาใช้รับมือกับ

สถานการณ์โควิด-19 เท่านั้น แต่กำลังจะกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานยุคใหม่ ภายใต้การใช้เครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะเข้ามาตอบโจทย์การทำงานในยุคใหม่ได้อย่างลงตัว ซึ่งจะเป็นยุคของชาวมิลเลนเนียลอย่างแท้จริง (Lark Technologies, 2564, 8 มกราคม ออนไลน์)

นอกจากนี้แล้วยังมีตัวเลขสถิติของผลสำรวจด้านทัศนคติของพนักงานต่อระบบการทำงานทางไกลในปี 2020-2021 ซึ่งเน้นสำรวจประชากร ที่จะทำงานจากระยะไกลต่อไปหลังจากการระบาดของโควิด-19. โดย 78% ของผู้ตอบแบบสอบถามทำงานเต็มเวลา 45% ของผู้ตอบแบบสอบถามเริ่มทำงานจากระยะไกล ระหว่างการระบาดของโรค โดยมีคำถามที่ใช้ในการสำรวจ ได้แก่ 1.ฉันจะแนะนำการทำงานผ่านระบบทางไกลให้กับเพื่อน 2.ฉันพอใจกับเครื่องมือและกระบวนการที่เปิดใช้งานการสื่อสารแบบทีมผ่านระบบทางไกล 3.หัวหน้าของฉันให้สิทธิ์และความอิสระในขณะที่ทำงานผ่านระบบทางไกล 4.การทำงานผ่านระบบทางไกลเป็นอนาคตใหม่ของการทำงาน 5.ฉันสามารถทำงานสำเร็จได้ผ่านระบบทางไกล 6.หัวหน้าของฉันเข้าใจสิ่งที่ต้องปฏิบัติในการทำงานผ่านระบบทางไกล 7.ฉันคิดว่าจะลาออกจากบริษัทเพื่อทำงานผ่านระบบทางไกล โดยผลสำรวจปรากฏดังตาราง (Justina Alexandra Sava, 2022 Online)

ภาพประกอบ 2 ทัศนคติของพนักงานต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล



จากตาราง จะเห็นได้ว่ากว่า 80 % ที่ผู้คนนั้นมีความพึงพอใจและเห็นด้วยต่อระบบการทำงานทางไกลที่ช่วยให้การทำงานในช่วงของภาวะโควิด - 19 นั้นดีขึ้นและเป็นอีกทางเลือกใหม่สำหรับการทำงานในอนาคตการทำงานทางไกลถือเป็นอนาคตหรือไม่ ? สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน และการทำงานอย่างยืดหยุ่นถือเป็นแนวคิดที่ได้รับการผลักดันให้โดดเด่น

เนื่องจากคนยุคมิลเลนเนียลต่างเริ่มเข้าสู่วัยทำงานกันมากขึ้นแล้ว และด้วยการบังคับให้ปรับเปลี่ยนมาทำงานทางไกลอย่างแพร่หลาย เราจึงสามารถคาดหวังว่านโยบายที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นและความสมดุลจะกลายเป็นสิ่งแรกๆ ที่ผู้คนวัยทำงานเกือบทุกคนนึกถึงแต่ไวรัสโคโรน่าอาจจะช่วยเร่งกระบวนการที่ยังไงก็ต้องเกิดขึ้นในไม่ช้า การทำงานทางไกล ไม่ว่าจะมาจากที่ไหนได้กลายเป็นเรื่องปกติและกำลังได้รับความนิยมมากขึ้นกว่าที่เคย เพราะเป็นสิ่งที่ผู้คนอยากจะทำ และมีเทคโนโลยีคอยรองรับให้ทำงานได้ดีอีกด้วย

ข้อดีของการทำงานทางไกลสำหรับพนักงาน

แม้ว่าการทำงานทางไกลจะไม่เหมาะสำหรับทุกคน แต่ก็ได้ทำให้ผู้คนจำนวนมากได้สัมผัสกับไลฟ์สไตล์รูปแบบใหม่ที่ยืดหยุ่นกว่าเดิม และต่อไปนี่ก็คือข้อดีส่วนหนึ่งของการทำงานทางไกล

- สมดุลการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดีขึ้น

ชีวิตที่ไม่ต้องเสียเวลาไปกับการเดินทางทำให้พนักงานที่ทำงานจากทางไกลมีเวลารว่างเพื่ออยู่กับครอบครัว เพื่อนฝูง ทำงานอดิเรก หรือดูโทรทัศน์

- สุขภาพที่ดีขึ้น

ชีวิตจะง่ายขึ้นหากไม่ต้องเดินทางไปทำงานกับสภาพการจราจรที่ติดขัด และการทำงานที่ขาดความยืดหยุ่น จากข้อมูลพบว่าพนักงาน 86% คิดว่าการทำงานทางไกลสามารถลดความเครียด และผู้คนจำนวน 77% กล่าวว่าการมีตัวเลือกให้ทำงานจากที่บ้านหลังจากโควิด-19 ทำให้ตนมีความสุขมากขึ้น

- มีงานให้เลือกมากขึ้น

การทำงานทางไกลสามารถเปิดโลกแห่งโอกาสการทำงาน เพราะไม่จำเป็นต้องอาศัยอยู่ใกล้ออฟฟิศ และยังสามารถหาโอกาสการทำงานในต่างประเทศ หรือนำแล็บที่ออกไปทำงานในประเทศอื่นก็ได้หากนโยบายของบริษัทอนุญาตให้ทำ

- มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

หากกล่าวตามจริง การทำงานทางไกลและการทำงานที่ยืดหยุ่นนั้นไม่เหมือนกัน แต่การทำงานทางไกลมักให้ตัวเลือกเกี่ยวกับเวลาทำงานมากกว่า ดังนั้นการหยุดพักเพื่อหาอย่างอื่นทำเป็นการผ่อนคลายก็จะช่วยให้การทำงานนั้นไม่น่าเบื่อและเติมพลังบวกให้ชีวิตมากขึ้น

ข้อดีของการทำงานทางไกลสำหรับนายจ้าง

สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานมักจะส่งผลดีต่อองค์กรด้วยเช่นกัน และนี่คือข้อดีที่องค์กรของจะได้รับจากการทำงานทางไกล

- เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

การทำงานทางไกลสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในหลายๆ ตำแหน่งงานได้ เผยว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคอลเซ็นเตอร์ในบริษัทเอเจนซีการท่องเที่ยวของจีนแห่งหนึ่งเพิ่มขึ้น 13% เมื่อทำงานจากที่บ้าน และการวิจัยเมื่อปี 2018 แสดงให้เห็นว่า การทำงานทางไกลมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่มีความซับซ้อนซึ่งไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นมากนัก

- ทำให้ธุรกิจไม่หยุดชะงัก

การระบาดใหญ่ทั่วโลกของไวรัสโคโรนาเผยให้เห็นความสำคัญของความสามารถในการทำงานทางไกล หากพนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านหรือที่อื่นๆ ได้ ธุรกิจก็จะสามารถดำเนินต่อไปได้แม้ว่าจะเกิดเหตุอะไรกับสำนักงาน หรือหากพนักงานไม่สามารถมาทำงานได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม

- ดึงดูดผู้มีความสามารถ

เนื่องจากคนวัยทำงาน 50% ต่างมีโอกาสได้ทำงานทางไกลกันอย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งวัน ดังนั้น องค์กรใดที่ไม่หยิบเรื่องนี้มาเป็นตัวเลือกให้ผู้สมัครงานก็อาจจะถือว่าปรับตัวไม่ทัน องค์กรที่ไม่เคยเปิดโอกาสให้ทำงานทางไกลเลยอาจเสียพนักงานให้กับ องค์กรอื่นที่ทำเช่นนั้น เนื่องจาก 54% ของพนักงานออฟฟิศกล่าวว่าตนจะลาออกไปทำงานที่มีเวลาทำงานยืดหยุ่น

- สร้างสมดุลการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดีขึ้น

การทำงานทางไกลนั้นข้องเกี่ยวกับการทำงานแบบยืดหยุ่นชนิดที่เรียกได้ว่าแยกจากกันไม่ออก แม้ว่าผู้คนจะไม่ได้มีตัวเลือกด้านชั่วโมงการทำงานมากนัก แต่การไม่ต้องออกเดินทางไปทำงานก็ชดเชยเวลานั้นกลับคืนมาให้แล้ว ซึ่งความยืดหยุ่นเช่นนี้เองที่ดึงดูดใจคนยุคมิลเลนเนียลเป็นพิเศษ

การวิจัยแสดงให้เห็นว่า การมอบตัวเลือกให้ทำงานจากที่บ้านได้นั้นเป็นสิ่งที่คนช่วงวัยนี้ให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ และนั่นหมายความว่า บริษัทที่อยากจะดึงดูดคนช่วงวัยนี้ต้องให้ความสำคัญกับตัวเลือกนี้เป็นลำดับต้นๆ เช่นกัน

- ปกป้องสิ่งแวดล้อม

การขนส่งเป็นแหล่งกำเนิดมลพิษจากก๊าซคาร์บอนที่ใหญ่ที่สุดในสหรัฐอเมริกา และการเดินทางเพื่อธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางหรือการนั่งเครื่องบินเพื่อเข้าประชุม ต่างก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับมลพิษด้วยกันทั้งนั้น

การทำงานทางไกลเป็นวิธีที่ยอดเยี่ยมในการลดรอยเท้าคาร์บอนของบริษัท เพราะพนักงานไม่ต้องเดินทางและเปลี่ยนมาใช้การประชุมทางวิดีโอแทน ตัวอย่างเช่น นโยบายของสำนักสิทธิบัตรและเครื่องหมายการค้าสหรัฐอเมริกาที่อนุญาตให้ผู้ตรวจสอบสิทธิบัตรทำงานจากที่ใดก็ได้ ได้ลดการปล่อยมลพิษไปเป็นปริมาณประมาณ 44,000 ตัน

- ขยายกลุ่มผู้สมัครที่มีศักยภาพ

องค์กรที่กำลังจะว่าจ้างพนักงานโดยต้องการให้พนักงานนั้นทำงานประจำที่ตลอดเวลาอาจประสบปัญหาด้านตัวเลือกผู้สมัครที่มีจำกัดได้ หรือการที่บริษัทตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีค่าเช่าที่อยู่อาศัยสูงลิ่วก็อาจเป็นข้อจำกัดได้เช่นกัน

แต่หากองค์กรว่าจ้างพนักงานให้ทำงานทางไกลโดยไม่ต้องเข้าบริษัททุกวัน หรือไม่ต้องเข้าบริษัทเลย ก็จะสามารถจ้างพนักงานได้จากเกือบทุกที่ พนักงานสามารถทำงานได้จากทุกมุมโลก หรือแม้แต่จากต่างประเทศ ภูมิศาสตร์ไม่ใช่ข้อจำกัดของการใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพ และการสร้างแรงงานที่หลากหลายอย่างแท้จริง

- เพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงาน

พนักงานที่ทำงานทางไกลจะมีส่วนร่วมในระดับสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงานทางไกล และยังมีความสุขกว่าด้วย โดยพนักงานที่ทำงานทางไกลเต็มเวลากล่าวว่าตนมีความสุขกับการทำงานมากกว่าถึง 22% เมื่อเทียบกับพนักงานที่ไม่เคยทำงานทางไกล ซึ่งไม่น่าแปลกใจเลยถ้าพนักงานเหล่านี้จะรู้สึกภักดีกับบริษัทมากกว่าด้วย พนักงานที่ทำงานทางไกลกล่าวว่า ตนมีแนวโน้มที่จะทำงานเดิมต่อไปในอีกห้าปีข้างหน้า ซึ่งมากกว่าพนักงานที่ทำงานประจำถึง 13%⁹ เมื่อคิดคำนวณค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้างแล้ว การทำงานทางไกลจึงกลายเป็นตัวเลือกที่บริษัทต่างๆ มองข้ามไม่ได้อีกต่อไป

- ลดค่าใช้จ่ายด้านอสังหาริมทรัพย์

ค่าเช่าออฟฟิศถือเป็นค่าใช้จ่ายมหาศาลที่บริษัทต้องแบกรับ แต่ยังมีทีมต่างๆ ทำงานทางไกลกันมากเท่าไร บริษัทก็จะยิ่งสามารถลดค่าใช้จ่ายนี้ลงได้มากขึ้นเท่านั้น ตัวอย่างเช่น สำนักสิทธิบัตรและเครื่องหมายการค้าสหรัฐอเมริกาสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านออฟฟิศลงได้ 38.2 ล้านดอลลาร์ ซึ่งเป็นผลมาจากการอนุญาตให้พนักงานทำงานจากที่ใดก็ได้ (Workplace from Meta, 2023 Online)

จากข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบทางไกล จะเห็นได้ว่าปัจจุบันทุกองค์กรกำลังให้ความสนใจและถือเป็นแนวปฏิบัติใหม่ในเรื่องรูปแบบการทำงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งนอกจากจะเป็นจุดเปลี่ยนที่ทำให้ธุรกิจได้ปรับตัวแล้วก็ยังถือเป็นโอกาสให้ธุรกิจได้พัฒนาในเรื่องของเทคโนโลยีที่จะช่วยให้ธุรกิจนั้นเดินหน้าต่อไปได้โดยไม่หยุดชะงัก อีกทั้งยังเป็นการขยายโอกาสในการหากำลังแรงงานที่มีความสามารถได้จากทั่วทุกมุมโลก โดยไร้ข้อจำกัดในเรื่องของการเดินทาง และแน่นอนว่าการปรับเปลี่ยนย่อมมีทั้งข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันแล้วแต่บริบท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์กรว่าจะปรับเปลี่ยนตัวเองให้เข้ากับยุคสมัยใหม่ได้มากน้อยเพียงใด และเหมาะสมกับองค์กรได้มากน้อยเพียงใด และสิ่งสุดท้ายที่ขาดไม่ได้เลยนั้นก็คือหากมีการปรับเปลี่ยนแล้วจะส่งผลกระทบต่ออย่างไรในด้านของประสิทธิภาพและผลผลิตภาพจากแรงงาน

7.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(Lim V. K. G. & Teo T. S. H, 2000 Online) ทำการศึกษาเรื่อง เรื่องการทำงานที่บ้านหรือไม่ทำงานที่บ้านพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานทางไกลของพนักงานเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่นขนาดใหญ่ (TCO) ในประเทศสิงคโปร์ 294 คน เห็นว่าพนักงานที่แต่งงานแล้วและพนักงานที่มีการรับรู้ประโยชน์มากกว่าการทำงานทางไกลทั้งต่อตนเองและองค์กร มีทัศนคติที่ดีกว่าสำหรับการทำงานทางไกล อยู่ในทางตรงข้ามกับพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความไม่มั่นคงในงานสูงและพนักงานที่รับรู้ผลเสียมากกว่าการทำงานทางไกล และพบว่าเพศไม่มีความแตกต่างในทัศนคติต่อการทำงานทางไกล

(Viviane Illegems และ Alain Verbeke, 2001 Online) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลในธุรกิจในกลุ่มบริษัทเซลส์เมื่อมองหลวงของประเทศเบลเยียมพบว่าปัจจัยหลากหลายที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้หรือไม่ใช้ระบบการทำงานทางไกลในระดับบุคคล รวมถึงเทคโนโลยีขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สิ่งสำคัญที่สุดที่ขัดขวางการใช้ระบบการทำงานทางไกลประกอบด้วย 1.ขาดความรู้และความเข้าใจ: ความไม่รู้เรื่องระบบการทำงานทางไกลหรือขาดความเข้าใจในการใช้งานอาจเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการตัดสินใจใช้หรือไม่ใช้ระบบนี้ 2.การติดต่อและประสานงาน: การต้องติดต่อและประสานงานกับหัวหน้างานโดยตรงและการควบคุมงานโดยหัวหน้างานสามารถมีผลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลได้ 3.การสื่อสารภายในตลอดเวลา: การสื่อสารที่เป็นระเบียบและต่อเนื่อง

ภายในองค์การสามารถมีผลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลได้ 4.ทัศนคติของพนักงานที่ไม่พอใจ: ความเห็นที่ขัดแย้งหรือไม่พอใจต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลจากพนักงานที่บริษัทจ้างชั่วคราวอาจเป็นอุปสรรคในการใช้งานระบบนี้ อย่างไรก็ตามบริษัทที่ใช้ระบบการทำงานทางไกลมีปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการใช้ระบบการทำงานทางไกลได้ เช่น การใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการทำงาน การตั้งอยู่ในบริเวณที่แออัด การสื่อสารผ่านอิเล็กทรอนิกส์อย่างสูง การมีระบบควบคุมที่เน้นผลงาน การทำงานเป็นทีม การใช้ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การจ้างคนภายนอก การมีจำนวนพนักงานมาก และการมีสัดส่วนของพนักงานสำนักงานและพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ที่นำระบบการทำงานทางไกลมาใช้แล้วและผู้จัดการที่ยังไม่ได้นำมาใช้มีการรับรู้ประโยชน์ในการทำงานทางไกลที่คล้ายกัน แต่ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ที่นำระบบการทำงานทางไกลมาใช้แล้วรับรู้ข้อเสียมากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่านโยบายที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการส่งเสริมการใช้ระบบการทำงานทางไกลคือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลขององค์การให้ความรู้แก่ทุกคนเกี่ยวกับการใช้ระบบการทำงานทางไกลในทุกระดับ

(Martinez-Sánchez, Pérez-Pérez, Vela-Jiménez, และ J & de-Luis-Carnicer, 2008 Online) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การยอมรับการทำงานทางไกล, การบริหารเปลี่ยนแปลง และผลการดำเนินงานของบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ถึงผลของกิจกรรมของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้านการส่งเสริมความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานบริษัท โดยผ่านการยอมรับระบบการทำงานในสถานที่ที่ยืดหยุ่น ผลวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร (HR Commitment practices) และผลประโยชน์ทางสังคมจากการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR social Benefits) นอกจากนี้ยังพบว่าความเข้มข้นในการยอมรับระบบการทำงานทางไกลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นในงานและปริมาณความยืดหยุ่นภายใน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อบริษัทมีระบบการทำงานทางไกลที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ จะช่วยสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของพนักงาน และมีผลต่อผลการดำเนินงานที่ดีของบริษัทอย่างตรงนั้นเอง อย่างไรก็ตาม ความยืดหยุ่นภายนอกกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันที่ผลจากกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบการทำงานทางไกลไม่มีผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทโดยตรง นั่นหมายความว่า การมีกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบการทำงานทางไกลอาจไม่ตรงกับผลการดำเนินงานของบริษัท แต่อย่างไรก็ตาม สำคัญที่องค์การต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่มีระดับความเชื่อใจสูง ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมและยอมรับระบบการทำงานทางไกลได้ดียิ่งขึ้น

(รดา มณีพรายพรรณ, 2549 ออนไลน์) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.อาร์. เคมีคอล จำกัด จำนวน 260 คน พบว่าปัจจัยทางด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด อันเนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพในการพบว่า รายด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

(กรกฤต อารีกุล, 2552 ออนไลน์) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรคมนาคม ทหารอากาศ (ทอ. ในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ พบว่าโดยได้ระบุว่าปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น อายุ, ชั้นยศ, อายุราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน), สถานภาพสมรส, จำนวนบุตร, รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เรืองวงษ์ (2552) พบว่าพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างในความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไรก็ตาม การศึกษาเหล่านี้อาจมีข้อจำกัดในด้านบริบทหรือขอบเขตของการสำรวจ รวมถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่อาจไม่สามารถวัดได้อย่างครอบคลุม จึงควรพิจารณาผลการศึกษาดังกล่าวเป็นแนวทางเพื่อให้เห็นภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศที่ปฏิบัติงานในสถานีโทรคมนาคมอัตโนมัติ แต่ยังคงต้องพิจารณาสถานการณ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อทำสรุปอย่างถูกต้องและเชื่อถือได้เสมอ

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

(วัลัญช์ ก้าวสัมพันธ์, 2554 ออนไลน์) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกลของธนาคารแห่งประเทศไทย ตัวอย่างจำนวน 345 คน โดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) เป็นแนวคิดในการวิเคราะห์ผลการศึกษาพบว่าทั้งสามปัจจัยหลักของ TPB ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อการใช้, บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง, และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความมุ่งหมายในการใช้การทำงานระยะไกลทั้งสามปัจจัย โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อความมุ่งหมายในการใช้การทำงานระยะไกลคือปัจจัยทางทัศนคติที่มีต่อการใช้ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยคือปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้และความเข้ากันในการใช้ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงและปัจจัยด้านการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีผลต่อความมุ่งหมายในการใช้การทำงานระยะไกลเช่นกัน อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุดต่อความมุ่งหมายในการใช้การทำงานระยะไกลคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และประกอบไปด้วยปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายของรัฐบาล ผลการศึกษาเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานระยะไกลในองค์กร เช่น ธนาคารหรือองค์กรอื่น ๆ ที่มีการดำเนินงานระยะไกล โดยการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมทัศนคติที่เป็นบวกและการรับรู้ว่าการดำเนินงานระยะไกลนั้นมีประโยชน์ รวมถึงการเตรียมความพร้อมทางองค์กรให้มีบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงที่สนับสนุนและระบบการควบคุมเพื่อสร้างความเข้ากันได้ในการทำงานระยะไกล

(บังอรรัตน์ สำเนียงเพระ, 2554 ออนไลน์) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือนกรณีศึกษา : หน่วยงานปฏิบัติการภาคสนามขององค์การผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ได้ทำการศึกษาและวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือน โดยใช้แบบจำลองการผนวกทฤษฎีการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology: UTAUT) ผ่านการวิจัยเชิงสำรวจพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือนประกอบไปด้วยปัจจัยต่อไปนี้:

- 1.ความคาดหวังจากประสิทธิภาพ: ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของผู้ใช้ว่าการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือนจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และให้ประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นในการดำเนินงานของผู้ใช้
- 2.ความพร้อมของอุปกรณ์สนับสนุน: ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับความพร้อมและความสามารถของอุปกรณ์ที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานเสมือน ซึ่งผู้ใช้จะคำนึงถึงประสิทธิภาพและความสะดวกในการใช้งานของอุปกรณ์เหล่านี้
- 3.ความคาดหวังจากความพยายาม: ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับความคาดหวังว่าการพยายามในการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือน

จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี และให้ผลลัพธ์ที่ต้องการในการทำงาน 4.อิทธิพลของสังคม: ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับอิทธิพลที่ผู้ใช้รับจากสังคมและบุคคลในบริบทที่ใช้งานเทคโนโลยีสำนักงานเสมือน อาจเป็นการรับรู้ว่าการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือนได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากบุคคลที่มีอิทธิพลหรือบุคคลอื่นในองค์กร

ดังนั้น การศึกษาพบว่าปัจจัยทั้งสี่ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือน โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือความคาดหวังจากประสิทธิภาพ ตามด้วยความพร้อมของอุปกรณ์สนับสนุน ความคาดหวังจากความพยายาม และอิทธิพลของสังคม

(ภัทรพงษ์ ยมณา, 2557 ออนไลน์) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและความตั้งใจในการนำระบบสำนักงานเสมือนมาใช้ในองค์กรได้ใช้กรอบแนวคิดด้านเทคโนโลยี-องค์กร-สิ่งแวดล้อม (Technology-Organization-Environment framework: TOE) และเพิ่มปัจจัยความไว้วางใจของพนักงานผ่านการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน ผลการสำรวจพบว่ามีปัจจัยทั้งหมด 6 ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและความตั้งใจในการนำระบบสำนักงานเสมือนมาใช้ในองค์กร ปัจจัยดังกล่าวคือ ความรับรู้ถึงประโยชน์ ตามด้วยแรงผลักดันจากสภาวะแวดล้อม ความไว้วางใจต่อพนักงาน ความเข้ากันได้ของเทคโนโลยี การสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร และความสามารถทางการเงิน

(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 และส่วนใหญ่อยู่ในแผนกLaboratoryของหน่วยงานประกันคุณภาพ ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรายด้านที่อยู่ในระดับมาก อ นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าการยอมรับนับถือ และค่าตอบแทน ตามลำดับ และการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด จากการวิเคราะห์ปรากฏว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 76.6 ($R^2 = 0.766$) และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามคือ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีแมจิก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ความมั่นคงในงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน

(ชาลีนี วิจิตรโชติพิณชัย, 2559 ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ในการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานในบริษัทเอกชนที่ถูกสำรวจนั้นมีการมีผลต่อการใช้ระบบได้แก่สองปัจจัยหลักคือ ความเข้ากันได้ในการใช้และนโยบายองค์กร 1.ความเข้ากันได้ในการใช้ (Compatibility): ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับความเหมาะสมของระบบการทำงานทางไกลต่อความต้องการ ค่านิยม ประสบการณ์ และทักษะของพนักงานเอง ถ้าระบบทำงานทางไกลสอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานจะส่งผลให้พนักงานยอมรับและใช้ระบบนั้นมากขึ้น 2.นโยบายองค์กร (Organizational Policy): ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับนโยบายและคำแนะนำขององค์กรในการสนับสนุนการทำงานทางไกล ผลการสำรวจพบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงมีระดับสูง และในด้านความเหมาะสมของระบบการวัดผลการปฏิบัติงานต่อรูปแบบการทำงานทางไกลยังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรอาจสร้างการรับรู้และความเข้าใจทั่วไปให้พนักงานทราบเกี่ยวกับระบบการวัดผลที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อลดความกังวลให้แก่พนักงานเกี่ยวกับการวัดผลที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ตรงกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้องค์กรยังสามารถสร้างช่องทางในการแบ่งปันข้อมูลและสื่อสารกับพนักงานที่ทำงานทางไกล เช่น ผ่านเว็บไซต์หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อให้พนักงานทราบถึงข้อมูลและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

(อัครเดช ไม้จันทร์, 2560 ออนไลน์) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา สรุปผลว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือความมั่นคงในงานพนักงานทุกคนมุ่งมั่นและมุ่งหวังที่จะได้รับความมั่นคงไม่เพียงแคในเรื่องส่วนตัวและผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความมั่นคงโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อพนักงานเกิดเหตุทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ ความมั่นคงทางการเงินจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่สูงอายุหรือเมื่อประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม ในขณะที่เดียวกันพนักงานทุกคนยังมีความมุ่งมั่นที่จะได้รับความมั่นคงทางจิตใจ หมายความว่าพนักงานต้องมีโอกาสที่จะรู้ถึงขอบเขตความสามารถในการอยู่รอด และมีความมั่นใจในเรื่องการเงินที่มีความแน่ใจว่าจะได้รับต่อเนื่อง นอกจากนี้พนักงาน

ยังต้องมีความสามารถในการปรับตัวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือหลังจากได้เกษียณอายุแล้ว ดังนั้นสำคัญที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความมั่นคงในงานและทางการเงินของพนักงาน และสร้างโอกาสให้พนักงานทราบถึงขอบเขตความสามารถในการทำงาน รวมถึงสร้างความมั่นใจในเรื่องการเงินที่มีความแน่ใจว่าจะได้รับต่อเนื่อง อีกทั้งให้พนักงานมีความสามารถในการปรับตัวและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือหลังจากเกษียณอายุ

(กรรณิณัญญ์ กิมศุก, 2563 ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยสนับสนุนอย่างทรัพยากรในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน สำหรับปัจจัยที่มีผลให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 พฤติกรรม อันได้แก่ 1) การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกต่อผู้ร่วมงานและมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้าขององค์กรในแง่บวก 2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และ 3) การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด มีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือนักสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนาและ ปัจจัยคุณภาพชีวิต เท่านั้น

(ชนกนันท์ โตชูวงศ์, 2563 ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 โดยรวมที่ร้อยละ 63.30 และพบว่า การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ การปรับปรุงตรวจสอบ การวางแผนการเปลี่ยนแปลง และการนำความเปลี่ยนแปลง (X2) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของ

พนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 โดยรวม โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 66.60

(ดวงพร บุญเม้ง และ พิพัฒน์ ไทยอารี, 2563 ออนไลน์) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการ Work from home ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อการทำงานในขนาดไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อความพร้อมแตกต่างกัน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร อุปกรณ์และเทคโนโลยี ที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อการทำงานในขนาดและการเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน

(มณฑิรา เทียนประสิทธิ์ และ บุญกา บัณฑิตอัมพร, 2563 ออนไลน์) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมาณผลภายใต้สถานการณ์โควิด-19 พบว่า ด้านปัจจัยประชากร เพศ อายุ สถานภาพ และ อาชีพ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านไม่ต่างกัน แต่ลักษณะงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านต่างกัน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน การรับรู้ต่อสถานการณ์โควิด-19 และการรับรู้ถึงความง่ายจากการทำงานที่บ้าน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ความเข้ากันได้ของ งานในการทำงานที่บ้าน บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้และนโยบายองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

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

(ลักษิกา นุชอุดม, 2564 ออนไลน์) ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ผลการศึกษา จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานจากบ้านตามกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ประกอบด้วยทั้งหมด 6 ปัจจัยได้แก่

การรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้งานการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ทรัพยากรที่ใช้อำนวยเทคโนโลยีที่ใช้อำนวย บรรทัดฐานที่ทำงานบรรทัดฐานที่บ้าน ร่วมด้วยตัวแปรกำกับ 2 ปัจจัย คือ การรับรู้ต่อสถานการณ์วิกฤต COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง

(กรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล, 2565 ออนไลน์) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันพบว่า ปัจจัยควบคุมได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประเภทของบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ประเภทของงาน และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน และปัจจัยด้นนโยบายองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Wak fom Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดการกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทั้งหมด จำนวน 766 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทั้งหมดจำนวน 262คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรจึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1970 580-581) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนี้

$$n = \frac{n}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ	n	= จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	N	= จำนวนประชากร
	e	= ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (แทนค่าในสูตร)

$$\frac{766}{1 + 766(0.05)^2}$$

= 262 คน

จากการคำนวณจะได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 262 คน เพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 5 % หรือ 13 คน จะได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 275 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกตามสายงาน คือ

- 1.สายงานผู้ออกหลักทรัพย์
- 2.สายงานการตลาด
- 3.สายงานกำกับตลาด
- 4.สายงานพัฒนาความยั่งยืนตลาดทุน
5. Strategic Initiative & Industry Utility
- 6.สายงานบริหารการปฏิบัติการ
- 7.สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 8.สายงานวางแผนกลยุทธ์องค์กร
- 9.สายงานกฎหมาย
- 10.สายงานพัฒนาบุคคลและพัฒนาองค์กร
- 11.สายงานการเงินและบริหารเงินลงทุน

ตาราง 1 จำนวนพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 11 สายงาน

สายงาน	จำนวนคน	ขนาดหน่วยงาน
1. Strategic Initiative & Industry Utility	6	เล็ก
2.สายงานพัฒนาบุคคลและพัฒนาองค์กร	21	เล็ก
3.สายงานกฎหมาย	24	เล็ก
4.สายงานวางแผนกลยุทธ์องค์กร	38	เล็ก
5.สายงานผู้ออกหลักทรัพย์	59	กลาง
6.สายงานการตลาด	61	กลาง
7.สายงานการเงินและบริหารเงินลงทุน	64	กลาง
8.สายงานกำกับตลาด	66	กลาง
9.สายงานพัฒนาความยั่งยืนตลาดทุน	84	กลาง
10.สายงานบริหารการปฏิบัติการ	165	ใหญ่
11.สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	178	ใหญ่
รวม	766	100.00

ที่มา: แผนกทรัพยากรบุคคล ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณ พฤศจิกายน 2565

เพื่อให้ประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ในชั้นภูมิเดียวกัน โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนโควตาดังตาราง

ตาราง 2 แสดงการแบ่งจำนวนขนาดหน่วยงานตามขนาด

ขนาดหน่วยงาน	จำนวนคน	โควตา	จำนวน หน่วยงาน	รวมจำนวน คน
เล็ก	1-50	15	4	60
กลาง	51-100	25	5	125
ใหญ่	100 คนขึ้นไป	45	2	90
รวม	85	85	11	275

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้ในขั้นตอนที่ 1

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ครอบคลุมตามโครงสร้างของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple choices) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุดจำนวน 5 ข้อ ดังนี้ประกอบด้วย

ข้อที่ 1 เพศ เป็นคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงอายุ คำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ข้อมูลรายงานอายุพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีอายุตั้งแต่ 22 - 60 ปี (ที่มาข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60-22}{4} = 9.5$$

โดยในงานวิจัยครั้งนี้จะปรับให้อายุมีช่วงห่างกันในแต่ละอันตรภาคชั้นอยู่ช่วงละ 10 ปีเพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1. 21 -30 ปี
2. 31 – 40 ปี
3. 41 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 อายุการทำงาน เป็นคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงานในบริษัท คำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ข้อมูลรายงานระยะเวลาการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีอายุการทำงานตั้งแต่ 0 -34 ปี (ที่มาข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{34-0}{5} = 6.8$$

โดยในงานวิจัยครั้งนี้จะปรับให้ระยะเวลาการทำงานในบริษัทมีช่วงห่างกันในแต่ละ
 อันตรภาคชั้นอยู่ช่วงละ 7 ปีเพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงช่วงอายุของผู้ตอบ
 แบบสอบถามดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 7 ปี
2. 8 -14 ปี
3. 15 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 5 ภาวะรับผิดชอบสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว เป็นคำถามชนิดปลายปิด
 (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

1. มี
2. ไม่มี

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการทำงานผ่านระบบ
 ทางไกล โดยสร้างแบบสอบถามอ้างอิงมาจาก (Gitlab: Savanta@Statista, 2022 Online) โดย
 เป็นคำถามเชิงบวกจำนวน 6 ข้อ และเป็นการให้คะแนนแบบ Likert (Summary rating method:
 the likert scale) โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตร
 ภาคชั้นดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 ออนไลน์)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของระดับความคิดเห็น
ดังนี้เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงาน
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีทัศนคติต่อการทำงานผ่านระบบทางไกลในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีทัศนคติต่อการทำงานผ่านระบบทางไกลในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีทัศนคติต่อการทำงานผ่านระบบทางไกลปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีทัศนคติต่อการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีทัศนคติต่อการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่ดีย่างมาก

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่าน
ระบบทางไกล โดยสร้างแบบสอบถามอ้างอิงมาจาก (ชาลีณี จูติโชติพิณชัย, 2559 ออนไลน์) ซึ่งมี
ลักษณะต่างๆ 3 ด้านดังนี้คือ ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resources that are conducive
to use) เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ (Technology that facilitates use) และ นโยบายองค์กร
(corporate policy) จำนวน 12 ข้อ โดยเป็นคำถามเชิงบวกทั้ง 12 ข้อ และเป็นกาให้คะแนนแบบ
Likert (Summary rating method: the likert scale) โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับขั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตร
ภาคขั้นดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 ออนไลน์)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคขั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของระดับความคิดเห็น
ดังนี้เกณฑ์เฉลี่ยระดับของการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล
ของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานผ่านระบบทางไกล โดยสร้าง
แบบสอบถามอ้างอิงมาจาก (ถวัชพล 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 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น
ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 ออนไลน์)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของระดับความคิดเห็น
ดังนี้เกณฑ์เฉลี่ยระดับของการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่าน
ระบบทางไกลของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับต่ำมาก

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้
อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไขเนื้อหา ภาษาให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แล้วนำมาปรับปรุง
เพื่อให้เนื้อหาและข้อความต่างๆตรงกับกรอบแนวความคิดในการวิจัยที่ต้องการวัด

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 40

ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -
Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สูตร (กัลยา วา
ณิชย์บัญชา, 2549 ออนไลน์) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมี
ค่าระหว่าง $0 < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ r คือ ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient

k คือ จำนวนข้อในแบบทดสอบ

$\sum s_i^2$ คือ ความแปรปรวนของคะแนนแบบทดสอบแต่ละข้อ

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การกำหนดแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

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

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนจำนวน 275 รายซึ่งได้มาจาก พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลเมื่อได้แจกแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า บันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS for Window Version 11.5 เพื่อวิเคราะห์สถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูล

ลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545 ออนไลน์)

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

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ทักษะที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แบบสอบถามส่วนที่ 3 การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

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

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 จำแนกได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกคนอื่นๆในครอบครัว ต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

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

2.3 Simple Linear Regression เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) ในสมมติฐานที่ 2 ได้แก่ ทักษะที่มีต่อระบบการทำงานทางไกลที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2.4 Multiple Linear Regression เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป (Dependent Variable) ในสมมติฐานที่ 3 ได้แก่ การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ นโยบายองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1. สูตรการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (อภิรักษ์ จันทะนี, 2538 ออนไลน์)

$$p = \frac{f}{n} (100)$$

เมื่อ	p	แทน ร้อยละหรือ % (Percentage)
	f	แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541: 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	n	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541
ออนไลน์)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของแต่ละตัวยกกำลังด้วยสอง

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 ออนไลน์)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1-1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2-1}}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{X}_1	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{X}_2	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน ชั้นความเป็นอิสระ

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 ออนไลน์)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}; df = (k-1, n-k)$$

เมื่อ	F	แทน ค่าการแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS_b	แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมุติฐาน
	n	แทนจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544 ออนไลน์)

$$\text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\text{MSE} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

ถ้า $n_i = n_j$ จำทำให้

$$\text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{\text{MSE}}{n_j}}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j
 MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
 n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่าง
 α แทน ค่าความเชื่อมั่น

2.3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Simple Linear Regression Analysis)

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม 1 ตัว เพื่อศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงหรือไม่ ความสัมพันธ์ที่ได้กล่าวมานั้นคือการหาค่าสหสัมพันธ์หรือ Correlation นั้นเองโดยค่า Correlation หรือ "r" ยิ่งค่ามีความเข้าใกล้ 1 หรือ -1 กำลังจะบ่งบอกว่าค่าความสัมพันธ์ของข้อมูลนั้นยังมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเส้นตรง (Linear) แต่ถ้าค่า "r" เข้าใกล้ 0 จะบ่งบอกว่าความสัมพันธ์ของข้อมูลเหล่านั้นไม่ได้อยู่ในรูปแบบเส้นตรง (Non-linear)

โดยมีสมการดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

Y คือตัวแปรตามซึ่งจะเป็นตัวแปรหรือข้อมูลที่เราให้ความสนใจเป็นหลัก

β_0 คือค่า Intercept หรือค่าคงที่ซึ่งจะเป็นค่าที่ส่งผลต่อตัวแปร Y เมื่อตัวแปร X เป็น 0 หรือในทางคณิตศาสตร์ก็คือจุดตัดแกน Y

β_1 คือค่า Parameter หรือค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระโดยถ้าจะขยายความหมายของ Parameter ก็จะได้เป็นค่าที่จะทำให้ตัวแปร Y เปลี่ยนแปลง **B1** หน่วยเมื่อค่า X มีค่าเท่ากับ 1

X คือตัวแปรอิสระซึ่งจะเป็นตัวแปรที่เป็นตัวกำหนดค่าหรือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร Y

2.4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม

จากสมการแสดงการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ(X) ของประชากรจะเห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ $\alpha \pm \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้ เรียกว่า ค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error) การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าวมีค่าความคาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ X แทน ตัวแปรอิสระ

Y แทน ตัวแปรตาม

K แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์

ส่วน b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\alpha = Y - b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

$$b_i = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

การวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

1. ความผิดพลาด (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) จะต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน
4. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน
5. จะต้องตรวจสอบ Multi Collinearity โดยจะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบคือค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Colinearity จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พรรณนาใน t-distribution
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom)
F-prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกลำดับสำคัญทางสถิติ (ตาราง One-Way ANOVA)
F-ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution
LSD	แทน	Least Significant Difference
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
R^2_{Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปร
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	ทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล
X_2	แทน	ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้
X_3	แทน	เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้
X_4	แทน	นโยบายองค์กร
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
DW	แทน	ความเป็นอิสระของตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ทักษะคดีที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล

ตอนที่ 3 การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 3 ข้อ

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

2. ทักษะคดีที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ นโยบายองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ในด้าน เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน ภาวะความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตาราง 3 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	83	30.20
หญิง	192	69.80
รวม	275	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 และเพศชายจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนความถี่(คน) และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	51	18.50
31-40 ปี	79	28.70
41 ปีขึ้นไป	145	52.70
รวม	275	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 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 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	111	40.40
สูงกว่าปริญญาตรี	164	59.60
รวม	275	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนความถี่(คน) และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 7 ปี	67	24.40
8-14 ปี	63	22.90
15 ปีขึ้นไป	145	52.70
รวม	275	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 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 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนความถี่(คน) และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภาวะรับผิดชอบต่อสมาชิกคนอื่นๆในครอบครัว

ภาวะรับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีภาวะรับผิดชอบ	99	36.00
มีภาวะรับผิดชอบ	176	64.00
รวม	275	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาวะรับมือต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาคือไม่มีภาวะ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale Question) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ทัศนคติที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.การทำงานผ่านระบบทางไกลมีความง่ายและสะดวก	4.53	0.61	ดีมาก
2.การทำงานผ่านระบบทางไกลเป็นลักษณะการทำงานที่ทันสมัยเข้ากับยุคปัจจุบัน	4.72	0.48	ดีมาก
3.การทำงานผ่านระบบทางไกลทำให้ท่านมีอิสระในการทำงานมากขึ้น	4.48	0.75	ดีมาก
4.การทำงานผ่านระบบทางไกลช่วยให้ท่านทำงานได้สำเร็จไม่ต่างจากรูปแบบการทำงานในสถานที่เดิม	4.20	0.88	ดีมาก
5.การทำงานผ่านระบบทางไกลคืออนาคตใหม่ของการทำงาน	4.51	0.69	ดีมาก
รวม	4.49	0.68	ดีมาก

จากตาราง 8 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และเมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก ในทุกๆข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย การทำงานผ่านระบบทางไกลมีความง่ายและสะดวก,การทำงานผ่านระบบทางไกลเป็นลักษณะการทำงานที่ทันสมัยเข้ากับยุคปัจจุบัน,การทำงานผ่านระบบทางไกลทำให้ท่านมีอิสระในการทำงานมากขึ้น,การทำงานผ่านระบบทางไกลช่วยให้ท่านทำงานได้สำเร็จไม่ต่างจากรูปแบบการทำงานในสถานที่เดิม,การทำงานผ่านระบบทางไกลคืออนาคตใหม่ของการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53,4.72,4.48,4.20 และ 4.51ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale Question) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยรวม

การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	4.49	0.60	สูงมาก
ด้านเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้	4.49	0.67	สูงมาก
ด้านนโยบายองค์กร	3.90	0.90	สูง
รวม	4.29	0.73	สูงมาก

จากตารางที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ 2 ด้านคือ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้และ ด้านเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.49 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก และ

รองลงมาคือ ด้านนโยบายองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้

การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานผ่านระบบทางไกลให้แก่พนักงาน	4.48	0.74	สูงมาก
2. อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานผ่านระบบทางไกลทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.65	สูงมาก
3. อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานผ่านระบบทางไกลทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว	4.49	0.66	สูงมาก
รวม	4.49	0.68	สูงมาก

จากตารางที่ 10 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก ในทุกๆข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานผ่านระบบทางไกลให้แก่พนักงาน, อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานผ่านระบบทางไกลทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48, 4.48 และ 4.49 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้

การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีเพียงพอต่อระบบการทำงานทางไกล	4.48	0.73	สูงมาก
2.องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงานผ่านระบบทางไกล	4.52	0.69	สูงมาก
3.เทคโนโลยีขององค์กรท่านช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น	4.47	0.72	สูงมาก
รวม	4.49	0.71	สูงมาก

จากตารางที่ 11 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก ในทุกๆข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงานผ่านระบบทางไกล, องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีเพียงพอต่อระบบการทำงานทางไกล, เทคโนโลยีขององค์กรท่านช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52, 4.48 และ 4.47 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านนโยบายองค์กร

การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านนโยบายองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
--	-----------	------	-------

1.องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานผ่านระบบทางไกล	3.95	1.06	สูง
2.ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรของท่านให้การสนับสนุนพนักงานทำงานผ่านระบบทางไกล	3.91	1.04	สูง
3.การวัด KPI ขององค์กรท่านมีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานทางไกล	3.84	0.96	สูง
รวม	3.90	1.02	สูง

จากตารางที่ 12 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านนโยบายองค์กรภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูง ในทุกข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานผ่านระบบทางไกล,ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรของท่านให้การสนับสนุนพนักงานทำงานผ่านระบบทางไกล,การวัด KPI ขององค์กรท่านมีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงาน

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale Question) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยรวม

ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยรวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านด้านคุณภาพงาน	4.47	0.54	สูงมาก
ด้านปริมาณงาน	4.47	0.49	สูงมาก
ด้านระยะเวลา	4.41	0.54	สูงมาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.43	0.54	สูงมาก

รวม	4.45	0.53	สูงมาก
-----	------	------	--------

จากตารางที่ 13 การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ 2 ด้านคือ ด้านด้านคุณภาพงานและ ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.47 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมากและรองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านระยะเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.43 และ 4.41 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านคุณภาพงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านคุณภาพงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความละเอียดรอบคอบในงานที่ รับผิดชอบ	4.44	0.57	สูงมาก
2. ท่านควบคุมคุณภาพความถูกต้องของงานตาม มาตรฐานขององค์กร	4.48	0.60	สูงมาก
3. งานของท่านมีความครบถ้วนสมบูรณ์ตาม เกณฑ์ที่ตั้งไว้	4.50	0.60	สูงมาก
รวม	4.47	0.59	สูงมาก

จากตารางที่ 14 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านคุณภาพงานภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในทุกๆข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย งานของท่านมีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้, ท่านควบคุมคุณภาพความถูกต้องของงานตามมาตรฐานขององค์กร, ท่านมีความละเอียดรอบคอบในงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50, 4.48 และ 4.44 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านปริมาณงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล			
ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ในด้านปริมาณงาน			
1. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.50	0.58	สูงมาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกำหนดเวลา	4.46	0.59	สูงมาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม KPI	4.46	0.55	สูงมาก
รวม	4.47	0.57	สูงมาก

จากตารางที่ 15 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านปริมาณงานภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นในระดับ สูงมาก และพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ 2 ด้านคือ ท่านสามารถปฏิบัติตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกำหนดเวลา และ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม KPI โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.46 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้าน ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านระยะเวลา

ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านระยะเวลา			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.51	0.58	สูงมาก
2.ท่านแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.29	0.73	สูงมาก
3.ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ในเวลาที่กำหนดตามแผน	4.44	0.60	สูงมาก
รวม	4.41	0.64	สูงมาก

จากตารางที่ 16 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านระยะเวลาภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นในระดับ สูงมาก ในทุกๆข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน,ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ในเวลาที่กำหนดตามแผน,ท่านแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.51,4.44 และ 4.29 ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล			
ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ในด้านค่าใช้จ่าย			
1. ท่านให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.41	0.62	สูงมาก
2. ท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด	4.44	0.60	สูงมาก
3. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	4.43	0.59	สูงมาก
รวม	4.43	0.61	สูงมาก

จากตารางที่ 17 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านค่าใช้จ่ายภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นในระดับ สูงมาก ในทุกๆข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย ท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด, ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร, ท่านให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.44, 4.43 และ 4.41 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test

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

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ Independent t-test ระดับความ

เชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ						
	เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของ	ชาย	83	4.39	0.45	-1.368	0.173
พนักงานภาพรวม	หญิง	192	4.47	0.42		

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ T-test ในการทดสอบ พบว่า เพศชาย มีค่า p-value เท่ากับ 0.173 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้นหมายความว่าประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีเพศต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison Test) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่ความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ						
	อายุ	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานภาพรวม	อายุ 21 -30 ปี	51	4.35	0.41	2.299	0.102
	อายุ 31 -40 ปี	79	4.42	0.42		
	อายุ 41 ปีขึ้นไป	145	4.49	0.36		
ภาพรวม		275	4.55	0.43		

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อจำแนกตามอายุ การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.102 ซึ่งมากกว่า 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ Independent t-test ระดับความ

เชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามการศึกษา

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามการศึกษา						
	ระดับ การศึกษา	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig.(2- tailed)
ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานภาพรวม	ปริญญาตรี	111	4.45	0.41	0.297	0.767
	สูงกว่า ปริญญาตรี	164	4.44	0.44		

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อจำแนกตามการศึกษา โดยใช้สถิติ T-test ในการทดสอบ พบว่า ปริญญาตรี มีค่า p-value เท่ากับ 0.767 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น หมายความว่าประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ

ฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison Test) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่ความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุการทำงาน

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุการทำงาน						
	อายุการทำงาน	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	ไม่เกิน 7 ปี	67	4.33	0.43	5.676	0.004*
ผ่านระบบทางไกลของ	8 -14 ปี	63	4.39	0.39		
พนักงานภาพรวม	15 ปีขึ้นไป	145	4.52	0.43		
ภาพรวม		275	4.45	0.43		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีอายุการทำงาน

แตกต่างกัน มีระดับระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กับอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	\bar{X}	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))		
		ไม่เกิน 7 ปี	8 -14 ปี	15 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 7 ปี	4.33	-	-	-0.197* (0.002)
8 -14 ปี	4.39	-	-	-0.138* (0.033)
15 ปีขึ้นไป	4.52	-0.197* (0.002)	-0.138* (0.033)	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กับอายุการทำงาน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ คือกลุ่มอายุการทำงาน ไม่เกิน 7 ปี กับกลุ่มอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุการทำงาน ไม่เกิน 7 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล มากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป และกลุ่มต่อมาคือ กลุ่มอายุการทำงาน 8 -14 ปี กับ กลุ่มอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีค่า p-value เท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่ากลุ่มอายุการทำงาน 8 -14 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล มากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple

Comparisons Test)โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย รายคู่ปรากฏดังตารางที่ 22

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุการทำงาน	\bar{X}	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))		
		ไม่เกิน 7 ปี	8 -14 ปี	15 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 7 ปี	4.33	-	-	-0.197* (0.008)
8 -14 ปี	4.39	-	-	-
15 ปีขึ้นไป	4.52	-0.197* (0.008)	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กับอายุการทำงาน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ คือกลุ่มอายุการทำงาน ไม่เกิน 7 ปี กับกลุ่มอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุการทำงาน ไม่เกิน 7 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล น้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านภาวะรับผิดชอบสมาชิกในครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้าน
ภาระรับผิดชอบสมาชิกในครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล
ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้าน
ภาระรับผิดชอบสมาชิกในครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล
ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ Independent t-test ระดับความ

เชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่า
น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบ
ทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามภาระรับผิดชอบสมาชิกใน
ครอบครัว

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามภาระรับผิดชอบสมาชิกในครอบครัว						
	ภาระ รับผิดชอบ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig.(2- tailed)
ประสิทธิภาพในการทำงาน ผ่านระบบทางไกลของ พนักงานภาพรวม	ไม่มี	99	4.37	0.43	-2.174	0.031*
	มี	176	4.49	0.42		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิภาพในการ
ทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อจำแนกตามภาระ
รับผิดชอบสมาชิกในครอบครัว โดยใช้สถิติ T-test ในการทดสอบ พบว่า ผู้ที่ไม่มีภาระรับผิดชอบ
สมาชิกในครอบครัว มีค่า p-value เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้น หมายความว่าผู้ที่ไม่มีภาระ
รับผิดชอบสมาชิกในครอบครัวมีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลน้อยกว่าผู้ที่มีภาระ
รับผิดชอบสมาชิกในครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ทักษะคนที่มื่อต่อระบบการทำงานทางไกล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
การในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_0 = ทักษะคนที่มื่อต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ
การปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_1 = ทักษะคนที่มื่อต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ
ในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตาราง 25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Simple Linear Regression Analysis)

ระหว่างทักษะคนในการทำงานผ่านระบบทางไกลโดยรวม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการในการ
ปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตัวแปร	B	Std.Error	Beta	t	Sig
Constant	2.499	0.202		12.397	<0.001
ทักษะคนในการทำงานผ่านระบบ ทางไกลโดยรวม	0.434	0.045	0.508	9.739	<0.001*

$R = 0.508$, $R^2 = 0.258$, Adjusted $R^2 = 0.255$, Error of the Estimate = 0.37498
Durbin-w=1.833, F=94.839, Sig.=<0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าผลลัพธ์ค่า p-value เท่ากับ
<0.001 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดง
ว่ามีตัวแปรอิสระ (ทักษะคนในการทำงานผ่านระบบทางไกลโดยรวม) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน
การทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และคะแนน
มาตรฐานทักษะคนในการทำงานผ่านระบบทางไกลโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.434 ค่าสหสัมพันธ์
พหุคูณของทักษะคนในการทำงานผ่านระบบทางไกลโดยรวม เท่ากับ 0.508 โดยที่ตัวพยากรณ์
สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลได้ร้อยละ 25.80 มีความคลาด
เคลื่อนในการพยากรณ์ .202 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานผ่าน

ระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.499 + 0.508(X)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.508(X)$$

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ นโยบายองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_0 = การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_1 = การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตาราง 26 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (x_1)	0.35	2.854
เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ (x_2)	0.32	3.126
นโยบายองค์กร(x_3)	0.67	1.482

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่าค่า Variance inflation factor (VIF) ของด้านทรัพยากรที่ใช้อำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยี ใช้อำนวยต่อการใช้ และนโยบายองค์กร มีค่าเท่ากับ 2.854 3.126 และ 1.482 ตามลำดับ มีค่าไม่เกิน 10 ส่วนค่า Tolerance มีค่าเท่ากับ 0.35 0.32 และ 0.67 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 27 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ระหว่างการเรียนรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ประกอบด้วยทรัพยากรที่ใช้อำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยี ใช้อำนวยต่อการใช้ นโยบายองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยรวม

ตัวแปร	B	Std.Error	Beta	t	Sig
Constant	2.996	0.175		17.117	<0.001
ด้านทรัพยากรที่ใช้อำนวยต่อการ การใช้ (x ₁)	0.128	0.064	0.180	1.995	0.047*
ด้านเทคโนโลยี ใช้อำนวยต่อการ การใช้ (x ₂)	0.112	0.061	0.173	1.833	0.068
ด้านนโยบายองค์กร (x ₃)	0.096	0.031	0.202	3.105	0.002*

$R = 0.478$, $R^2 = 0.229$, Adjusted $R^2 = 0.220$, Error of the Estimate = 0.38368

Durbin-w=1.997, F=26.785, Sig.=<0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าผลลัพธ์ค่า p-value เท่ากับ <0.001 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ อย่างน้อย 1 ตัว (การเรียนรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยรวม พบว่าคะแนนมาตรฐาน ด้านทรัพยากรที่ใช้อำนวยต่อการใช้ (x₁) และ

ด้านนโยบายองค์กร (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 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้งสองด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลโดยรวม ได้ร้อยละ 22.90 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.175 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.996 + 0.018(X_1) + 0.202(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.128(X_1) + 0.096(X_3)$$

ส่วนการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ด้านเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ (x_3) (Sig =0.068) ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลโดยรวมของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 28 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลแตกต่างกัน

	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุการทำงาน	ภาวะความ รับผิดชอบต่อ สมาชิกใน ครอบครัว
ประสิทธิภาพในการ ทำงานผ่านระบบ ทางไกล ของพนักงานตลาด หลักทรัพย์แห่ง ประเทศไทย	x	x	x	✓ (0.004*)	✓ (0.031*)
รวม	x	x	x	✓ (0.004*)	✓ (0.031*)

หมายเหตุ: * หมายถึง คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

x หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 29 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล

ประสิทธิภาพในการทำงานผ่าน

ระบบทางไกล

✓

ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่ง

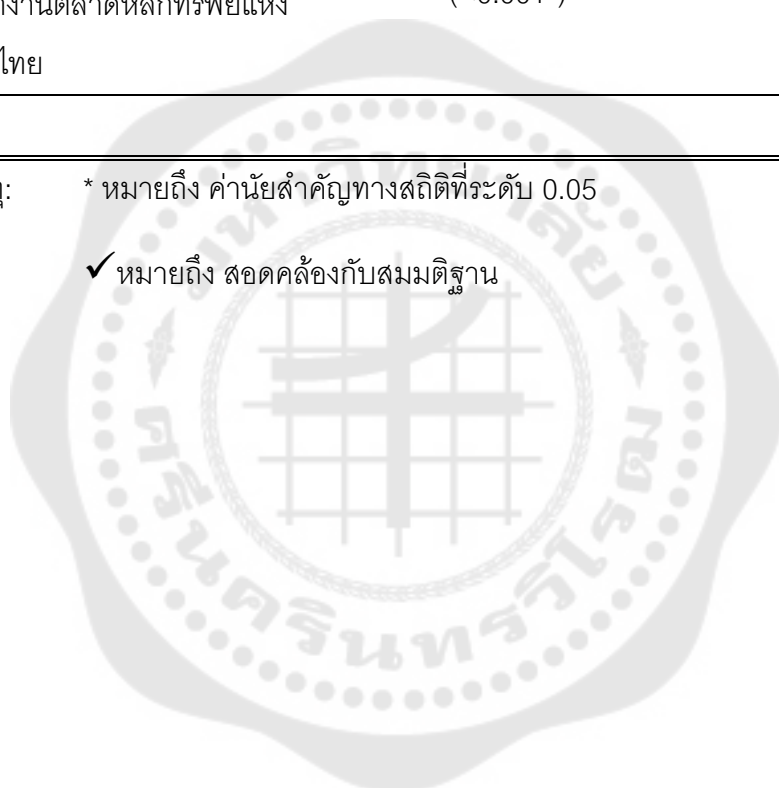
(<0.001*)

ประเทศไทย

หมายเหตุ:

* หมายถึง คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน



ตาราง 30 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ประกอบด้วย ทรัพยากรที่ใช้อำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยี
 ใช้อำนวยต่อการใช้ นโยบายองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบ
 ทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

	ทรัพยากรที่ ใช้อำนวยต่อ การใช้	เทคโนโลยี ใช้อำนวย ต่อการใช้	นโยบายองค์กร
ประสิทธิภาพใน การทำงานผ่าน ระบบทางไกล ของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย	✓ (0.047*)	✗	✓ (0.002*)
รวม	✓ (0.047*)	✗	✓ (0.002*)

หมายเหตุ: * หมายถึง คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

ความมุ่งหมายวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และภาวะรับผิดชอบสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกลกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมประกอบด้วย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายองค์กร กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

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

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยผู้ศึกษาได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

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

1.1 ด้านเพศ พบว่า เพศต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพล งามธรรมชาติ (2559) ทำการศึกษา แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด พบว่า เพศไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตนั้นเนื่องจากพนักงานสายการผลิตทุกคนให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นนโยบายของบริษัท โดยเฉพาะในเรื่องของค่าใช้จ่ายในกระบวนการผลิต พนักงานสายการผลิตทุกคนร่วมกันลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผลที่ได้คือการเพิ่มความเร็วในการผลิตงานและมีคุณภาพตรงตามแนวทางที่บริษัทกำหนดไว้

การให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตในบริษัท XYZ เป็นการสร้างนโยบายที่ชัดเจนและกำหนดให้ทุกคนเข้าใจถึงความสำคัญของการลดความสูญเสียในกระบวนการผลิต และให้พนักงานร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความเร็วในการผลิตงานและคุณภาพของผลิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ รดา มณีพรายพรรณ (2549) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู,อาร์. เคมีคอล จำกัด พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู,อาร์. เคมีคอล จำกัด โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากลักษณะโดยทั่วไปของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแล้ว เรื่องเพศไม่ได้เป็นตัวกำหนดถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานทุกคนที่ถูกคัดเลือกให้เข้ามาทำงานล้วนแล้วแต่ได้รับการอบรมและฝึกทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และเนื่องด้วยจากสถานการณ์ปัจจุบันโลกได้เปิดกว้างให้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างคลอบคลุม รวมทั้งทุก

คนในองค์กรมีสิทธิที่จะเรียนรู้และฝึกทักษะการทำงานของตนเอง จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งไม่เกี่ยวกับเพศ

1.2 ด้านอายุ พบว่า อายุต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) โดยศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด พบว่าอายุไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต เนื่องจากบริษัทได้กำหนดนโยบายในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีทักษะในการผลิตงานที่ดี เพื่อลดการเสียหายจากกระบวนการผลิตและให้มีมาตรฐานในการผลิตงานที่ดี พนักงานได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการผลิตงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้บริษัทได้ใช้นโยบายเพื่อลดการเสียหายที่เกิดจากกระบวนการผลิต และมีมาตรฐานการผลิตที่เข้มงวด ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้อายุของพนักงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรกฤต อารีกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรคมนาคม ทหารอากาศ (ทอ.) ในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ พบว่า พนักงานสายการผลิตที่แตกต่างกันทางอายุไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุเกิดจากพนักงานสายการผลิตส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด และมีการให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อรายได้และการดูแลครอบครัวในกรณีของพนักงานที่มีครอบครัว ซึ่งเน้นการทำงานเพื่อรายได้เพื่อให้สามารถสนับสนุนครอบครัวในด้านเศรษฐกิจได้ จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่าการที่อายุมีความแตกต่างกันนั้นบ่งบอกถึงการยอมรับและการเรียนรู้เรื่องและเทคโนโลยีสมัยใหม่ของคนรุ่นใหม่ที่มีความ Digital native ซึ่งเป็นทักษะที่ส่งเสริมให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้นแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับความรู้และการฝึกปฏิบัติให้มีความเชี่ยวชาญ ดังนั้นอายุจึงไม่ได้เป็นตัววัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่าไรนัก

1.3 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันกัน เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ สมชาย เรื่องวงษ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และอายุงานไม่มีความแตกต่างกันในการมองเห็นความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานความเห็นผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการศึกษาของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่มีนัยต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านระบบทางไกล เนื่องจากพนักงานทุกคนจะได้รับการอบรมฝึกฝนทักษะ และความรู้ใหม่ๆจากทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่จัดอบรมให้อยู่เป็นประจำ รวมทั้งการแชร์ความรู้และทักษะจากทางฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องของด้านเทคโนโลยีโดยตรงเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถใช้งานในอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆได้

1.4 ด้านอายุการทำงาน พบว่า อายุการทำงานต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ตำแหน่งงาน, ประเภทของบุคลากร, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์, ประเภทของงาน, ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน, ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ไม่มีผลกระทบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ในห้องสมุดของเครือข่ายความร่วมมือด้านประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมชาย เรืองวงศ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัดผลการศึกษาพบว่าพบว่า ปัจจัยเช่น เพศ , สถานภาพสมรส, การศึกษาและอายุงานที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างเชิงสถิติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า เนื่องจากกลุ่มคนที่มีอายุการทำงานที่น้อยกว่า คือ กลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เป็นวัยเริ่มทำงานที่มีทักษะพื้นฐานทางด้านการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ด้านไอทีเป็นอย่างดี จึงทำให้เกิดการทำงานผ่านระบบทางไกลที่ค่อนข้างมีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มวัยทำงานที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่มีอายุค่อนข้างมาก

1.5 ด้านการรับมือติดขอบสมาชิกคนอื่นในครอบครัวพบว่า การรับมือติดขอบสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวิกา มีสามเสน และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับด้านบทบาทหน้าที่ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานในองค์กรรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิรา เทียนประสิทธิ์ และ บุญกา บัณฑิตอัมพร (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19 พบว่า บรรทัดฐานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า กลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ให้ความสำคัญในเรื่องบรรทัดฐานที่บ้าน ในที่นี้คือครอบครัวและสภาพแวดล้อม การทำงานที่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่บ้านด้วยเช่นกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่ากลุ่มคนที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวย่อมมีความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ค่อนข้างสูงเนื่องจากต้องทำงานให้เสร็จลุล่วงเพื่อที่จะมีเวลามารับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวและมีการจัดสรรเวลาในการทำงานและการดูแลครอบครัวอย่างเป็นสัดส่วน สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการทำงาน และการบริหารจัดการสรรเวลาได้เป็นอย่างดี

2.ทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ทัศนคติในการทำงานผ่านระบบทางไกลโดยรวม ($\beta=0.434$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งถือว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล (2565) ทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา มีทั้งหมด 3 ด้านคือ ปัจจัย 1.ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน 2.ปัจจัยด้านความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งาน และ 3.ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วลัยุทธิ์ ก้าวสัมพันธ์ (2554) ที่พบว่าปัจจัยด้านความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยพนักงานห้องสมุดเครือข่ายความ

ร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษารู้ถึงขั้นตอนการทำงานที่สะดวกและเข้าใจได้ง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อนมากกว่าการทำงานในสำนักงาน และไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์หรือคู่มือแนะนำเฉพาะในการทำงานจากที่บ้าน นอกจากนี้เวลาในการเรียนรู้ก็ไม่นานเพราะการทำงานจากที่บ้านมีขั้นตอนที่เข้าใจง่าย ซึ่งช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถานการณ์โควิด-19 โดยทั้งสองการวิจัยส่งผลให้เห็นว่าการทำงานจากที่บ้านสามารถเป็นทางเลือกที่มีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินงานได้ดีในบริบทที่เกิดขึ้นในช่วงโควิด-19 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกลแล้วจะทำให้พนักงานนั้นมีความเต็มใจในการทำงานอลະเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานอย่างเต็มสรรพกำลัง

3. การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ นโยบายองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และด้านนโยบายองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ด้านด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานแต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยุทธ์ ก้าวสัมพันธ์ (2554) ที่พบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ไม่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบทำงานทางไกล

ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ สอดคล้องกับ ศรีบุญญา ซื่อสัตรู (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานสูงที่สุด หากพนักงานได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่นคอมพิวเตอร์พกพา โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์ จอมอนิเตอร์ ระบบสารสนเทศ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน

ด้านนโยบายองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลิตี ฐิติโชติพิณชัย (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นโยบายองค์กรมีอิทธิพลต่อการใช้ระบบทำงานทางไกล จากการทดสอบสมมติฐานพบว่านโยบายองค์กรนโยบายองค์กรมีอิทธิพลต่อการใช้ระบบทำงานทางไกลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่ามี

ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างนโยบายขององค์กรและการใช้งานระบบทำงานทางไกลในบริษัทหรือองค์กรนั้น ปัจจัยนโยบายขององค์กรที่สำคัญอาจเป็นเช่นการรับรู้ของผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนในการทำงานทางไกล และการมีระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานรับรู้และมีความเห็นด้านบวกต่อปัจจัยนโยบายขององค์กรอย่างมาก องค์กรที่ใช้ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานแบบการให้ระบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (results-based performance management system) และไม่มี ความกังวลว่าการทำงานทางไกลจะส่งผลกระทบต่อการประเมินผลการทำงานอย่างไม่เป็นธรรม ส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะใช้ระบบการทำงานทางไกล เนื่องจากพนักงานได้รับการสนับสนุนและมีระบบที่เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานทางไกลได้เต็มที่ การวัดผลการปฏิบัติงานที่เน้นความสำเร็จของผลงานเป็นตัวชี้วัดสำคัญ ทำให้พนักงานเน้นการผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลให้กับองค์กร โดยไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานที่ทำงานกับผู้บริหาร นี่อาจเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ช่วยสนับสนุนพนักงานให้ใช้ระบบการทำงานทางไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนด้านเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เหตุผลเนื่องจากพนักงานจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ทำงานผ่านระบบทางไกลขององค์กร และเครือข่ายความปลอดภัยขององค์กร แต่สำหรับในด้านของเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรืออุปกรณ์อื่นๆที่เกี่ยวข้องพนักงานจำเป็นต้องจัดหาเอง ตามความเหมาะสมและรูปแบบการทำงานของพนักงาน จึงเป็นเหตุที่ว่าทำไมด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้นั้นไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากพนักงานจำเป็นต้องหาบางส่วนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาลินี ลูตีโซติฟนิชย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ไม่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบทำงานทางไกลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากเมื่อพนักงานใช้ระบบการทำงานทางไกล จะต้องทำงานจากระบบขององค์กรผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นเทคโนโลยีหรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจากที่บ้านของตนเองหรือจากสถานที่อื่นที่ตนเองไปทำงาน ซึ่งอาจไม่พร้อมหรือไม่เหมาะสมกับการทำงานทางไกลเพราะเป็นสิ่งพนักงานต้องจัดหาเองนอกเหนือจากสิ่งที่องค์กรจัดหาให้ จึงไม่ส่งผลให้เกิดการใช้ระบบการทำงานทางไกล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยุทธ์ ก้าวสัมพันธ์ (2554) ที่พบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ไม่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบทำงานทางไกล

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย ดังนี้

1. จากผลวิจัยบ่งชี้ว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานนานมีประสิทธิภาพการทำงานผ่านระบบทางไกลดีกว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานน้อย องค์กรควรพิจารณาจัดทำเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานเพื่อเป็นการประเมินผลลัพธ์ของการทำงานของพนักงานในทุกระดับช่วงอายุการทำงาน ซึ่งหากพบว่าพนักงานกลุ่มไหนที่ได้ระดับการประเมินที่น้อย จะต้องจัดทำกรอบหรือฝึกทักษะในเรื่องของการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการทำงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้น ซึ่งจะสามารถแก้ปัญหาด้านประสิทธิภาพของการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานได้

2. จากผลวิจัยบ่งชี้ว่า ผู้ที่ไม่มีภาระรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลน้อยกว่าผู้ที่มีภาระรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว โดยองค์กรควรพิจารณาให้มียุทธศาสตร์การทำงานแบบผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้านและการทำงานที่สำนักงานแต่ต้องมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับที่ค่อนข้างรัดกุมต่อการทำงานเนื่องจาก ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปพร้อมกับเทคโนโลยีที่เติบโตอย่างก้าวกระโดดทำให้พนักงานสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้ แต่ก็อาจนำมาซึ่งความหละหลวมในบางประการที่ส่งต่อประสิทธิภาพการทำงานในรายบุคคล โดยเฉพาะพนักงานในกลุ่มที่ไม่มีภาระทางด้านครอบครัวที่จะทำอย่างไรให้เกิดผลผลิตภาพการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าปัจจุบัน

3. จากผลวิจัยบ่งชี้ว่า ทัศนคติที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านระบบทางไกล ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญและมีความเข้าใจในการทำงานผ่านระบบทางไกล เช่นการจัดอบรม การเปิดให้แสดงความคิดเห็นต่อระบบการทำงานผ่านระบบทางไกลแล้วนำเสนอแนะต่างๆที่ได้จากพนักงานมาปรับปรุงให้เป็นรูปธรรมอันจะส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต

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



ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาหาปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอื่นๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานผ่านระบบทางไกล เช่น ตำแหน่งงาน หรือภาระหน้าที่รับผิดชอบในงาน ลักษณะของครอบครัว

2. ควรศึกษาหาปัจจัยด้านทัศนคติอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านระบบทางไกล เช่น สวัสดิการองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กร หรือแม้กระทั่งนโยบายการทำงานของบริษัทเทียบเคียง



บรรณานุกรม



ประวัติผู้เขียน



- 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?q-origsite=gscholar&cbl=44442>
- Bin Yang, และ Jian Xue. (2020 Online, Febuary,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, และ Steven J. Davis. (2021 Online, April). Why Working from Home Will Stick. *Instituto Tecnológico Autónomo de México*. 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, และ Peter Standen. (2001 Online, December). 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 วิถีการทำงานยุคใหม่. 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*.

Michael Gibbs, Friederike Mengel, และ Christoph Siemroth. (2022 Online, April,2022). Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT

- Professionals. *SSRN Webpage*. Retrieved from
 file:///C:/Users/Thanapasp/Downloads/SSRN-id3843197.pdf
- 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, และ 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*. สืบค้นจาก <https://th-th.workplace.com/blog/working-remotely>
- กรกฤต อารีกุล. (2552 ออนไลน์). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรคมนาคม ทหารอากาศ (ทอ.) ในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ*

(มหาวิทยาลัยรามคำแหง). สืบค้นจาก http://www.abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-5-8_1565169372.pdf

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

กรวิกา มีสามเสน, และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564 ออนไลน์). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMSNPRU/article/download/257498/171793/942592>

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2540 ออนไลน์). การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาตินในประเทศไทย. สืบค้นจาก http://www.research-system.siam.edu/images/coop/general_management/3_2557/Working_with_Operation_Schedules_of_Benchapoom_Traffic_Co.Ltd/06_ch2.pdf

กัณฑ์รัตน์ ประเสริฐธนากุล. (2565 ออนไลน์). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (*Work from Home*) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกัน. (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์). สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tla_research/article/download/254113/173123

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558 ออนไลน์). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. สืบค้นจาก http://library.christian.ac.th/opac/showsearch_bk.php?pointer=T038247

ชนกนันท์ โตชูวงศ์. (2563 ออนไลน์). การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (*Work from home*) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร. (บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://www.vl-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/150>

- ชาลิตี ฐิติโชติพิณชัย. (2559 ออนไลน์). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802036227_5788_4219.pdf
- เชิดศักดิ์ โสมวาสิทธิ์. (2536 ออนไลน์). การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. สืบค้นจาก <http://opac-healthsci.psu.ac.th/BibDetail.aspx?bibno=450346>
- ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559 ออนไลน์). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด. (ค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง). สืบค้นจาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2561_1566439204_6014832031.pdf
- ดวงพร บุญเม้ง, และ พิพัฒน์ ไทยอารี. (2563 ออนไลน์). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน *Work from home* ของบุคลากรในภาครัฐ. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/year9-3/9-2.pdf>
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538 ออนไลน์). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. สืบค้นจาก <http://library.nhrc.or.th/ulib/dublin.php?ID=2121>
- ธัญญา อ่อนคง. (2553 ออนไลน์). พฤติกรรมการชมภาพยนตร์การเข้าร่วมและความพึงพอใจต่อกิจกรรม *Starpics* ฟุตฟิต *For Film* ของนักศึกษาในเขตกทม. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://scholar.utcc.ac.th/bitstream/6626976254/1046/2/2314fulltext.pdf>
- บังอรรัตน์ สำเนียงเพราะ. (2554 ออนไลน์). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือน : กรณีศึกษา หน่วยงานปฏิบัติการภาคสนาม องค์การผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่. (วิทยาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:121752
- พรพิน ประกายสันติสุข. (2550 ออนไลน์). ลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยม ทรัพยากรการท่องเที่ยว และพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ

โรตตี, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

http://tourismlibrary.tat.or.th/medias/SWU0049/SWU0049_fulltext.pdf

พัชรา ตีระดิเรก. (2559 ออนไลน์). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการบริษัททัวร์นำเที่ยวของประชากรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802031483_5193_3928.pdf

ภัทรพงษ์ ยมนา. (2557 ออนไลน์). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและความตั้งใจนำระบบสำนักงานเสมือนมาใช้ในองค์กร. (การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2014/TU_2014_5602037532_1012_690.pdf

มณฑิรา เทียนประสิทธิ์, และ บุญกา ปันจตุรอำพร. (2563 ออนไลน์). ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (*Work from home*) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19 (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-9/6214154026.pdf>

รดา มณีพรายพรรณ. (2549 ออนไลน์). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.อาร์. เคมีคอล จำกัด. (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Rada_M.pdf

ลักษิกา นุชอุดม. (2564 ออนไลน์). ทศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (*Work from home*) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3928/1/TP%20MS.012%202564.pdf>

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558 ออนไลน์, 15 กันยายน). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. สืบค้นจาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html

- วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์. (2554 ออนไลน์). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงาน
ระยะไกล : กรณีศึกษา ธนาคารแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Creator/personDc/115604
- วัชรภรณ์ ไบยา. (2557 ออนไลน์). ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกอง
อาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยบูรพา. (งานนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี). สืบค้นจาก
http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930279.pdf
- วิทยา ด้านอำรุงกุล. (2546 ออนไลน์). การบริหาร = Management. สืบค้นจาก <https://clrem-opac.sut.ac.th/opac2/BibDetail.aspx?bibno=136579>
- สมชาย เรืองวงษ์. (2552 ออนไลน์). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทอิตาซีคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย). (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์). สืบค้นจาก
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/srj/article/download/124508/94400/>
- สุริพร ธรรมวาทีตย์. (2551 ออนไลน์). ทัศนคติและพฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคล บริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร.
สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Suripom_T.pdf
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560 ออนไลน์). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา
(มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์). สืบค้นจาก
<https://core.ac.uk/download/pdf/154815316.pdf>
- อัญชลี ตั้งทิวาพร. (2551 ออนไลน์). ทัศนคติที่มีต่อน้ำส้มสแปลชของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร.
(ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้น
จาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Mark/Anchalee_T.pdf



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนประกอบการทำสารนิพนธ์ ของนิสิตปริญญาโท ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความจริง ด้วยตัวของท่านเอง การตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้รับผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด และการนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทัศนคติที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล

ส่วนที่ 3 การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกล

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยไม่เปิดเผยแต่จะนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย () ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

[] 1. ชาย

[] 2. หญิง

2. อายุ

 1. อายุ 21 -30 ปี 2. อายุ 31 -40 ปี 3. อายุ 41 ปีขึ้นไป

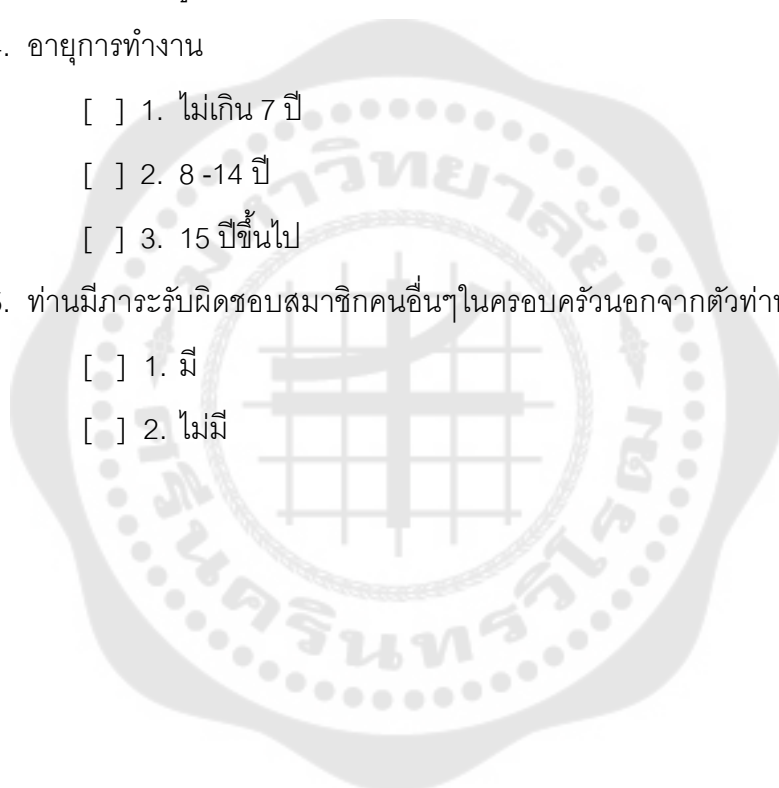
3. ระดับการศึกษา

 1. ปริญญาตรี 2. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุการทำงาน

 1. ไม่เกิน 7 ปี 2. 8 -14 ปี 3. 15 ปีขึ้นไป

5. ท่านมีภาระรับผิดชอบสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัวนอกจากตัวท่านเองหรือไม่

 1. มี 2. ไม่มี

ส่วนที่ 2 ทักษะที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ ที่	ทักษะที่มีต่อการทำงานผ่านระบบ ทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่ง ประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
		1	2	3	4	5
1	การทำงานผ่านระบบทางไกลมีความง่ายและสะดวก					
2	การทำงานผ่านระบบทางไกลเป็นลักษณะการทำงานที่ทันสมัยเข้ากับยุคปัจจุบัน					
3	การทำงานผ่านระบบทางไกลทำให้ท่านมีอิสระในการทำงานมากขึ้น					
4	การทำงานผ่านระบบทางไกลช่วยให้ท่านทำงานได้สำเร็จไม่ต่างจากรูปแบบการทำงานในสถานที่เดิม					
5	การทำงานผ่านระบบทางไกลคืออนาคตใหม่ของการทำงาน					

ส่วนที่ 3 การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานผ่านระบบทางไกล ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ ที่	การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อ การทำงานผ่านระบบทางไกล ของ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
		1	2	3	4	5
	ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้					
1	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการ ทำงานผ่านระบบทางไกลให้แก่พนักงาน					
2	อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานผ่านระบบทางไกล ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานผ่านระบบทางไกล ทำให้ ท่านทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว					
	เทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้					
4	องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีเพียงพอต่อระบบ การทำงานทางไกล					
5	องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อ สนับสนุนการทำงานผ่านระบบทางไกล					
6	เทคโนโลยีขององค์กรท่านช่วยให้ท่าน ประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น					
	นโยบายองค์กร					
7	องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้ พนักงานทำงานผ่านระบบทางไกล					

8	ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรของท่านให้การสนับสนุนพนักงานทำงานผ่านระบบทางไกล					
9	การวัด KPI ขององค์กรท่านมีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานทางไกล					

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ ที่	ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านระบบทางไกลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
		1	2	3	4	5
	ด้านคุณภาพงาน					
1	ท่านมีความละเอียดรอบคอบในงานที่รับผิดชอบ					
2	ท่านควบคุมคุณภาพความถูกต้องของงานตามมาตรฐานขององค์กร					
3	งานของท่านมีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้					
	ด้านปริมาณงาน					
4	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					

5	ท่านสามารถปฏิบัติตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกำหนดเวลา					
6	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม KPI					
ด้านระยะเวลา						
7	ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
8	ท่านแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
9	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ในเวลาที่กำหนดตามแผน					
ด้านค่าใช้จ่าย						
10	ท่านให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
11	ท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด					
12	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร					