



การศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการทำงานรูปแบบ
ผสมผสาน

STUDY OF EMPLOYEE'S ATTITUDES AT PRIVATE COMPANY IN BANGKOK TOWARD
HYBRID WORK

บุษรินทร์ วิทยารังสิกุล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

การศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการทำงานรูปแบบ
ผสมผสาน



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

STUDY OF EMPLOYEE'S ATTITUDES AT PRIVATE COMPANY IN BANGKOK TOWARD
HYBRID WORK



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(M.A. (Social Management))

Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์
เรื่อง
การศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน
ของ
บุษรินทร์ วิทยารังสิกุล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.หทัยรัตน์ มาประณีต)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายชล ปัญญชิต)

ชื่อเรื่อง	การศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีต่อ การทำงานรูปแบบผสมผสาน
ผู้วิจัย	บุษรินทร์วิทยารังสิกุล
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. หทัยรัตน์ มาประณีต

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรที่มีต่อทัศนคติในการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแตกต่าง ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ t-test ทดสอบค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติ ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน จากทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านความเข้ากันได้ ด้านทรัพยากร และด้านเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รวมถึงใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และสถิติ Independent t-test สำหรับทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า เพศ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อายุ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ระดับการศึกษา ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และตำแหน่งงานเป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นด้านการรับรู้ถึงความง่าย

คำสำคัญ : ทัศนคติ พนักงานบริษัท การทำงานรูปแบบผสมผสาน

Title	STUDY OF EMPLOYEE'S ATTITUDES AT PRIVATE COMPANY IN BANGKOK TOWARD HYBRID WORK
Author	BUSSARIN WITTHAYARANGSIKUL
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Associate Professor Hathairat Marpraneet

The purpose of this study is to study the attitudes towards hybrid work of employees at private company in Bangkok and compare demographic characteristics concerning attitudes toward hybrid work and to propose effective hybrid work strategies for organizations. A questionnaire was used as the research instrument, and statistical analyses included differences, percentages, means, standard deviations, and t-tests to assess average attitude levels. The research findings indicate that employees' attitudes toward hybrid work across five dimensions perceived benefits, perceived ease, compatibility, resources, and technology are generally at a high level of agreement. One-way ANOVA and Independent t-tests were utilized to test differences between two groups. The results revealed that gender did not align with the hypothesis, age did not align with the hypothesis, education level did not align with the hypothesis, while job position aligned with the hypothesis, except for the dimension of perceived ease.

Keyword : Attitudes Employees of private company Hybrid Work

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี โดยได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.หทัยรัตน์ มาประณีต อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องมาโดยตลอด ระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย เพื่อให้การศึกษานี้สมบูรณ์ที่สุด จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่คอยให้ความช่วยเหลือในการร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่คอยตรวจแบบสอบถามสำหรับการวิจัยและให้คำแนะนำสำหรับแก้ไขเพื่อให้เครื่องมือเก็บแบบสอบถามออกมามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์มากที่สุด

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่คอยอบรมสั่งสอน ให้ความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงกำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษามาจนถึงการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดีเสมอมา

บุษรินทร์ วิทยารังสิกุล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
วัตถุประสงค์.....	4
สมมติฐาน.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามเชิงปฏิบัติการ (เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย).....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 ลักษณะการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน.....	10
2.3 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน	12
15	
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานทางไกล.....	16
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานทางไกล	27
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	30
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	31
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	36
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง	38
ตอนที่ 2 ระดับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	39
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	43
สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่เพศต่างกันมี ทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน	43
สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่อายุต่างกันมี ทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน	44
สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับการศึกษา ต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน	46
สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ตำแหน่งงาน ต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน	49
สรุปผลการวิจัย	51
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	56

สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผลการวิจัย	59
ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	68
ประวัติผู้เขียน.....	88



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รวมถึงตำแหน่งงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	38
ตาราง 2 แสดงระดับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร	39
ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	44
ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	45
ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา	47
ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน	49
ตาราง 7 สรุปผลรวมระดับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	51
ตาราง 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	53

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 รูปแบบและสถานที่ในการทำงานช่วงก่อนและหลัง Covid-19	3
ภาพประกอบ 2 แบบจำลองทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน.....	15



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) ได้ประกาศให้การระบาดใหญ่ของไวรัสโคโรนา 2019 หรือ Covid-19 เป็นโรคระบาดขนาดใหญ่ (Pandemic) ที่มีการระบาดใน 185 ประเทศทั่วโลก มีคนติดเชื้อโรคโควิด-19 มากกว่า 3 ล้านคนทั่วโลก และมีคนเสียชีวิตจากเชื้อไวรัสโควิด-19 มากกว่า 200,000 คน โดยจุดเริ่มต้นของการระบาดเกิดขึ้นที่เมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน ในเดือนธันวาคม 2562 ทางจีนได้แจ้งการระบาดของโรคไวรัสทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (Coronavirus 2019) หรือโควิด-19 ซึ่งเป็นโรคที่เกี่ยวกับการอักเสบของทางเดินหายใจ โดยมีอาการไข้ ไอแห้ง หายใจติดขัด ปอดบวมอักเสบ และสามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนผ่านทางละอองของเหลวที่ออกจากการไอหรือจาม ซึ่งสามารถป้องกันการแพร่ระบาดได้ด้วยการล้างมือบ่อย ๆ และลดการสัมผัสของผู้คน (BBC.com, 2563)

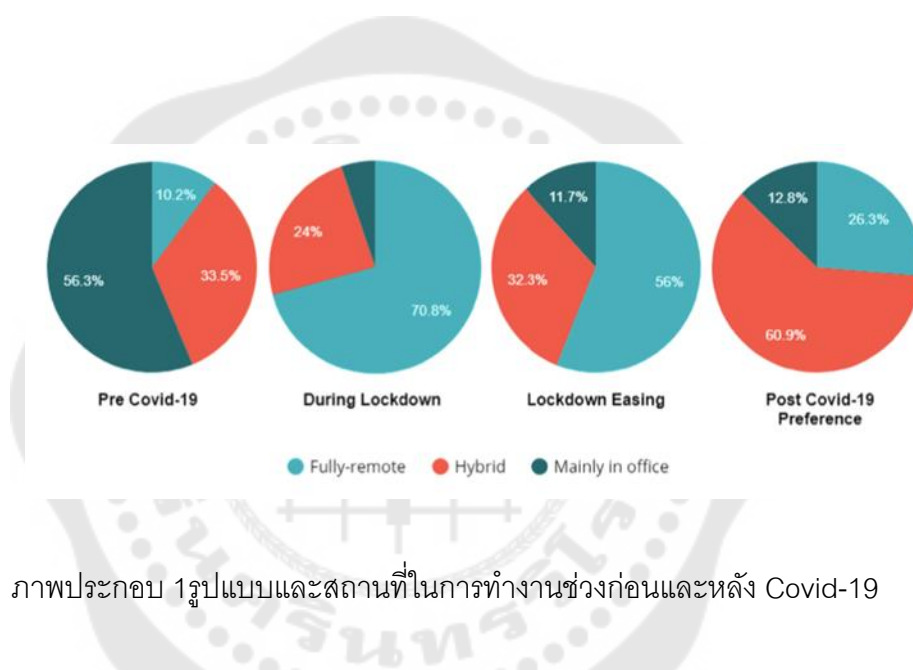
จากสถานการณ์จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ในช่วงปี 2019 ถึง ณ ปัจจุบันได้แสดงให้เห็นถึงผลกระทบอันเป็นวงกว้างถึงกิจกรรมประจำวันกับรูปแบบวิถีชีวิตทั่วประเทศและทั่วโลก ไปจนถึงส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านธุรกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านระบบขนส่ง และด้านอื่น ๆ เป็นอย่างมากจึงถือเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการดำรงชีวิต หรือที่ต่างคนได้เรียกกันว่าวิถีชีวิตรูปแบบ “New Normal” ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้การใช้ระบบอินเทอร์เน็ตมีความสำคัญต่อชีวิตประจำวันในช่วงวิกฤติการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการทำงานที่ต้องมีการปรับรูปแบบจากการทำงานที่อาคารสำนักงาน เปลี่ยนมาเป็นการทำงานจากที่บ้านหรือ Work From Home (WFH) เนื่องจากการป้องกันการแพร่ระบาดเบื้องต้นคือ การเว้นระยะห่างทางสังคมหรือ Social Distancing เพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ตามประกาศของรัฐบาลที่มีนโยบายป้องกันการแพร่ระบาดซึ่งออกประกาศมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อลดอัตราการติดเชื้อไวรัส COVID-19

องค์กรและบริษัทเอกชนหลายแห่งในประเทศไทยจึงต้องเปลี่ยนการใช้ชีวิตประจำวันและปรับเปลี่ยนนโยบายเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน จึงทำให้เกิดการทำงานผ่านในรูปแบบ Online มากยิ่งขึ้น เพราะต้องการให้การทำงานสามารถไปต่อได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ทั้งนี้ในปี 2565 เนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 ที่สถานการณ์เริ่มคลี่คลายลง และมีแนวโน้มในทางที่ดีขึ้นจากการดำเนินมาตรการทางสาธารณสุขอย่างเข้มข้นและต่อเนื่องส่งผลให้จำนวนผู้ป่วยและ

ผู้เสียชีวิตจากโรคดังกล่าวลดลงเป็นลำดับจนสามารถผ่อนปรนบรรดามาตรการและข้อจำกัดต่าง ๆ ให้คนและคนทำกิจการยังคงใช้ชีวิตและดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมได้ใกล้เคียงกับปกติ ในการนี้รัฐบาลโดยข้อเสนอของฝ่ายสาธารณสุขจึงเห็นสมควรพิจารณาปรับลดระดับพื้นที่สถานการณ์ทั่วทั้งในไทยกับนอกประเทศ ผ่อนคลายมาตรการควบคุมและป้องกันโรคให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและการขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจควบคู่กับการคงดำเนินมาตรการที่จำเป็นสำหรับป้องกันและควบคุมโรค รวมทั้งเพิ่มมาตรการเฝ้าระวังโรคต่อไปอีกช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อควบคุมการระบาดของโรคให้เป็นไปอย่างปลอดภัยที่สุด เช่น การผ่อนคลายนโยบายในการสวมหน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้าทั่วราชอาณาจักร เพื่อให้ประชาชนสามารถดำเนินชีวิตได้ใกล้เคียงกับสภาวะปกติยิ่งขึ้น จึงสมควรผ่อนคลายนโยบายข้อจำกัดในเรื่องการสวมหน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้า โดยยกเลิกความในข้อ 1 แห่งข้อกำหนดออกตามความในมาตรา ๙ แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2558 (ฉบับที่ 24) ลงวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2564 (กรุงเทพมหานคร, 2565)

อย่างไรก็ตามผลสำรวจในแง่ทัศนคติจากพนักงานหลายบริษัทมองว่าการทำงานรูปแบบ Work from home อาจไม่ได้เข้ากันในการปฏิบัติงานเสมอไป ทำให้บริษัทส่วนใหญ่ล้วนปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานดังกล่าวมาเป็นรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ซึ่งถือเป็นรูปแบบการทำงานที่ต่อยอดมาจาก Work from Home โดยให้พนักงานปฏิบัติงานจากที่บ้าน แต่การทำงานรูปแบบผสมผสาน จะไม่เหมือนเดิมเพราะการทำงานแบบผสมผสานจะเพิ่มความยืดหยุ่นโดยสามารถทำงานได้จากที่บ้าน ออฟฟิศ หรือที่ใดก็ได้ที่เหมาะสมกับลักษณะการทำงาน ไลฟ์สไตล์และชีวิตส่วนตัวมากที่สุด โดยใช้นวัตกรรมเป็นหัวใจการทำงานให้ขับเคลื่อน ใช้งานข้อมูลได้อย่างมั่นใจ ทำให้การทำงานมีคุณภาพเหมือนกันกับการทำงานที่อยู่ในออฟฟิศ ทั้งนี้ในรูปแบบการทำงานแบบไฮบริด “ออฟฟิศ” ยังถือเป็นศูนย์กลางให้พนักงานสามารถเข้ามารวมตัวแลกเปลี่ยนความคิดเห็นวางแผนงานร่วมกัน แต่ต้องให้ความสำคัญการใช้พื้นที่อย่างคุ้มค่าสูงสุด และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ยกตัวอย่างการวางแผนการทำงานรูปแบบผสมผสานของบริษัท SCG ซึ่งมองว่าการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) เป็นวัฒนธรรมใหม่ ทำลายการทำงานยุคโควิด 19 โดยมุ่งใช้ “ข้อมูล” ขับเคลื่อน SCG และไม่หยุดพัฒนานวัตกรรม ดังนั้นนอกจากธุรกิจจำเป็นต้อง “เรียนรู้ที่จะอยู่กับโควิด 19” การมองวิกฤตเป็น “โอกาส” ยังเป็นอีกมุมมองบวกที่สำคัญ โดยเฉพาะ “การปรับ” หรือ “ทรานส์ฟอร์ม” องค์กรให้อยู่รอดอย่างยั่งยืน ทั้งในแง่การนำนวัตกรรมมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน การบริหารธุรกิจ การแสวงหาประสบการณ์ทางธุรกิจ การปรับรูปแบบการทำงานเพื่อรองรับมาตรฐานใหม่ของโลก และหัวหน้างานของ SCG มองว่า ที่ผ่านมามีปกติ

รูปแบบการทำงานให้ได้มาซึ่งนวัตกรรมนั้น คือการเจอหน้าและระดมความคิด แต่โควิด 19 ทำให้การทำงานเปลี่ยนแปลงไป เราไม่ได้เจอหน้ากัน ประชุมทีมผ่านช่องทางแอปพลิเคชัน Zoom Meeting หรือ Line ต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการคิดนวัตกรรม แม้บางครั้งอาจจะทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ในช่วงของการปรับเปลี่ยนนี้ หากเรามีทัศนคติที่ดี มองปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง มีการบริหารจัดการที่ดี มีวินัย ตั้งเป้าหมายในการทำงานในแต่ละช่วงเวลา การทำงานรูปแบบผสมผสาน จะกลายเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยทรานส์ฟอร์ม SCG เป็นวัฒนธรรมใหม่ที่จะช่วยส่งเสริมการคิดและพัฒนานวัตกรรมได้อย่างแน่นอน (SCGNewchannel, 2022)



ภาพประกอบ 1 รูปแบบและสถานที่ในการทำงานช่วงก่อนและหลัง Covid-19

(ที่มา: Nationwide research of the UK's working practices as lockdown eases.)

จากข้อมูลเบื้องต้น การปรับตัวในด้านการทำงานมีอยู่หลายรูปแบบ ตั้งแต่ในรูปแบบการทำงานในยุคสมัยอดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานแบบผสมผสานได้มีมาก่อนหน้าอยู่แล้วตั้งแต่ยังไม่มีเกิดการเกิดสถานการณ์ Covid-19 โดยหลังจากอยู่ในช่วง During Lockdown การทำงานรูปแบบผสมผสานได้มีการลดลง เนื่องจากอยู่ในสภาวะมาตรการการลดความเสี่ยงในการติดเชื้อของแต่ละองค์กร ถัดมาจะเป็นช่วง Lockdown Easing ที่รูปแบบการทำงานแบบผสมผสานได้เริ่มกลับมาเพิ่มขึ้นอีกครั้งที่ 32.3% โดยเริ่มมีการปรับการเข้าออกบริษัทของพนักงานอันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เริ่มดีขึ้นและพนักงานในบริษัทยังคงต้องใช้อุปกรณ์ในสำนักงานร่วมด้วย และสุดท้ายช่วง Post Covid ที่การทำงานรูปแบบผสมผสานได้ถูกนำมาปรับใช้ในองค์กรเพิ่มมากขึ้นถึง 60.9% เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงานหลังสถานการณ์

โควิดได้คลี่คลายลง แต่ในทั้งนี้แต่ละองค์กรมีการมุ่งใช้ที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมและค่าใช้จ่ายที่แต่ละบริษัทกำหนด เช่น เทคโนโลยี Microsoft team ระบบ Zoom หรือแม้แต่แอปพลิเคชัน Line สำหรับใช้ในการประชุมหรือติดตามงานซึ่งเป็น Online Platform ที่นิยมใช้กันหลากหลายรูปแบบในยุคปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน ซึ่งมีการใช้ระบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน มาตั้งแต่ช่วงปี 2562 จนถึงปี 2565 เป็นระยะเวลา 3 ปี อันจะต้องมีการปรับตัวอย่างมากทั้งในเชิงบวกและเชิงลบเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าการศึกษานี้มีความสำคัญ นั่นคือ การศึกษาระดับทัศนคติและเปรียบเทียบมุมมองของกลุ่มพนักงานลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน ที่มีต่อการใช้ระบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน เพื่อที่จะสามารถทำให้องค์กรเข้าถึงความคิดเห็นของพนักงาน รวมถึงเข้าใจมุมมองจากคนส่วนมากในการใช้ระบบการทำงานรูปแบบผสมผสานเพื่อที่จะนำมาพัฒนารูปแบบการทำงานดังกล่าว รวมถึงพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ควบคู่ไปกับการทำงานผสมผสานให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรที่มีต่อทัศนคติในการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน

1. พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่เพศต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่อายุต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตั้งบริษัท ณ พื้นที่ย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร (บริษัทมีการสงวนสิทธิ์ทั้งในนามของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครและผู้ให้ข้อมูล) โดยดำเนินงานด้านระบบพัฒนาบริการหาคนและหางานออนไลน์ (JobThai Platform) จำนวน 243 คน (อ้างอิงข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 30 กุมภาพันธ์ 2567) และคำนวณขนาดตัวอย่างสำเร็จรูปโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane T, 1973) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง 151 คนโดยบริษัทดังกล่าวเป็นบริษัทที่อาศัยการทำงานตั้งแต่ในรูปแบบ Work From Home ในช่วงเกิดการระบาดหนัก และปรับเปลี่ยนมาเป็นการทำงานรูปแบบผสมผสาน ตั้งแต่เกิดโรคระบาด Covid-19 และหลังจากการระบาดโรค Covid-19 ลดลง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2567 จนถึงวันที่ 18 เมษายน 2567 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 2 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน โดยสามารถทำให้องค์กรเข้าถึงความคิดเห็นของพนักงาน รวมถึงเข้าใจมุมมองจากคนส่วนมากในการใช้ระบบการทำงานรูปแบบผสมผสานเพื่อที่จะนำมาพัฒนารูปแบบการทำงานดังกล่าวต่อไป
2. ทราบปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานรูปแบบผสมผสาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้รับการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากองค์กร และพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องไปกับรูปแบบการทำงานผสมผสานสามารถเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นิยามเชิงปฏิบัติการ (เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย)

ทัศนคติ หมายถึง ความเข้าใจ และความนึกคิดถึงบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งเป็นผลมาจากการกระทำที่เคยสะสมมาหรือสภาพแวดล้อมอันจะก่อให้เกิดบุคคลแสดงการกระทำต่อสิ่งนั้น ในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ซึ่งทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม การที่จะรับรู้ถึงทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้นั้นต้องหมั่นคอยสังเกตการกระทำหรือการแสดงออกเท่านั้น

การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid workplace) หมายถึง การทำงานระยะไกล ซึ่งสามารถเลือกรูปแบบการทำงานได้ทั้งจากออฟฟิศ บ้าน หรือจากที่ไหนก็ได้ เพื่อสร้างอิสระให้กับพนักงานและเพิ่มทางเลือกในการทำงานมากขึ้น

การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน (Perceived usefulness) หมายถึง มุมมองของคนที่แตกต่างกันอันส่งผลต่อการใช้ระบบ โดยมองว่าระบบการทำงานจะทำให้การทำงานสามารถเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และในมุมมองของพนักงานคือ การทำงานรูปแบบผสมผสานจะส่งผลให้งานของบุคคลเหล่านั้นประสบความสำเร็จในระยะเวลาอันสั้น สามารถสร้างความเท่าเทียมในการบริหารจัดการชีวิตกับการทำงาน รวมถึงสามารถนำประโยชน์จากการใช้รูปแบบการทำงานดังกล่าวมาพัฒนาทำให้ผลสำเร็จของงานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด

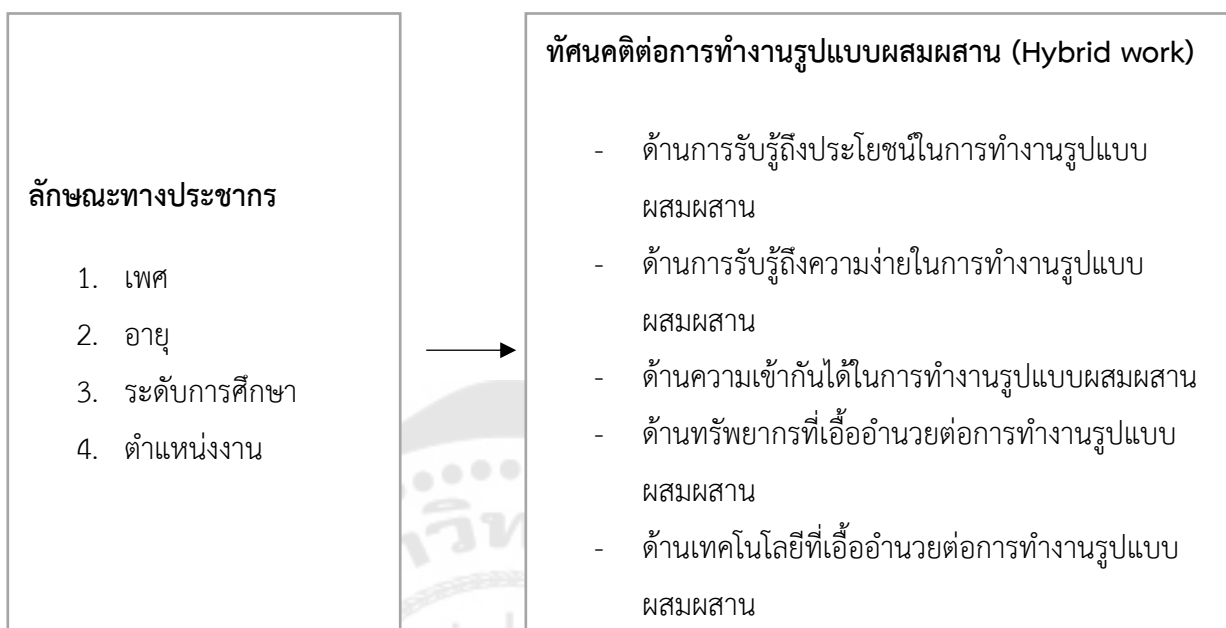
การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived ease of use) หมายถึง ความเข้าใจของพนักงานในการใช้ระบบ ขั้นตอนสำหรับการทำงานรูปแบบผสมผสานโดยที่ไม่ต้องใช้ระยะเวลา ไปจนถึงความต้องการในการเรียนรู้ศึกษาเกี่ยวกับวิธีการ ถึงแม้รูปแบบการทำงานผสมผสานจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยของนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ

ความเข้ากันได้ในการใช้ (Compatibility) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าระบบนั้นมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ค่านิยม ประสบการณ์การทำงานในปัจจุบันและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน รวมถึงเนื้อหาของตนเองที่กำลังปฏิบัติ

ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resource facilitating conditions) หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต่ออุปกรณ์ในองค์กรว่ามีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการทำงานรูปแบบผสมผสานหรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการทำงาน ไปจนถึงระบบวัดผลในการพิจารณาภาพรวมการทำงานตลอดเวลา

เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (Technology facilitating conditions) หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต่อเทคโนโลยีในองค์กรซึ่งสามารถรองรับระบบการทำงานและประสานงานกับผู้อื่นทั้งในและนอกองค์กรได้อย่างทันท่วงทีหรือเหมาะสมต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการทำนารูปแบบผสมผสาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ลักษณะการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน
- 2.3 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานทางไกล (Telework/Telecommuting)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ลักษณะการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

“การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid work)” คือ การทำงานที่ไหนก็ได้ และเพิ่มอิสระการทำงานรูปแบบใหม่จากการทำงาน โดยที่พนักงานทำงานส่วนหนึ่งในสถานที่ทำงานจริง และบางส่วนจากระยะไกลจากสำนักงาน ไม่ว่าจะเป็นที่บ้านหรือจากพื้นที่ทำงานอื่น ๆ ทั้งนี้บริษัทชั้นนำมากมายในต่างประเทศทั่วโลก อย่างเช่น Google, Dropbox, Uber หรือ Facebook ได้เริ่มปรับตัวมาเป็น Hybrid Working กันอย่างหลายบริษัท ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทย ก็ต่างแนะนำว่าเทรนด์นี้กำลังได้รับความนิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ และได้เริ่มมีมาตรการให้พนักงานตัดสินใจทำงานจากที่ไหนก็ได้ แน่นอนว่าในช่วงระยะเวลาแรก ๆ นั้น การทำงานที่บ้านอาจยังไม่ตอบโจทย์ได้ดีในสักทีเดียว แต่บางตำแหน่งงานก็สามารถตอบโจทย์สำหรับการทำงานจากที่บ้านได้โดยมีผลลัพธ์ที่ดีเป็นอย่างมาก เพราะสามารถเพิ่มเวลายืดหยุ่นในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยลดความเครียดลงได้ไม่มากนัก และก็มีเพียงบางตำแหน่งเท่านั้นที่ยังคงสามารถทำงานที่ออฟฟิศได้ อีกทั้งยังมีเทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงได้มากมาย เช่น การติดต่อสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันไลน์ หรือการประชุมผ่านออนไลน์ ก็สามารถพบเจอกันได้โดยลดการสัมผัส และที่สำคัญกว่านั้น สิ่งที่คุณต้องการจากการทำงานคือการทำงานร่วมกัน และโอกาสในการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม แต่สำนักงานแบบดั้งเดิมมักจะมีพื้นที่มากกว่า 2/3 ให้กับสภาพแวดล้อมที่แยกคนงานออกเป็นห้อง

เล็ก ๆ หรือสำนักงานขนาดเล็ก โดยรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานหลัก ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความประทับใจของพนักงาน ประกอบไปด้วยดังต่อไปนี้ (ttb, 2565)

2.1.1 เพิ่มอิสระในการทำงานได้หลากหลายสถานที่

การทำงานในยุคปัจจุบันไม่จำเป็นต้องอยู่ในออฟฟิศเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป เพิ่มความยืดหยุ่น และอิสระในการทำงานของพนักงาน และเมื่อมีสิ่งนี้เข้ามาเพื่อปรับเปลี่ยนการทำงาน พนักงานยังสามารถทำงานจากที่ไหน ก็ได้ ทำให้องค์กรลดค่าใช้จ่าย ในการใช้งบประมาณ จัดหาโต๊ะทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนของบุคลากร อีกทั้งยังช่วยลดความแออัด และลดพื้นที่ที่ไม่จำเป็นในการทำงานออกไปได้มากยิ่งขึ้น

2.1.2 เพิ่มเวลายืดหยุ่นในการเข้ามาทำงานที่สำนักงาน

หลายองค์กรได้ปรับกลยุทธ์การปฏิบัติงานที่สำนักงานสำหรับผู้บริหารระดับสูง ไปจนถึงพนักงานทั่วไป จัดตาราง หรือการจัดกลุ่ม สำหรับผู้ที่สลับกันเข้ามาทำงานภายในออฟฟิศ ตามความเหมาะสมของตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อลดจำนวนการแออัดของผู้คนภายในออฟฟิศ ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความเป็นอิสระ มีความประทับใจในงานได้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากพนักงานสามารถเลือกพื้นที่ที่เหมาะสมกับการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดผลดีมากที่สุด อีกทั้งยังช่วยลดการสัมผัสที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 ในปัจจุบันอีกด้วย Hybrid working จึงถือเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตที่ดีขึ้น พนักงานจะต้องใช้เวลาทำงานให้น้อยลง จะรู้สึกไวต่อความเครียด และความเหนื่อยหน่ายได้น้อยลง โดยไม่จำเป็นต้องใช้เวลาส่วนตัวให้กับการเดินทางไป-กลับจากที่ทำงาน การเตรียมตัวสำหรับการประชุมแบบตัวต่อตัวที่สำนักงาน ทั้งนี้การทำงานรูปแบบผสมผสานยังช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นให้กับพนักงาน ทำให้สามารถเลือกพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมกับตนเองได้มากที่สุด

อย่างไรก็ตามการทำงานในรูปแบบ Hybrid working ล้วนประกอบไปด้วยความท้าทายด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นความคาดหวังของการทำงานแบบไฮบริดไม่ตรงกัน กล่าวโดยกว้างๆ ก็คือ นายจ้างต้องการให้พนักงานกลับไปทำงานในที่ทำงานมากกว่าพนักงาน ความยากในการรักษาความสัมพันธ์ การอยู่ในทีมแบบไฮบริดก็เหมือนการอยู่ในความสัมพันธ์ระยะไกล เนื่องจากต้องใช้ความไว้วางใจ การติดต่อกันเป็นประจำ รวมถึงต้องมีความมุ่งมั่นอย่างยิ่งที่จะทำงานให้สำเร็จ การทำงานร่วมกัน การให้คำติชม การรับความช่วยเหลือ การเข้าร่วมการประชุม และการสร้างรากฐานที่มั่นคงภายในทีมนั้นค่อนข้างง่ายเมื่อผู้คนทำงานร่วมกันตลอดเวลา และเมื่อทุก

คนทำงานจากทางไกล ผู้คนจะคุ้นเคยกับการทำงานร่วมกันทางออนไลน์และจะติดต่อกันผ่านการพูดคุยเป็นประจำและผ่านแชทออนไลน์ แต่เมื่อทีมต้องแยกกันทำงาน การเชื่อมต่อระหว่างผู้ที่อยู่ในสำนักงานและที่บ้านอาจขาดหายไป และขาดการโต้ตอบที่เป็นธรรมชาติ หลายคนสนุกกับการพูดคุยที่เกิดขึ้นแบบไม่ตั้งใจในที่ทำงาน พนักงานที่ทำงานจากทางไกลอาจรู้สึกว่าเขาพลาดวัฒนธรรมในสำนักงาน การสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ และกิจกรรมของทีมไป การอยู่ต่อหน้ากันนั้นทำให้การโต้ตอบกัน การพบปะพูดคุยกันในที่ที่ และสังสรรค์หลังเลิกงานเป็นเรื่องง่าย แต่ความท้าทายมากมายที่ทีมแบบไฮบริดต้องเผชิญนั้นกลับเกิดจากความสับสนของการเชื่อมต่อนั่นเอง พนักงานใหม่มีโอกาสน้อยลงที่จะได้เรียนรู้จากพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า ประเด็นนี้เป็นหนึ่งในความท้าทายที่ใหญ่ที่สุดของการทำงานแบบไฮบริด พนักงานใหม่อาจพบว่าเป็นเรื่องยากลำบากที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน หากพวกเขาได้ใช้เวลาไปกับเพื่อนร่วมงานในสำนักงานอย่างจำกัด ไม่เพียงเท่านั้น การสร้างสายสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะยากขึ้นมากหากพวกเขาไม่มีการโต้ตอบกันแบบตัวต่อตัว ซึ่งอาจนำไปสู่ความรู้สึกโดดเดี่ยวและหงุดหงิดใจได้ (อริญญา พูลเฉลิม, 2561)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

กานต์สินี จันทรหนู (2563) และ ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธุ์ (2551) อธิบายว่า ทัศนคติ เป็นความสัมพันธ์ที่มีผลต่อกันระหว่างความรู้สึกนึกคิด เรื่องของจิตใจ มุมมอง ความเชื่อ ท่าที หรือความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อตนเองต่อบุคคลอื่น หรือต่อสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในเชิงบวกแนวสนับสนุนและเชิงลบแนวต่อต้าน กล่าวคือ ทัศนคติ ประกอบด้วยความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกนั้นแสดงออกมาโดยทางพฤติกรรมที่สอดคล้องกันตามแนวความคิด (กานต์สินี จันทรหนู, 2563; ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธุ์, 2551)

2.2.1 ทัศนคติต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ร่วมงาน

Koontz & Schimmel (1982), อ้างในวีราภรณ์ บุตรทองดี, 2557 กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์อันดีในหมู่ผู้ปฏิบัติงานโดยมีการประสานงานที่ดีและสูงให้ให้ทุกคน ปฏิบัติงานตามบทบาทอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานการพูดคุยระหว่างกันได้ แบบเป็นกันเองมีความยืดหยุ่นมีความเข้าใจกัน และกันเหมือนรับรู้ถึงปัญหา

ดลนภา ดีบุปผา (2555: 14) การสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคมให้เกิดการปรับตัวกันสังคม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเคารพในสิทธิผู้อื่น

ในมุมมองของผู้วิจัย ได้ให้ความหมายทัศนคติต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล เชื้อผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ และในด้านส่วนตัวมีความห่วงใยกันและกัน ก่อให้เกิดความรัก รวมถึงความสามัคคีในการทำงาน

2.2.2 ทัศนคติต่อการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัลยลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539), อ้างในวีราภรณ์ บุตรทองดี, 2557 สรุปไว้ว่าสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานกล่าวคือหากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้วเขาจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

สกุลนารี กาแก้ว (2546: 20), อ้างใน วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558 สรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานและศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบคนปฏิบัติทำงานในขณะที่ยังคงทำงาน เช่น หัวหน้า ผู้ปฏิบัติงานหรือเพื่อนร่วมงานในรูปแบบสิ่งของ เช่น เครื่องกล เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในรูปแบบพลังงานหรือสารเคมีเช่น แสงสว่าง เสียง ความร้อน อากาศที่หายใจ และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงในการทำงาน ไปจนถึงค่าตอบแทน

ดังนั้นในมุมมองความคิดเห็นของผู้วิจัย ทัศนคติต่อการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีความพึงพอใจในอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกคล่องตัวอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความยืดหยุ่นช่วยให้คนทำงานมีความตั้งใจทำงานมากขึ้น

2.2.3 ทศนคติต่อการทำงาน ด้านลักษณะงาน

Hackman & Oldham (1980), อ้างใน วีราภรณ์ บุตรทองดี, 2557 กล่าวว่าคุณลักษณะงานจะส่งผลไปยังภาวะจิตใจ และภาวะทางจิตใจจะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติกรามีประสิทธิภาพสูง

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) สรุปไว้ว่าคุณลักษณะงาน คือ การสร้างความรับรู้ ในงานที่ทำให้สามารถตอบโต้การบรรลุผลจากการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคล อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และคุณประโยชน์ต่อองค์กร ถ้างานที่ต้องทำมีความไม่น่าสนใจ ย่อมไม่สร้างมูลจูงใจให้กับบุคคล การวางแผนคุณลักษณะงานให้สามารถดึงดูดบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นและมีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำและมีความสุขในการทำงานนั้น กล่าวได้ว่าคุณลักษณะงานที่เป็นที่พึงพอใจของพนักงานนั้น จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความเคารพจากลูกน้อง และต้องการประสบความสำเร็จ

ดังนั้นสรุปมุมมองของผู้วิจัย ทศนคติต่อการทำงาน ด้านลักษณะงานได้ว่า คืองานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความถนัด ความชำนาญ ทั้งมีความเหมาะสมในปริมาณของงานอีกด้วย

2.3 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยา สังคมที่ได้รับการพัฒนาชื่อ Icek Ajzen ขึ้นในปี ค.ศ.1975 จนกระทั่งถึง ค.ศ.2002 ทฤษฎีนี้ถูกพัฒนาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ของ Icek Ajzen และ Martin Fishbein สำหรับปรับปรุงขีดความสิ้นสุดในเรื่องของการกระทำของแต่ละคนมีเจตนาในการกำหนดการกระทำ โดยทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนได้อธิบายว่า พฤติกรรม (Behavior) ที่ถูกแสดงออกมานั้นอันมาจากเจตนา (Intention) ซึ่งมีปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดเจตนาได้แก่ ทศนคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Ajzen, 1975)

ทศนคติต่อพฤติกรรม (Attitude Toward the Behavior) คือ การประเมินของบุคคลที่มีต่อภาพรวมของการกระทำ รวมไปถึงผลลัพธ์ของการกระทำซึ่งมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ คือ ถ้าผลการประเมินต่อผลลัพธ์ของการกระทำที่คนเหล่านั้นได้กระทำเป็นเชิงบวก คนเหล่านั้นจะมีความคิดมูมมองที่ดีต่อการกระทำ กลับกันถ้าผลลัพธ์ต่อผลลัพธ์ของการกระทำที่บุคคลได้กระทำเป็นทางเชิงลบ บุคคลจะมีทศนคติที่เป็นเชิงลบต่อการกระทำที่ได้ทำไป

การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความอยาก หรือความคาดหวังของสังคม ซึ่งเป็นได้ทั้งกลุ่มคนใกล้ชิดที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น เช่น พ่อแม่ ลูก หรือเป็นกลุ่มคนไกลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ในการที่จะกระทำหรือไม่กระทำนึ่สยใด ๆ หากบุคคลมีการประเมินว่า กลุ่มผู้คนที่กระทบต่อเขาอยากที่จะให้แสดงพฤติกรรมแนวนั้มที่พฤติกรรมจะถูกแสดงออกจะเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันบุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมถ้าเกิดการรับรู้ว่า กลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลไม่ต้องการให้พวกเขาเหล่านั้นได้มีการแสดงพฤติกรรมของตนในส่วนขอ

การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการกระทำ (Perceived Behavioral Control) คือ ความเชื่อของคนที่ม่ีต่อการแสดงพฤติกรรมรวมไปถึงสามารถควบคุมพฤติกรรมนั้นให้เป็นไปอย่างที่ตั้งใจได้ ถ้าผู้คนมีความเชื่อว่าสามารถกระทำนึ่สยได้โดยง่ายและสามารถควบคุมผลที่ออกมาอย่างที่ตั้งใจไว้ บุคคลนั้นอาจจะแสดงพฤติกรรม แต่หากบุคคลมีความเชื่อว่าการกระทำพฤติกรรมนั้นทำได้ยาก และไม่สามารถควบคุมผลที่ออกมาได้อย่างที่ตั้งใจไว้ แนวนั้มที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมก็จะลดลง ในขณะที่เดียวกันหากบุคคลนั้นมีความเชื่อว่า การแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลตอบรับทางบวก บุคคลนั้น ก็อาจทำให้ก่อที่ม่่าที่ไปในการกระทำนั้น ในอีกช่องทางหากคนเหล่านั้นมีความเชื่อว่า ถ้าแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับการตอบรับเชิงลบ ก็จะมีแนวทางที่มีความคิดม่่ดีต่อพฤติกรรมนั้น (Attitude Toward the behavior) ซึ่งเมื่อเกิดทัศนคติในทางบวก บุคคลก็จะเกิด เจตนาหรือตั้งใจในการแสดงพฤติกรรม (Intention) ซึ่งความเชื่อในการทำงานจากที่บ้านละออฟฟิศได้นั้นมาจากปัจจัย 3 รูปแบบคือ การทราบถึงประโยชน์ และการรับทราบความง่าย และร่วมกันได้ ประกอบไปด้วย

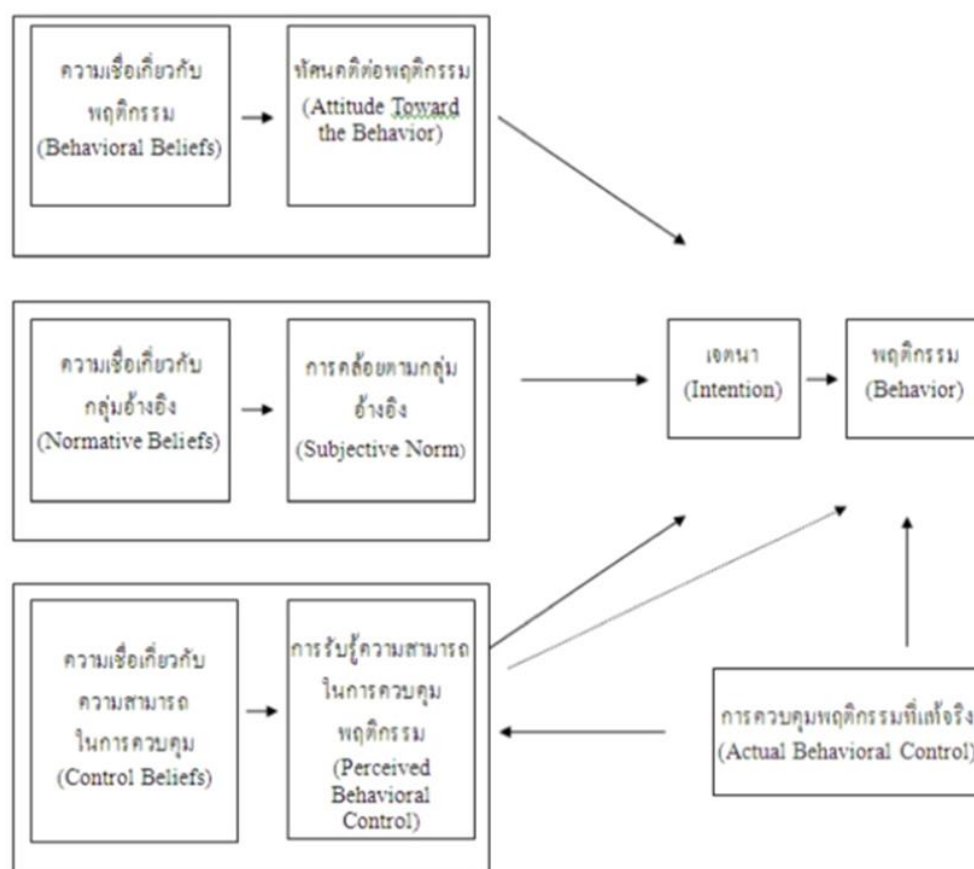
1) การทราบถึงประโยชน์การใช้ คือการทราบจากผู้คนว่า นวัตกรรมจะทำให้แนวทางการทำงานมีคุณภาพขึ้น ในระดับพนักงาน หมายถึง การทำงานทางไกลจะส่งผลให้การทำงานหรือกิจวัติประจำวันต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ ในระดับตำแหน่งใหญ่ หมายถึง การทำงานทางไกลช่วยให้เขาสามารถเข้าถึงลูกทีมและดูแลลูกทีมได้ เช่น การแบ่งการทำงานไปยังท้องทะเล ภาคพื้นหรือภาคต่าง ๆ ได้ โดยหากคนระดับตำแหน่งใหญ่และลูกน้องมีการรับรู้ถึงประโยชน์ในการทำงานทางไกล หัวหน้างานและพนักงานนั้นก็จะม่ีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานทางไกล และจะทำให้เกิดความแน่วแน่ในการทำงานทางไกลด้วย และยังมองเห็นว่าการฝึกอบรมคนตำแหน่งใหญ่ในด้านประโยชน์ของการทำงานทางไกลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการทำงานทางไกลในองค์กร และถ้าลูกน้องเกิดความคาดหวังและเชื่อว่าการทำงานทางไกลทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานดีขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความม่่งม่ั่นใช้การทำงานทางไกลมากขึ้น แต่ถ้าเกิดลูกน้องรู้ว่าการ

ทำงานทางไกลเกิดผลกระทบเชิงลบกับตนเอง ไม่ว่าจะเป็น รู้สึกถึงความเปล่าเปลี่ยวทางสังคม จะก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อการมุ่งมั่นใช้ระบบการทำงานทางไกล (Guimaraes T. & Dallow P, 1999)

2) การรับทราบความง่ายในการใช้ (Perceived ease of use) ทักษะคติของแต่ละบุคคลที่มุ่งต่อการใช้ระบบว่าสามารถใช้งานได้คล่อง ไม่ยุ่งยาก ไม่ต้องใช้ความเพ่งเล็งจนเกินไปในการทำความเข้าใจมาก เป็นมุมที่ทำให้เห็นว่าการทำงานทางไกลนั้นสามารถสร้างความสะดวกต่อผู้ใช้น้อยแค่ไหน มีการศึกษาพบว่า หากหัวหน้างานและพนักงานมีการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ในการทำงานทางไกลในองค์กร ผู้จัดการและลูกน้องนั้นก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานทางไกล และก่อให้เกิดความมุ่งมั่นใช้การทำงานทางไกลด้วย (Daniels et al., 2001 ; Karnowski and White, 2002)

3) ความเข้ากันในการใช้ (Compatibility) เป็นปัจจัยที่ชี้วัดการเข้าใจในความเหมาะสมของการทำงานทางไกลว่ายืดหยุ่น เหมาะสม หรือเข้ากันได้กับคนที่ใช้ระบบในด้านต่าง ๆ หรือไม่ เช่น ด้านประสิทธิภาพ อายุงานที่สะสมมาจากในอดีต หรือเรียกว่าความสามารถ หากเทคโนโลยีชิ้นใหม่นั้นเข้ากับตนเองได้ ผู้รับจะรู้สึกแน่ใจ รู้สึกว่าไม่ส่งผลลบกับตนเอง และส่งผลให้เทคโนโลยีชิ้นใหม่มีการพัฒนายิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยนี้จะส่งผลต่อมุมมองการใช้การทำงานทางไกล (Clark, 1998) ด้วยรูปแบบการทำงานทางไกล เพราะทุกคนไม่สามารถเข้าถึงระบบการทำงานรูปแบบนี้ได้ มีการสำรวจพบว่า แนวทางในการทำงานทางไกลของพนักงานจะสามารถเป็นไปได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับแนวโน้มเกี่ยวกับลักษณะงาน ว่าเข้ากันกับการทำงานทางไกลหรือไม่

Ajzen (2002) ได้พัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนขึ้นมาใหม่โดยได้เพิ่มเนื้อหาในส่วนการควบคุมพฤติกรรมที่แท้จริง (Actual Behavioral Control) ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้ การควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) และพฤติกรรม (Behavior) ควบคู่กันไป



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

(ที่มา: Ajzen, 2002)

ณัฐสพันธ์ เฝ้าพันธุ์ (2551) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกแสดงออกมาเกิดจากความเชื่อ 3 ประการ ซึ่งความเชื่อแต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ (ณัฐสพันธ์ เฝ้าพันธุ์, 2551)

2.3.1 ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavioral Beliefs) เป็นความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับผลของการกระทำ หากบุคคลมีความเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมนั้นแล้ว จะมีผลของการกระทำทางด้านบวก จะทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมนั้นจะส่งผลของการกระทำทางด้านลบ ทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น

2.3.2 ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (Normative Beliefs) ซึ่งเป็นตัวริเริ่มในการสร้างความคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเป็นความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อบุคคลที่มีความสำคัญต่อเขา โดยถ้าบุคคลเชื่อว่าบุคคลที่มีความสำคัญต่อเขาได้แสดงพฤติกรรมหรือต้องการให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้น การแสดงพฤติกรรมจะมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นได้เนื่องจากการคล้อยตามกัน ในทางกลับกัน

หากบุคคลเชื่อว่าบุคคลที่มีความโดดเด่นมองว่าเขาไม่เหมาะสมสำหรับแสดงพฤติกรรมนั้น เขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้น

2.3.3 ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม (Control Beliefs) ถ้าบุคคลเชื่อว่ามีความสามารถที่จะแสดงการกระทำในสถานการณ์นั้นได้ และสามารถทำให้เกิดผลได้ตามที่ต้องการ เขาก็มีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมนั้น

สรุปได้ว่า ทักษะติดต่อพฤติกรรมการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมมีผลต่อเจตนาที่จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมซึ่งถ้าบุคคลมีทัศนคติที่สรุปได้ว่าทัศนคติต่อพฤติกรรม การไหลกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมมีผลต่อเจตนาที่จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม ซึ่งถ้าบุคคลมีทัศนคติที่เห็นด้วยต่อพฤติกรรม ได้รับ การสนับสนุนจากกลุ่มอ้างอิง และเชื่อว่าสามารถควบคุมพฤติกรรมนั้นได้ เจตนาในการแสดงพฤติกรรมของบุคคลจะมากขึ้น นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมนั้นได้อีก ทั้งนี้ถ้าบุคคลมีระดับความสามารถที่จะควบคุมปัจจัยต่าง ๆ และมั่นใจในความสามารถที่จะแสดงการกระทำนั้นได้ เจตนาที่จะแสดงพฤติกรรมจะเพิ่มขึ้นนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เพิ่มขึ้น

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานทางไกล

ในปัจจุบันมีการสำรวจเกี่ยวกับแนวโน้มการปฏิบัติงานที่บ้านเนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 จากคนทำงานหลายอาชีพที่ต้องการทำงานทางไกลจากการระบาดของไวรัส COVID-19 ที่ขยายวงกว้างเพิ่มมากขึ้น การทำงานที่จะให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น พนักงานหรือผู้บริหารองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันภายในองค์กร ดังนั้นการทำงานที่จะให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมาให้ทำและปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข พนักงานในองค์กรถูกเชิดชูและความชมเชยจากคนตำแหน่งใหญ่และเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร การที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น จะขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้นการที่หัวหน้างานและผู้บริหารมองทะลุนิสัยใจคอของลูกน้องในองค์กรนับว่ามีความจำเป็นที่ต้องทราบในการพัฒนา ที่จะใช้ผลงาน ประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำและแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานมีความแน่วแน่ในการทำงานให้เกิดความสมบูรณ์และเสร็จลุล่วงไปอย่างใช้เวลาน้อยที่สุด

2.4.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการทำงานหรือปฏิบัติงานส่วนใหญ่แยกไม่ออกเมื่อเทียบกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการทำงานเพราะการทำงานนั้นจะออกมามีคุณภาพไม่ได้ ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้น ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย กล่าวคือการปฏิบัติงานนั้นจะไม่บรรลุเป้าประสงค์ หรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ แต่ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่ได้เป็นจุดน่าให้ความสนใจว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป เพราะว่า ความหมายโดยตรงของ ความมีคุณภาพนั้น มีผู้กล่าวไว้หลายคนด้วยกัน ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2545 : 16) กล่าวถึงความหมายประสิทธิภาพว่า การที่จะสร้างผลงานให้เสร็จนั้น ควรได้ผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพและมูลค่าสูงกว่าเงินทุนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ใช้ไป

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2548 : 32) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพคือการทำงานที่สำเร็จตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้น้อยที่สุดเมื่อนำมาเทียบกับผลงาน กล่าวคือการทำงานให้มีผลสัมฤทธิ์ออกมาดีแต่มีต้นทุนในการทำงานที่ต่ำหากเทียบกับผลงาน

บรรยงค์ โตจินดา (2545) ให้ความหมายกับประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพประกอบด้วย 3 ประการ 1. การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2. ต้นทุนต่ำประหยัดทรัพยากร 3. ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจ

รพี แก้วเจริญ และทิติยา สุวรรณะชัย (2510 : 5) กล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ ความฉับพลันในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จแต่ไม่แปลว่าหมายถึงสิ่งที่น่าสนใจหรือความพอใจในการทำงาน

Mike Woodcoch (1989 : 116) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน ผู้คนจะต้องมีการกระทำในการทำงานซึ่งแสดงออกถึงสิ่งสำคัญ 11 อย่างโดยเรียกว่า Building Blocks สิ่งสำคัญข้างต้นได้แก่

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและความเห็นแบบเดียวกัน (Clear objective and Agreed goal) วัตถุประสงค์ คือ จุดมุ่งหมายของการทำงานที่ใช้เป็นแนวทางในการทำงานขององค์กรที่ต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ การที่บุคคลมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน ตรงตามแผนขององค์กรจะทำให้ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2. ความเปิดเผยต่อกัน และการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) ความเปิดเผยต่อกันของบุคคลเป็นหัวใจต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการทำงานที่มีประสิทธิภาพบุคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา กล้าเผชิญหน้าสามารถช่วยแก้ไขปัญหายอย่างเต็มที่และจริงใจ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่

ความเชื่อถือว่า มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเอง การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน หมายถึงการที่บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจพฤติกรรม ทักษะ และความต้องการของบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการให้อภัย รู้จักการผ่อนสั้น ผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกัน และทำงานเป็นทีมได้สวยงามโดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบ ความไม่ชอบ ความเข้าใจ ความสามารถ ความอยากรู้ ความถนัด จุดแข็ง จุดอ่อน และอารมณ์ โดยปกติของคนทั่วไปแล้วจะมีความไม่เหมือนกันไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความอยากรู้ นิยส่วนตัว และความไม่ชอบการควบคุมเสมอ

3. การสนับสนุนความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน ควรที่จะไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากบางอย่างก็ไม่สามารถได้ผลลัพธ์ที่ดีได้ และถ้าบุคคลไม่พยายามปกป้องงานที่เขาทำการดูแลการทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพคนเรา ไม่ว่าในครอบครัว หรือที่ทำงานด้วยกันก็ตาม จะไม่แสดงความรู้สึกตรงประเด็นและเปิดเผย นอกเหนือจากเขาลำบากนั้นรู้สึก ว่าคนอื่น ๆ แสดงอย่างเที่ยงตรงและเปิดเผยพอ

4. การร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Cooperation and Conflict) ความร่วมมือก็คือการที่คนแต่ละคนพร้อมที่จะทำงานที่โดนสั่งให้ทำร่วมกัน พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนแนวคิดของแต่ละคน เพราะทุกคนมีความเชื่อออกเชื่อใจกันสามารถบอกได้อย่างถ่องแท้

5. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพจะต้องคำนึงถึงผลงานก่อน ส่วนการทำงานอันดับสองก่อนทำการตัดสินใจนั้น จุดมุ่งหมายควรมีความชัดเจน และทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี มีปลายทางเป็นหัวใจสำคัญ เพราะจะสามารถลดความเข้าใจผิด และสามารถตัดปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งกันในการตัดสินใจบริหาร คนทำงานที่ดีจะมีความทักษะในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ ได้ถูกต้อง การตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหาร อย่างไรก็ตามมีบ่อยครั้งที่มีการปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับสายงานผิดพลาด มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบที่ชัดเจนและยืดหยุ่น ต้องอยู่ที่สมาชิกทุกคนและยึดมั่นในหลักการ รวมถึงการเห็นพ้องต้องกันในการตัดสินใจ ปัจจัยเหล่านี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขตกฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่าไม่มีอำนาจ และสูญเสียความเชื่อมั่น ในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นในทุกระดับในองค์กร ผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีอำนาจจะมีนิสัยของการแตกแยก เพื่อที่จะมีโอกาสควบคุมภายในทีมงาน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับความเห็นพ้องต้องกันก็ใช้ว่าจะเหมาะสมต่อไป การเห็นพ้องต้องกันอย่างแท้จริง หมายความว่าผู้ร่วมงานควรรู้สึกว่าเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจวิธีที่จะทำได้ง่ายถ้าสมาชิกแต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการ

พูดอย่างเปิดเผย และประสิทธิภาพจะดีกว่าถ้าบรรดาเหล่าหัวหน้างานสามารถกระจายสิ่งที่กำลังเกิดกับตนเองและลูกน้อง เพื่อที่จะคงความเป็นกลุ่มเป็นก้อนของลูกน้องทุก ๆ คนจะต้องรู้จักพอว่าอย่างน้อยพวกเขาก็เป็นส่วนหนึ่งในการสรุปผลและรู้สึกว่าจะสามารถช่วยเหลือในการสรุปผลได้

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) โดยปกติการทำงานจะไม่มีคนไหนอยากที่จะขึ้นมาเป็นหัวหน้าทีม แต่ตามหน่วยงานที่มีการพัฒนาแล้วจะต้องมีการปรับหัวหน้างานให้เปลี่ยนไปตามพัฒนาการ กล่าวคือการหมุนเวียนหัวหน้างานล้วนต้องเกิดขึ้น เนื่องจากการทำงานนั้นจะต้องทำให้สมาชิกแสดงศักยภาพของเขาเหล่านั้นออกมา ผู้บริหารอาจจะเห็นหัวหน้าทีมสำหรับให้คำแนะนำใจความสำคัญและอีกอย่างที่ทำให้ได้ผลมากที่สุดคือการสั่งงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดปัญหาอื่น ๆ เท่านั้นแต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหาร เพราะหน่วยงานไหนขาดการสั่งงาน อาจเกิดจากสาเหตุการขาดเวลาสำหรับการพัฒนาบุคคล

7. การทบทวนผลงานและวิธีในการปฏิบัติงาน (Regular review) ทีมงานไม่เพียงแต่จะดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการปฏิบัติด้วย การทบทวนงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำงานรู้จักคิดปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานการทบทวนการปฏิบัติงานนั้นมีหลายวิธี และทุกวิธีเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคนหรือของทีมโดยส่วนรวม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual development) การทำงานทำให้ผลสัมฤทธิ์จากการยกระดับความสามารถในด้านต่าง ๆ ของแต่ละคน หมายความว่าการทำงานดังกล่าวจะเป็นผลดีขึ้น ทั้งนี้ประสิทธิภาพจากการพัฒนาของทีมจะพัฒนาขึ้น ถ้าหากหน่วยงานให้การส่งเสริมต่อการยกระดับความสามารถของผู้คนหรือลูกน้อง การยกระดับบุคลากรในทีมจะเน้นในเรื่องของความสามารถและความเข้าใจที่ทุกคนมีเป็นต้นทุนมาก่อน ก็ทำการเรียนและอบรมมุ่งแก้ไขให้ดีขึ้น แต่การทำงานแบบลงมือควรพึงตัวแปรเยอะ ๆ ไม่เพียงแค่คำนึงถึงทักษะความรู้เท่านั้น ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าคุณภาพในการลงมือทำนั้นมี 2 ลักษณะคือ คุณภาพในการลงมือทำสูงและมีคุณภาพในการทำงานต่าง ๆ ปกติแล้ว ไม่มีใครเลยสามารถที่จะเป็นบางส่วนของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมด ทั้งนี้ลูกน้องที่มีคุณภาพต้องทำความเข้าใจที่จะใช้ประโยชน์จากสิ่งที่ควรพึงมีข้างต้น และการให้ความร่วมมือสมาชิกของทีมงานที่มีความสามารถน้อยกว่า ได้พัฒนาตนไปสู่ความเป็นคุณภาพขึ้น (Rogers, 1962)

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound inter-group relation) ในการทำงานร่วมกันถึงแม้คนในทีมจะมีผลจากการทำงานที่ดีเพียงใด แต่ถ้าหากไม่มีสิ่งแวดล้อมทางใจที่น่าอยู่ทั้งสอง

กลุ่มหรือผู้คนในกลุ่มแล้วความสำเร็จของการปฏิบัติงานก็จะมีสิ่งติดขัดในด้านสิ่งแวดล้อมทางใจระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพควรมีลักษณะดังนี้

9.1 มั่นใจว่าพฤติกรรมและการตกลงของทีมงานได้มีการพูดคุย ทำข้อตกลง

9.2 ทีมลูกน้องมีความต้องการที่จะเห็นภาพสิ่งที่ผู้อื่นคิด เข้าใจข้อติดขัดและการดำเนินงานของฝ่ายอื่น ๆ และพร้อมสนับสนุนเมื่อจำเป็น

9.3 ค้นคว้าวิธีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพร่วมกับฝ่ายอื่นอยู่ตลอด

9.4 ไม่ควรเป็นคนที่มีความแข็งท้งการทำงานในรูปแบบไหนก็ตามร่วมกับผู้อื่น

9.5 นำมุมมอง แนวคิดคนในทีมงานมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

9.6 มีความเข้าใจในความไม่เหมือนกันของคน และใช้ประโยชน์ในความไม่เหมือน

10. การสร้างบทบาทของสมาชิกอย่างแน่วแน่ (Balanced roles) สมาชิกในทีมงานแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจถึงหน้าที่เหล่านั้น และมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดนิสัยของลูกทีมในกลุ่มให้คงตัวเหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำเนินการอยู่

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) จะต้องมี การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร และหัวหน้างานยิ่งต้องเน้นเรื่องสื่อสารหรือสลับความรู้ซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดมนุษย์สัมพันธ์ การพูดคุยจึงต้องพึงเทคนิคในการสื่อสารทางลายลักษณ์อักษร คือ ต้องหาวิธีเข้าถึงอารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน โดยจะต้องสามารถสืบทอดข้อมูลต่าง ๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์ การสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้ง หรือความล้มเหลวในการทำงาน

โดยสรุปแล้วว่า ผลลัพธ์ที่ดีคือการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามที่คาดการณ์ไว้ และจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่ออกมาควรมีคุณภาพที่ได้วาระดีที่สุด และมีการใช้ต้นทุนให้น้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์แบบแผน ระบบการทำงานที่เป็นหลักการเพื่อช่วยให้สมาชิกภายในทีมขององค์กรมีมุมมองทัศนคติและจุดมุ่งหวังปลายทางในเส้นทางควบคู่กันไป

2.4.2 ความหมายของการทำงานทางไกล

จากการศึกษาจากหนังสือและเอกสารต่าง ๆ พบว่า มีคณะวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกล โดยใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกัน โดยคำที่พบในการศึกษาวิชาการต่าง ๆ มีดังนี้ telework, teleworking, telecommuting, remote work, e-working, flexible work, home-based working, work from home, virtual office, work anywhere โดย ผู้วิจัยจึงนำเสนอสิ่งที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

Nilles (1998) ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกล (Telework) ว่าเป็นการจัดการการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งสามารถให้พนักงานทำงานจากที่บ้านได้โดยใช้นวัตกรรมสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication Technologies : ICTs) ซึ่งลักษณะสำคัญของการทำงานในรูปแบบนี้คือการเคลื่อนย้ายตัวงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงานแทนการเคลื่อนย้ายผู้ปฏิบัติงานไปสู่ตัวงานเหมือนในอดีต ส่วน Telecommunication หมายถึง การปฏิบัติงานภายนอกสำนักงานเป็นบางครั้งบางคราว เพื่อขจัดความเครียดต่อการทำงานในรูปแบบเดิม (การทำงานในสำนักงาน) ซึ่งให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้าน จากสถานที่ที่ใกล้กับลูกค้า จากศูนย์การทำงานระยะไกล ได้ 1 วันหรือ มากกว่านั้นต่อ 1 สัปดาห์ (Nilles, 1998)

Bailey and Kurland (1999) ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกล (Teleworking) ว่าเป็นการทำงานได้ในทุกที่ทุกเวลา สามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ การทำงานจากบ้าน (home-based), การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (satellite office), การทำงานจากศูนย์ทำงานละแวกบ้าน (neighborhood work center) และการทำงานจากอุปกรณ์สื่อสาร (mobile)

Verbeke et al., (2008) กล่าวถึงการทำงานทางไกล (Telework) ว่าเป็นคำแทนของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการทำงานจากบ้านที่ได้รับค่าจ้าง (paid work from home) การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (satellite office) จากศูนย์ทำงานระยะไกล (telework centre) หรือสถานที่ทำงานอื่นนอกเหนือจากสำนักงานปกติเป็นเวลาอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์

Pearce (2009) การทำงานทางไกล (Telecommuting) หมายถึง ระบบซึ่งสามารถให้พนักงานทำงานปกติ โดยมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นทางการให้สามารถทำงานที่บ้านหรือที่ทำงานอื่น ตามพื้นที่ที่สะดวกต่อที่อยู่อาศัยของพนักงาน (Pearce J. A. , 2009)

ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค (2553) สำนักงานเสมือน (Virtual Office) คือ การที่บุคลากรของกิจการ ไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงานเป็นประจำทุกวัน ทำให้พนักงานสามารถทำงานที่

ได้ก็ได้ และเชื่อมโยงการประสานงานเข้ามามีด้วยกันผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะในประเทศที่มีพื้นที่จำกัดมาก (ธีรยุทธ วัฒนาสุภโชค, 2553)

โดยจากการศึกษาพบว่าค่านิยมของการทำงานทางไกล มีนักวิชาการใช้คำศัพท์ที่หลากหลาย โดยในแต่ละองค์การที่นำระบบการทำงานทางไกลมาปฏิบัติ จะมีเงื่อนไขที่แตกต่างกันไป ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาลงในรายละเอียดแล้วพบว่าบริบทของระบบการทำงานทางไกล (Telework) ขององค์การที่ทำการศึกษานี้มีความหมายที่ใกล้เคียงกับความหมายของนักวิชาการ Verbeke et al., (2008) มากที่สุด ผู้วิจัยจึงขอให้นิยามความหมายการทำงานทางไกลตามนักวิชาการท่านนี้ กล่าวคือ การทำงานทางไกล (Telework) หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการทำงานจากบ้านที่ได้รับค่าจ้าง (paid work from home) การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (satellite office) จากศูนย์ทำงานระยะไกล (telework centre) หรือสถานที่ทำงานอื่น นอกเหนือจากสำนักงานปกติ ซึ่งในบริบทขององค์การที่กำลังศึกษาพนักงานสามารถใช้ได้ครั้งละ 1 วันต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 3 ครั้งต่อเดือน เป็นระบบที่เป็นทางเลือกให้แก่พนักงาน และไม่ได้มีการบังคับใช้ (ธนิยา รุจนเวชช์, 2564)

2.4.3 ผลกระทบของระบบการทำงานทางไกล

Fortin (1986) และ Hamilton (1987) ทำการศึกษาผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบของการทำงานทางไกล พบว่ามีรายละเอียดดังนี้ (Fortin K. & Dennis-Escoffier S, 1986)

2.4.3.1 ผลกระทบการทำงานทางไกลต่อพนักงาน ผลกระทบในเชิงบวก

การทำงานทางไกลจะช่วยลดเวลาในการเดินทาง เพิ่มเวลาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการชีวิตให้มีความยืดหยุ่น มีความสมดุลระหว่างงาน ครอบครัว และมีเวลาส่วนตัว ทั้งนี้ยังเป็นการเพิ่มโอกาสในการหารายได้เสริมให้แก่ครอบครัว มีเวลาในการดูแลบุตร ประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร ค่าจอดรถ อีกทั้งยังลดความเครียดและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองมากขึ้น เพิ่มโอกาสในการติดต่อและดูแลคนในครอบครัวด้วยเช่นกัน (Hamilton C. A, 1987)

2.4.3.2 ผลกระทบการทำงานทางไกลต่อพนักงาน ผลกระทบในเชิงลบ

พนักงานรู้สึกโดดเดี่ยวจากองค์กร ขาดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและเพื่อนร่วมงาน ขาดความสามารถที่จะมองเห็นถึงความก้าวหน้าและพัฒนาในอาชีพ อาจทำลายการร่วมกันเป็นทีม หากไม่มีกฎหมายที่เหมาะสม การทำงานทางไกลอาจส่งผลให้เกิดการทำงานที่ถูกกดขี่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (electronic sweatshop) มีโอกาสในการทำงานหนักเกินไป ซึ่งส่งผลให้เกิด

ความเครียดและเหนื่อยล้าจากการทำงาน ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเข้าร่วมประชุมขององค์กร การได้รับการดูแลจากหัวหน้าลดลง

2.4.3.3 ผลกระทบการทำงานทางไกลต่อองค์กร ผลกระทบเชิงบวก

สามารถลดหย่อนภาระในการทำงานลง โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพื้นที่สำนักงาน มีการปรับปรุงผลผลิตได้ดีขึ้น จากการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้ตลอดเวลา จากการทำงานผ่านคอมพิวเตอร์ การทำงานทางไกลเป็นเครื่องมือที่ศูนย์กลางให้แก่พนักงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น ลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพงาน เนื่องจากจัดนิสัยการทำงานให้เหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงาน ลดอัตราการขาดงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง ระบบการทำงานทางไกลสามารถสนับสนุนองค์กรมีนโยบายในการจ้างงานคนพิการได้มากขึ้น

2.4.3.4 ผลกระทบการทำงานทางไกลต่อองค์กร ผลกระทบเชิงลบ

เป็นปัญหาในความปลอดภัยของข้อมูล การทำงานทางไกลส่งผลเสียต่อรูปแบบการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นอุปสรรคในการวัดทักษะการทำงาน การแจกแจงงาน และไม่มีคนคอยคุม เป็นข้อขัดแย้งในขั้นตอนการทำงานและทำให้เกิดการไม่เต็มใจของพนักงานในการเปลี่ยนแปลง มีมาตรฐานที่ความแตกต่างกันระหว่างพนักงานที่ทำงานทางไกลและพนักงานที่ทำงานสำนักงาน

2.4.3.5 ผลกระทบการทำงานทางไกลต่อสังคม ผลกระทบเชิงบวก

เพิ่มโอกาสในการจ้างงาน เช่น คนพิการ ช่วยทำให้สภาพแวดล้อมดีขึ้น พนักงานที่ทำงานทางไกลสามารถลดความแออัดในเมือง โดยไปพักอาศัยอยู่ที่ชานเมืองหรือเมืองที่แออัดน้อยกว่า ลดการบริโภคน้ำมัน ลดมลภาวะเป็นพิษ ความแออัดทางจราจร รวมทั้งปัญหาอุบัติเหตุทางรถยนต์

2.4.3.6 ผลกระทบการทำงานทางไกลต่อสังคม ผลกระทบเชิงลบ

อาจเกิดเป็นชนกลุ่มน้อยขึ้น เช่น กลุ่มคนทำงานที่เป็นผู้พิการ เกิดการต่อต้านในการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสภาพการทำงานของแต่ละบุคคลล้วนไม่เหมือนกันตามปัจจัยในแต่ละปัจเจกบุคคล ไม่ว่าจะเป็นด้านที่อยู่อาศัย และด้านเทคโนโลยีที่ไม่สามารถใช้อำนวยความสะดวก

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

ชาลิณี ฐิติโชติพัฒนชัย (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยจากผลการศึกษาศึกษาปัจจัยความเข้ากันในการใช้มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวมากที่สุด โดยปัจจัยความเข้ากันในการใช้ (Compatibility) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าระบบนั้นมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ค่านิยม ประสพการณ์และทักษะของตนเอง ซึ่งหากองค์การต้องการให้เกิดการใช้ระบบมากขึ้น สิ่งที่องค์การจะทำได้อาจเป็นเรื่องการฝึกทักษะให้พนักงานมีทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานทางไกล เนื่องจากการทำงานทางไกลเหมาะกับผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง สามารถควบคุมตนเองได้ สามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา สามารถแยกเรื่องงานและเรื่องที่ไม่ใช่งานได้ เป็นผู้มีทักษะการบริหารจัดการเวลาได้ดี มีทักษะการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการได้ดี สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง องค์การสามารถฝึกทักษะต่างๆ เหล่านี้เพื่อให้พนักงานมีทักษะที่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานทางไกลก็จะส่งผลให้เกิดการใช้ระบบการทำงานทางไกลมากขึ้น (ชาลิณี ฐิติโชติพัฒนชัย, 2559) สอดคล้องกับการของผู้วิจัยในด้านความเข้ากันได้ กล่าวคือการทำงานรูปแบบผสมผสานจะต้องมีความตอบโต้ในรูปแบบการทำงานของพนักงานบุคคลนั้น ๆ เพื่อที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของงานออกมาอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ไปจนถึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

ลักษิกา นุชอุดม (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม สินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 โดยจากผลการศึกษาจะเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้มีนโยบายการทำงานจากบ้าน เข้ามาผสมผสานกับการทำงานแบบดั้งเดิม หรือการทำงานจากสำนักงานโดยพนักงานร้อยละ 40 ต้องการให้มีสัดส่วนการทำงานจากบ้าน 60% ทำงานจากสำนักงาน 40% ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของความต้องการของพนักงาน ที่มีต่อการทำงานจากบ้านสูงขึ้นเนื่องจากพนักงานได้มีการปรับตัวกับการทำงานจากบ้านและเห็นถึงประโยชน์ว่า จริง ๆ แล้วการทำงานจากบ้านก็สามารถดำเนินไปได้ เพราะฉะนั้นองค์กรควรพิจารณาถึงการนำนโยบายการทำงานจากบ้านมาปรับใช้กับข้อบังคับของบริษัท โดยนอกจากจะอนุญาตให้พนักงานทำงานจากบ้านแล้วอาจตั้ง เป็นข้อกำหนดของสัดส่วนรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน เช่น ทำงานจากบ้าน 3 วัน และทำงานที่สำนักงาน 2 วัน เป็นต้น (ลักษิกา นุชอุดม, 2564)

วรรณ วิจิตร (2564) ศึกษาเรื่องรูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก ผลจากการศึกษาคือ รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสคร 2. พล.ที่นำเทคโนโลยี มาใช้สนับสนุนการทำงานบุคลากรในขณะ WFH ช่วยแปลงสภาพการทำงานรูปแบบปกติเป็นแบบดิจิทัล ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสามารถตรวจสอบสถานะการทำงาน และผลงานได้รายวัน บุคลากรสามารถรับทราบหนังสือหรือการปฏิบัติทางราชการที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้ทันที ผ่านทาง Line notify application ในทุกสถานที่โดยไม่มีข้อจำกัดในการสื่อสาร ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในการพลาด รับทราบข่าวสารในขณะปฏิบัติงานนอกสำนักงาน และสามารถสืบค้นข้อมูลได้ง่ายในภายหลัง ทั้งนี้เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด องค์กรต้องเตรียมความพร้อมทั้งด้านวิสัยทัศน์ และทรัพยากรเพื่อกำหนดจัดหาวิธีการทำงานที่เหมาะสมโดยองค์ประกอบคือ 1) นโยบายองค์กรและข้อตกลง 2) นำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนการทำงานอย่าง เหมาะสม 3) มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และ 4) กำหนดวิธีวัดผล ผู้ติดตามและประเมินผลให้ชัดเจน เพื่อช่วยให้การทำงานที่บ้านเกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และพร้อมรับเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ที่ต้องลดลักษณะ การทำงานร่วมกัน รูปแบบการทำงานจากบ้านที่ดีจึงไม่ใช่เพียงแค่การอยู่บ้านแล้วทำงาน แต่ต้องนำสู่การป้องกัน การแพร่ระบาดของโรคได้ และคงไว้ซึ่งผลผลิตขององค์กร (วรรณ วิจิตร, 2564)

Lina Karlsson and Micaela Shamoun (2022) ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง Virtual Realities for Remote Working Exploring employee's attitudes toward the use of Metaverse for remote working ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติของพนักงานต่อการใช้ความจริงเสมือนสำหรับการทำงานจากระยะไกลสามารถถูกมองว่าเป็นความคิดที่ค่อนข้างซับซ้อนเพราะมีทั้งแง่บวกและแง่ลบตามการศึกษานี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ได้เน้นย้ำทั้งด้านบวกและด้านลบของเรื่องนี้ด้วยแง่บวก ด้านการเพิ่มความยืดหยุ่นในแง่ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้น มันเป็นแย้งว่าพนักงานรู้สึกว่าจะสามารถจัดสรรเวลาให้ลงตัวทั้งสองอย่างได้ดีขึ้นชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพวกเขาเมื่อทำงานจากระยะไกล นอกจากนี้เวลาเดินทางภายในงานลดลงเนื่องจากการทำงานระยะไกลซึ่งมีส่วนทำให้มีเวลามากขึ้นสำหรับภาระหน้าที่อื่น ๆ ภายในงาน หากมองในแง่บวก ในส่วนของด้านลบที่ถูกหยิบยกขึ้นมาคือ การขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างพนักงานซึ่งถูกมองว่าเป็นเรื่องสำคัญข้อเสียของการทำงานระยะไกล ถึงอย่างไรก็ตามเป็นไปได้การปรับปรุงหรือโอกาสในการพัฒนาเทคโนโลยีในอนาคต เช่น เมตาเวิร์ส โดยพิจารณาทั้งด้าน

บวกและด้านลบของทัศนคติของพนักงาน สรุปได้ว่า การทำงานจากระยะไกลเป็นการผสมผสานกันของทั้งสองอย่าง หมายความว่าทัศนคติเกี่ยวกับความยืดหยุ่นถูกมองว่าเป็นบวก ในขณะที่ทัศนคติเกี่ยวกับสุขภาพจิตในการทำงานทางไกลมีถูกมองว่าเป็นลบเนื่องจากขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Lina Karlsson & Micaela Shamoun, 2022)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน

Robin Wollast (2021) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง The Theory of Planned Behavior during the COVID-19 pandemic: A comparison of health behaviors between Belgian and French residents โดยอธิบายเป็นองค์รวมว่า ถึงแม้ผู้คนจำนวนมากจะได้รับวัคซีน COVID-19 แต่ข้อควรระวังในการระบาดใหญ่เช่นการล้างมือ การจำกัด การติดต่อทางสังคม การเว้นระยะห่างทางกายภาพและการสวมหน้ากากยังคงเป็นสิ่งจำเป็นในการชะลอการแพร่กระจายของไวรัส แม้ว่าวัคซีนจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเอาชนะไวรัส แต่ก็ไม่สามารถใช้คนเดียวได้ในขณะนี้เนื่องจากการประเมินพฤติกรรมสุขภาพที่ดีนำไปสู่การนำไปใช้ภายในประชากรรัฐบาลผู้กำหนดนโยบายสถาบันสุขภาพและผู้เชี่ยวชาญควรค้นหาแผนการสื่อสารที่สนับสนุนความเต็มใจที่เพิ่มขึ้นของผู้คนผ่านการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมสุขภาพดังกล่าว กลยุทธ์การสื่อสารเหล่านี้ควรส่งเสริมพฤติกรรมการป้องกัน COVID-19 ในขณะที่คำนึงถึงบทบาทของครอบครัวคนที่ทำงานด้วย เพื่อพัฒนารักษาพฤติกรรมสุขภาพรวมถึงความยากลำบากสำหรับบางคนในการใช้พฤติกรรมเหล่านี้บางอย่าง (เช่นการยับยั้งแนวโน้มตามธรรมชาติในการโต้ตอบกับผู้อื่น) การระบาดใหญ่ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อทุกคนและเปลี่ยนวิธีที่เราแต่ละคนเกี่ยวข้องและนำทางโลก แม้ว่าการมาถึงของวัคซีน COVID-19 จะเป็นจุดเปลี่ยนในการระบาดใหญ่ แต่พฤติกรรมด้านสุขภาพยังคงจำเป็นเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของไวรัส เนื่องจากมาตรการป้องกันที่กำหนดด้วยตนเองอาจสร้างผลลบอย่างมากต่อแนวโน้มการติดเชื้อหมู่ประชากรการยอมรับและรักษาพฤติกรรมสุขภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญในการรับมือกับการระบาดใหญ่ของ COVID-19 ในขณะที่กลยุทธ์การสื่อสารที่เฉพาะเจาะจงควรได้รับการส่งเสริมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการป้องกันพวกเขาควรพิจารณาบทบาทของทัศนคติความกดดันทางสังคมและความสามารถในการรับรู้เพื่อหาสมดุลระหว่างสุขภาพกายและสุขภาพจิต (Robin Wollast, 2021)

Laurel P Gibson (2021) Theory of Planned Behavior Analysis of Social Distancing During the COVID-19 Pandemic: Focusing on the Intention–Behavior Gap โดยได้อธิบายว่า แม้ว่าการศึกษาในปัจจุบันจะรวมมาตรการรวมของการห่างกันไว้ในสิ่งแวดล้อม

รวมถึงได้มีการครอบคลุมพฤติกรรมที่หลากหลาย ซึ่งอาจแตกต่างกันในความเป็นไปได้ของการปฏิบัติตาม (เช่น การห่างกันไว้ในสิ่งแวดล้อม เมื่อออกไปในที่สาธารณะเทียบกับการไปเยี่ยมครอบครัวและเพื่อน) แม้ว่าจะอยู่นอกเหนือขอบเขตของปัจจุบันและอนาคต การศึกษาอาจเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบที่ละเอียดยิ่งขึ้นของปัจจัยทางจิตวิทยาของการปฏิบัติตามการเว้นระยะห่างทางสังคมโดยการตรวจสอบพฤติกรรมแต่ละอย่างแยกกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเว้นระยะห่างทางสังคมไม่ใช่การบรรเทา COVID-19 เพียงอย่างเดียว ตัวอย่างเช่น การล้างมือบ่อย ๆ สวมหน้ากาก และทั้งนี้การสวมหน้ากากอนามัยก็มีความสำคัญเช่นกัน (Laurel P Gibson, 2021)

Peggy M.L (2022) ทำการศึกษาเรื่อง Remote work as a new normal The technology-organization-environment (TOE) context ผลการศึกษาพบว่า การทำงานทางไกลเพิ่มขึ้นในช่วงการระบาดของ COVID-19 ซึ่งเป็นที่ยอมรับใช้ชีวิตแบบ New Normal ที่สะท้อนความเป็นจริงของชีวิตการทำงานในปัจจุบันนี้ การศึกษานี้ก่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานระยะไกล ระบบปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งการสนับสนุนทางการเงินของรัฐบาล การสนับสนุนองค์กรและความสามารถทางเทคโนโลยีที่เสริมสร้างทัศนคติและความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานทำงานระยะไกล TPB เสนอว่าทัศนคติและการรับรู้พฤติกรรมการควบคุมเป็นตัวทำนายพฤติกรรมที่สำคัญของแต่ละบุคคล แสดงให้เห็นว่าทัศนคติและความสามารถของพนักงานอยู่ในเกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลที่ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล นอกจากนี้การค้นพบของเราแสดงให้เห็นว่าการทำงานจากระยะไกลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับงาน และไม่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์อ่อนเพลียอย่างมีนัยสำคัญ เห็นได้ชัดว่าการทำงานจากระยะไกลเป็นกลยุทธ์ระยะยาวและมีประสิทธิภาพ และเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่นี้ รัฐบาลและองค์กรควรให้การสนับสนุนพนักงานรวมถึงการสนับสนุนด้านเทคนิคให้กับแต่ละองค์กร (Peggy M.L., 2022)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานทางไกล

ดวงพร บุญเม้ง และ พิชฌน ไทยอารี (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการ Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ ผลการศึกษาคือ จากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการ Work from home แบ่งออกทั้งหมดเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านอุปกรณ์และ เทคโนโลยีซึ่งจากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านนโยบายองค์กรด้านอุปกรณ์ และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการ Work from home ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อการ

ปฏิบัติงานในอนาคตไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อ การเตรียมความพร้อมแตกต่างกัน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร อุปกรณ์และเทคโนโลยีแตกต่างกัน มีผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตและการเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน

Aaron M.Lee (2018) ได้ศึกษาเรื่อง An Exploratory Case Study of How Remote Employees Experience Workplace Engagement ผลการศึกษาระบุว่า มีเหตุการณ์รายวันที่เกิดขึ้นซึ่งมีผลกระทบอย่างมากต่อการมีส่วนร่วมในที่ทำงานของพนักงาน เหตุการณ์เหล่านี้มักจะเด่นชัดขึ้นกับคนทำงานทางไกลเพราะผู้จัดการและพนักงานไม่มีการสื่อสารและความสะดวก "เรียลไทม์" ของสภาพแวดล้อมการทำงานแบบเห็นหน้ากันแบบเดิม ๆ ผู้เข้าร่วมรู้สึกถึงสถานที่ทำงานของพวกเขา การมีส่วนร่วมมีความเข้มแข็งและคงไว้เมื่อได้รับเครื่องมือในการสื่อสารกันแบบเรียลไทม์ เมื่อผู้นำของพวกเขาอนุญาตให้มีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อมีอิสระและความยืดหยุ่นในการกำหนดตารางการทำงานของตนเองและเมื่อพวกเขาารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นเหมือนเพื่อนมากขึ้น และครอบครัวมากกว่าแค่เพื่อนร่วมงาน ผู้เข้าร่วมรู้สึกว่า การมีส่วนร่วมในที่ทำงานลดลง เมื่อผู้นำองค์กรไม่อนุญาตให้มีความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน เช่น กำหนดเวลาทำงานของตนเอง เมื่อเพื่อนร่วมงานทำให้พวกเขารู้สึกเหมือนเป็นคนนอก และเมื่อพวกเขารู้สึกโดดเดี่ยวและถูกแยกออกจากวงจรสื่อสารทางสังคม การศึกษานี้อาจลดช่องว่างที่มีอยู่ในวรรณกรรมเกี่ยวกับวิชาการ มีวิธีการที่ผู้นำและผู้จัดการสามารถใช้เพื่อเสริมสร้างและรักษาการมีส่วนร่วมในที่ทำงานระยะไกล การลงทุนในเครื่องมือสื่อสารแบบโต้ตอบการส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมที่จัดการโดยพนักงาน และการโฮสต์ทีมแบบเห็นหน้าที่เกิดขึ้นประจำ การประชุมการมีส่วนร่วมเป็นวิธีที่ผู้นำองค์กรและผู้จัดการสามารถเสริมสร้างและรักษาการมีส่วนร่วมในที่ทำงานระยะไกล อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ได้ความหมายที่เป็นไปได้สำหรับการวิจัยเพิ่มเติมและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวกเพิ่มเติม ข้อมูลในการศึกษานี้สามารถใช้เพื่อสำรวจปรากฏการณ์ของสถานที่ทำงานต่อไป (Aaron M. Lee, 2018)

Rachael Byrne (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "How COVID-19 has shaped remote working" A critical examination of the impacts of COVID-19 on remote workers in the pharmaceutical industry ผลจากการศึกษาพบว่า การศึกษานี้ได้เน้นให้เห็นถึงด้านที่ต่างกันของการบังคับใช้การทำงานทางไกล ความตกใจอย่างกะทันหันของการเปลี่ยนแปลงในช่วงข้ามคืนทำให้พนักงานรู้สึกไม่พร้อม และอาจตื่นตระหนกและเครียดซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานจากระยะไกล บทบาทที่ว่าเทคโนโลยีถือเป็นความก้าวหน้าและช่วยในการทำงานทางไกลและสำหรับบางคนถือเป็นความท้าทายการขัดขวางและการบงกชความเป็นส่วนตัว รวมถึงบทบาทของ

ผู้จัดการได้รับคำแนะนำและผู้สนับสนุนด้วยแนวทางใหม่ในการดำเนินธุรกิจ แต่ยังเป็นสาเหตุของความเครียดและความวิตกกังวลผ่านการจัดการขนาดเล็กและเปิดใช้งานและรักษาความคาดหวังสูง การทำงานระยะไกลจึงได้รับการพิจารณาว่าเป็นการรบกวนชีวิตในบ้านและเป็นประโยชน์ต่อสมดุลของงานและชีวิตเป็นอย่างมาก การศึกษาเหล่านี้สามารถมองเป็นวัตถุประสงค์ได้ ขึ้นอยู่กับรายละเอียดงานของพนักงาน อายุ สถานภาพการสมรสและสถานการณ์ในครอบครัว อาจมีความเห็นแตกต่างกัน แม้ว่าส่วนใหญ่ผู้เข้าร่วมที่รวมอยู่ในการศึกษานี้ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานจากที่บ้าน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าในอนาคตคนส่วนใหญ่ชอบแนวทางการทำงานที่ยืดหยุ่น อาจารย์วิชาการผสมผสานระหว่างการทำงานระยะไกลและนอกสถานที่อย่างพอประมาณ (Rachael Byrne, 2021)

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงได้ทำการเลือกศึกษาตัวแปรในส่วนของเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานว่ามีความคิดเห็นในระดับมากน้อยเพียงใดสำหรับวัดระดับทัศนคติ และได้ทำการตั้งสมมติฐานเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรดังกล่าวที่มีต่อทัศนคติในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) สำหรับศึกษาภาพรวมของผลการวิจัยซึ่งมีความสอดคล้องกับตัวแปรตามโดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านความเข้ากันได้ ด้านทรัพยากร และด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะสามารถทำให้องค์กรเข้าถึงความคิดเห็นของพนักงาน รวมถึงเข้าใจมุมมองจากคนส่วนมากในการใช้ระบบการทำงานรูปแบบผสมผสานเพื่อที่จะนำมาพัฒนารูปแบบการทำงาน และช่วยให้พนักงานได้รับการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากองค์กร และพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องไปกับรูปแบบการทำงานผสมผสานสามารถเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษา “การศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผ่านการใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร หลังการแพร่ระบาดของโควิด 19 เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรที่มีต่อทัศนคติในการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และเพื่อเสนอแนวทางการมีส่วนร่วมในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาตามลำดับดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรที่และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ดำเนินงานด้านระบบพัฒนาบริการหาคนและหางานออนไลน์ (JobThai Platform) จำนวน 243 คน (อ้างอิงข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 30 กุมภาพันธ์ 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 151 คน (บริษัทที่มีการส่งวนสิทธิ์ทั้งในนามของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครและผู้ให้ข้อมูล) ซึ่งได้มาจากวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างสำเร็จรูปโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane T, 1973) ด้วยการสุ่มอย่างง่าย ในกรณีที่ทราบสัดส่วนของจำนวนประชากร ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 โดยใช้สูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N คือ ขนาดของประชากรทั้งหมด

e คือ ระดับของความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีการนำแบบสอบถามซึ่งอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ชาลิณี จุติโชติพนิชย์, 2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.879 หมายความว่ามีความเชื่อมั่นสูง และผู้วิจัยได้มีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนของแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัยของตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามให้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน ทำการตรวจวิเคราะห์ด้วย IOC (Index of item Objective Congruence) เพื่อหาค่าความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามและวัตถุประสงค์ รวมถึงสมมติฐาน โดยผลรวมในตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง คือ 0.9 และผลรวมในตอนที่ 2 ทักษะหน้าที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสานคือ 0.87 โดยดัชนีความสอดคล้อง (IOC) $\geq .30$ ขึ้นไปซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .40 – 1.00 (นภาพร ด้านแก้ว, 2559) จากนั้นจึงการทดสอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงจำนวน 30 คน ซึ่งหลังจากทดสอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.881 หมายความว่า มีความเชื่อมั่นสูง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง และทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ไปจนถึงข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามหลากหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นการวัดระดับข้อมูลแบบประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ได้แก่

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นการวัดระดับข้อมูลแบบประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยใช้กลุ่มอายุตามลำดับ ประกอบด้วย

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

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นการวัดระดับข้อมูลแบบประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดจากกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เก็บข้อมูล ได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า

ข้อที่ 4 ตำแหน่งงาน เป็นการวัดระดับข้อมูลแบบประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดจากกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เก็บข้อมูล ประกอบด้วย

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ
2. พนักงานระดับอาวุโส
3. พนักงานระดับหัวหน้างาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน รวม 5 ด้าน แบ่งเป็นจำนวน 18 ข้อ ได้แก่

1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

1.1 การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น

1.2 การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต

1.3 การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้งานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานประสบความสำเร็จ

1.4 การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5 การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยให้ท่านสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม

2. ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

2.1 การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) สามารถเรียนรู้การใช้งานได้ในเวลาไม่นาน ถึงแม้ว่าไม่เคยทำมาก่อน

2.2 การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มีขั้นตอนการใช้งานที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน

3. ด้านความเข้ากันได้ในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

3.1 ท่านคิดว่าลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

3.2 ท่านคิดว่าลักษณะการทำงานของท่านสอดคล้องกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

3.3 ท่านคิดว่าทักษะที่ท่านมีอยู่สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

4. ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

4.1 ท่านคิดว่าองค์กรควรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

4.2 ท่านคิดว่าผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

4.3 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) อย่างชัดเจน

4.4 ท่านคิดว่าระบบวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่านมีความเหมาะสมกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

5. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

5.1 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

5.2 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็ว เช่น ระบบ Internet / E-mail / Hybrid Service เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

5.3 ท่านคิดว่าขณะที่ท่านทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ท่านไม่พบเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีของระบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

5.4 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีขององค์กรท่าน และเทคโนโลยีนอกองค์กร ช่วยให้ท่านสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 หลังจากจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ได้รับการอนุมัติ เลขที่หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย SWUEC662081 ผู้วิจัยจึงได้เริ่มทำการแจกแบบสอบถามให้กับทางผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3.2 แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 151 คนซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตั้งแต่วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2567 และใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจนถึงวันที่ 18 เมษายน 2567 รวมทั้งสิ้น 2 เดือนสำหรับการเก็บข้อมูล

3.3.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม

3.3.4 จากนั้นนำคำตอบที่ได้รับจากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลแบบสอบถามจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติที่เหมาะสมดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้านลักษณะประชากร

ส่วนที่ 2 การวัดระดับทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน ให้หาค่าเฉลี่ยมาจัดช่วงคะแนนเพื่อแปลความหมายระดับปัจจัยเพื่อให้สามารถแยกแยะระดับปัจจัยความคิดเห็นได้ 5 ระดับ จึงกำหนดความกว้างของแต่ละระดับของอัตราภาคชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

จากนั้นคะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548) เกณฑ์การแปล ความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 ความหมาย เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 ความหมาย เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 ความหมาย ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 ความหมาย เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 ความหมาย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน จะใช้การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inference Analysis) ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงอ้างอิงใช้ในการหาความแตกต่างของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และสถิติ Independent t-test สำหรับทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยมีสูตรในการหาค่า t ดังนี้

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

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	x_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นศึกษา ทศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ โดยบท นี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายและการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในแต่ละตัว ซึ่งข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้คำนวณกลุ่มตัวอย่างสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 151 ชุด ผู้วิจัยจึงได้จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบและสรุปผล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
F-ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผลวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานจำนวน 4 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่เพศต่างกันมี ทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่อายุต่างกันมี ทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับการศึกษา ต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ตำแหน่งงาน ต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รวมถึงตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร		จำนวน (n)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	102	67.5
	หญิง	49	32.5
	รวม	151	100.0
อายุ	21 – 30 ปี	97	64.2
	31 – 40 ปี	52	34.4
	41 ปีขึ้นไป	2	1.3
	รวม	151	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.3
	ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	143	94.7
	ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า	6	4.0
	รวม	151	100.0
ตำแหน่งงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	135	89.4
	พนักงานระดับอาวุโส	11	7.3
	พนักงานระดับหัวหน้างาน	5	3.3
	รวม	151	100.0

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 151 คน เป็นเพศชายจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 เป็นเพศหญิงจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 ถัดมาคือ ช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 และสุดท้ายอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ในส่วนของระดับการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 144 คิดเป็นร้อยละ 95.4 รองลงมาคือระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และระดับการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ในส่วนของตำแหน่งงานที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 89.4 รองลงมาคือพนักงานระดับอาวุโส จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และพนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตอนที่ 2 ระดับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

ตาราง 2 แสดงระดับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	การแปลความหมาย
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์			
การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	4.281	.534	เห็นด้วยมากที่สุด
การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต	4.383	.652	เห็นด้วยมากที่สุด

ทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (ต่อ)	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	การแปลความหมาย
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (ต่อ)			
การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้งานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานประสบความสำเร็จ	4.211	.733	เห็นด้วยมากที่สุด
การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.035	.668	เห็นด้วยมาก
การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยให้เราสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม	4.212	.618	เห็นด้วยมากที่สุด
ผลรวม	4.224	.641	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านการรับรู้ถึงความง่าย			
การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) สามารถเรียนรู้การใช้งานได้ในเวลาไม่นาน ถึงแม้ว่าไม่เคยทำมาก่อน	4.057	.641	เห็นด้วยมาก
การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มีขั้นตอนการใช้งานที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	4.172	.509	เห็นด้วยมาก
ผลรวม	4.112	.575	เห็นด้วยมาก
ด้านความเข้ากันได้			
ท่านคิดว่าลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	4.077	.670	เห็นด้วยมาก

ทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบ ผสมผสาน (ต่อ)	ค่าเฉลี่ย ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปร ความหมาย
ด้านความเข้ากันได้ (ต่อ)			
ท่านคิดว่าลักษณะการทำงานของท่าน สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบ ผสมผสาน (Hybrid Work)	4.252	.613	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านคิดว่าทักษะที่ท่านมีอยู่สอดคล้อง กับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	4.258	.711	เห็นด้วยมากที่สุด
ผลรวม	4.198	.684	เห็นด้วยมาก
ด้านทรัพยากร			
ท่านคิดว่าองค์กรควรมีนโยบาย สนับสนุนให้พนักงานทำงานรูปแบบ ผสมผสาน (Hybrid Work)	4.019	.716	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้ การสนับสนุนพนักงานในการทำงาน รูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	4.315	.519	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการตั้ง กฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่ จะใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) อย่างชัดเจน	4.172	.671	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าระบบวัดผลการปฏิบัติงาน ขององค์กรท่านมีความเหมาะสมกับ การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	4.173	.678	เห็นด้วยมาก
ผลรวม	4.166	.646	เห็นด้วยมาก

ทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบ ผสมผสาน (ต่อ)	ค่าเฉลี่ย ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปล ความหมาย
ด้านเทคโนโลยี			
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเทคโนโลยี เพียงพอที่สามารถรองรับระบบการ ทำงานผสมผสาน (Hybrid Work) เช่น ระบบ Internet / Hybrid Service เป็น ต้น	4.013	.622	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่ รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงานรูปแบบ ผสมผสาน (Hybrid Work)	4.131	.550	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าขณะที่ท่านทำงานรูปแบบ ผสมผสาน (Hybrid Work) ท่านไม่พบ เจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี ของระบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	4.197	.716	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าเทคโนโลยีขององค์กรท่าน และเทคโนโลยีอื่นนอกองค์กร ช่วยให้ท่าน สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก มากขึ้น	4.133	.660	เห็นด้วยมาก
ผลรวม	4.116	.637	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	4.154	.636	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานครที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ในภาพรวมอยู่ที่ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.154$, $SD = .636$) โดยลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านประกอบไปด้วย ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ($\bar{X} = 4.224$, $SD = .641$) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนด้านการรับรู้ถึงความง่าย ($\bar{X} = 4.112$, $SD = .575$) ด้านความเข้ากันได้ ($\bar{X} = 4.198$, $SD = .684$) ด้านทรัพยากร ($\bar{X} = 4.166$, $SD = .646$) และด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.116$, $SD = .637$) มีภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ

เห็นด้วยมาก โดยเนื่องจากผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดของข้อคำถามในแต่ละด้านที่มีผลเห็นด้วยมากทั้ง 4 ด้านประกอบไปด้วย ด้านการรับรู้ถึงความง่าย การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) สามารถเรียนรู้การใช้งานได้ในเวลาไม่นาน ถึงแม้ว่าไม่เคยทำมาก่อน ($\bar{X} = 4.057$, $SD = .641$) ด้านความเข้ากันได้ ท่านคิดว่าลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ($\bar{X} = 4.077$, $SD = .670$) ด้านทรัพยากร ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ($\bar{X} = 4.019$, $SD = .716$) และด้านเทคโนโลยี ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) เช่น ระบบ Internet / E-mail / Hybrid Service เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ($\bar{X} = 4.013$, $SD = .622$) อันเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อภาพรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่เพศต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่เพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่เพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

สมมติฐาน:	เพศ	n	$\bar{x}$	SD	t	sig
พนักงานบริษัทเอกชนแห่ง หนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่เพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อ การทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน	ชาย	102	4.180	0.312	0.718	0.474
	หญิง	49	4.141	0.300		

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีจำนวน 102 คน มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) เท่ากับ ($\bar{X} = 4.180$, $SD = 0.312$) ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในขณะที่เดียวกันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีจำนวน 49 คน มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสานเท่ากับ ($\bar{X} = 4.141$, $SD = 0.300$) ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ระดับค่า Sig. เพศชายและเพศหญิงพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.474 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น เพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่อายุต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่อายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่อายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) แตกต่างกัน

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ทัศนคติ 5 ด้าน	อายุ	n	$\bar{X}$	SD	df	F	Sig.
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	21-30 ปี	97	4.261	0.353	2	2.062	.131
	31-40 ปี	52	4.161	0.274	148		
	41 ปีขึ้นไป	2	4.000	0.000	150		
	ไป						
ด้านการรับรู้ถึงความง่าย	21-30 ปี	97	4.154	0.452	2	1.241	.292
	31-40 ปี	52	4.028	0.518	148		
	41 ปีขึ้นไป	2	4.000	0.000	150		
	ไป						
ด้านความเข้ากันได้	21-30 ปี	97	4.219	0.466	2	1.779	.172
	31-40 ปี	52	4.147	0.429	148		
	41 ปีขึ้นไป	2	3.666	0.000	150		
	ไป						
ด้านทรัพยากร	21-30 ปี	97	4.206	0.426	2	1.569	.212
	31-40 ปี	52	4.091	0.346	148		
	41 ปีขึ้นไป	2	4.000	0.000	150		
	ไป						
ด้านเทคโนโลยี	21-30 ปี	97	4.118	0.383	2	1.872	.157
	31-40 ปี	52	4.129	0.322	148		
	41 ปีขึ้นไป	2	3.625	0.364	150		
	ไป						

ทัศนคติ 5 ด้าน	อายุ	n	$\bar{X}$	SD	df	F	Sig.
ผลรวม	21-30 ปี	97	4.192	0.339	2	2.094	.127
	31-40 ปี	52	4.111	0.249	148		
	41 ปีขึ้นไป	2	3.858	0.353	150		

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านอายุที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งอายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.192, SD = 0.339) รองลงมาคือพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.111, SD = 0.249) พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.858, SD = 0.353) ตามลำดับ โดยทัศนคติรายด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .131 ด้านการรับรู้ถึงความง่าย มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .292 ด้านความเข้ากันได้ มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .172 ด้านทรัพยากร มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .212 และด้านเทคโนโลยี มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .157 และผลรวมรวมทัศนคติที่มีต่อการทำ งานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .127 มากกว่า 0.05 โดยยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่อายุแตกต่างกันมีทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับการศึกษา ต่างกันมีทัศนคติต่อการทำ งานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการทำ งานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการทำ งานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) แตกต่างกัน

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ทัศนคติ 5 ด้าน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	df	F	Sig.
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.000	0.283	2	1.335	.266
	ระดับปริญญาตรี	143	4.219	0.319	148		
	หรือเทียบเท่า						
	ระดับปริญญาโท	6	4.400	0.551	150		
ด้านการรับรู้ถึงความง่าย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.000	0.000	2	.318	.728
	ระดับปริญญาตรี	143	4.104	0.481	148		
	หรือเทียบเท่า						
	ระดับปริญญาโท	6	4.250	0.418	150		
ด้านความเข้ากันได้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.500	0.235	2	2.464	.089
	ระดับปริญญาตรี	143	4.193	0.446	148		
	หรือเทียบเท่า						
	ระดับปริญญาโท	6	4.277	0.574	150		
ด้านทรัพยากร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.000	0.353	2	1.017	.364
	ระดับปริญญาตรี	143	4.157	0.399	148		
	หรือเทียบเท่า						
	ระดับปริญญาโท	6	4.375	0.440	150		
ด้านเทคโนโลยี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.87	0.176	2	.625	.536
	ระดับปริญญาตรี	143	4.115	0.361	148		
	หรือเทียบเท่า						

ทัศนคติ 5 ด้าน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	df	F	Sig.
ด้านเทคโนโลยี (ต่อ)	ระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า	6	4.208	0.485	150		
ผลรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.875	0.002	2	1.463	.235
	ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	143	4.158	0.306	148		
	ระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า	6	4.302	0.447	150		

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ในส่วนของพนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า พนักงาน
บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.875, SD = 0.002)
รองลงมาคือพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.158,
SD = 0.306) พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.302, SD = 0.447)
ตามลำดับ โดยทัศนคติรายด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .266 ด้านการ
รับรู้ถึงความง่าย มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .728 ด้านความเข้ากันได้ มีนัยสำคัญทางสถิติ
เท่ากับ .089 ด้านทรัพยากร มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .364 และด้านเทคโนโลยี มีนัยสำคัญทาง
สถิติเท่ากับ .536 และผลรวมทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มี
นัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .235 ซึ่งมากกว่า 0.05 โดยยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ
สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ระดับ
การศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง
ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) แตกต่างกัน

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ทัศนคติ 5 ด้าน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	df	F	Sig.
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	พนักงานระดับปฏิบัติการ	135	4.216	0.321	2	6.301	.002**
	พนักงานระดับอาวุโส	11	4.472	0.326	148		
	พนักงานระดับหัวหน้างาน	5	3.880	0.179	150		
ด้านการรับรู้ถึงความง่าย	พนักงานระดับปฏิบัติการ	135	4.103	0.428	2	0.117	.890
	พนักงานระดับอาวุโส	11	4.136	0.924	148		
	พนักงานระดับหัวหน้างาน	5	4.200	0.447	150		
ด้านความเข้ากันได้	พนักงานระดับปฏิบัติการ	135	4.153	0.447	2	8.486	.000**
	พนักงานระดับอาวุโส	11	4.696	0.277	148		

ทัศนคติ 5 ด้าน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	df	F	Sig.
ด้านความเข้ากันได้ (ต่อ)	พนักงานระดับ	5	4.000	0.235	150		
	หัวหน้างาน						
ด้านทรัพยากร	พนักงานระดับ	135	4.138	0.396	2	5.134	.007**
	ปฏิบัติการ						
	พนักงานระดับ	11	4.522	0.361	148		
	อาวุโส						
	พนักงานระดับ	5	4.050	0.209	150		
	หัวหน้างาน						
ด้านเทคโนโลยี	พนักงานระดับ	135	4.092	0.354	2	6.653	.002**
	ปฏิบัติการ						
	พนักงานระดับ	11	4.477	0.325	148		
	อาวุโส						
	พนักงานระดับ	5	3.950	0.325	150		
	หัวหน้างาน						
ผลรวม	พนักงานระดับ	135	4.140	0.301	2	6.300	.002**
	ปฏิบัติการ						
	พนักงานระดับ	11	4.461	0.360	148		
	อาวุโส						
	พนักงานระดับ	5	4.016	0.129	150		
	หัวหน้างาน						

หมายเหตุ **P < .01

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในส่วนของพนักงานที่ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 โดยปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) แตกต่างกัน โดยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .002* ด้านความเข้ากันได้มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000 ** ด้านทรัพยากรมีนัยสำคัญทางสถิติ

เท่ากับ .007** และด้านเทคโนโลยีมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .002** ยกเว้นด้านการรับรู้ถึงความง่าย ที่มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ .890 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้พนักงานอาวุโสมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการรับรู้ถึงประโยชน์ ($\bar{X} = 4.472$, $SD = .326$) ด้านความเข้ากันได้ ($\bar{X} = 4.696$, $SD = .277$) ด้านทรัพยากร ($\bar{X} = 4.522$, $SD = .361$) และด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.477$, $SD = .325$) ยกเว้นด้านการรับรู้ถึงความง่าย ($\bar{X} = 4.136$, $SD = .924$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในทั้ง 5 ด้าน โดยหากอธิบายในด้านของการรับรู้ถึงความง่าย เนื่องจากการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ของพนักงานระดับอาวุโส ซึ่งเป็นตำแหน่งที่บางครั้งหรือหลายครั้งจะต้องมีการคอยรายงาน อัปเดตข่าวสารข้อมูลให้กับทางหัวหน้างาน ซึ่งถือเป็นการเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลา แม้จะไม่ได้ปฏิบัติงานภายในออฟฟิศ ในการปรับตัวใช้งาน ไปจนถึงการเรียนรู้ถึงขั้นตอนการทำงาน ยังต้องอาศัยเวลาในการปรับความเข้าใจในการใช้ระบบที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาตามกาลสมัย

สรุปผลการวิจัย

ตาราง 7 สรุปผลรวมระดับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

ผลรวมระดับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	4.224	.641	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านการรับรู้ถึงความง่าย	4.112	.575	เห็นด้วยมาก
ด้านความเข้ากันได้	4.198	.684	เห็นด้วยมาก
ด้านทรัพยากร	4.166	.646	เห็นด้วยมาก
ด้านเทคโนโลยี	4.116	.637	เห็นด้วยมาก
ผลรวมทั้ง 5 ด้าน	4.154	.636	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 7 ผลรวมระดับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ในการศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) พบว่า ผลรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.154$, $SD = .636$) ทั้งนี้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ด้านการรับรู้ถึงความง่าย

อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และในส่วนของด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านความเข้ากันได้ ด้านทรัพยากร และด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก กล่าวคือ ในด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) สร้างความสะดวกสบายและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดในคำตอบ โดยแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความสุขกับการทำงานรูปแบบดังกล่าวเพราะจะทำให้การจัดสรรแบ่งปันเวลาสามารถเป็นไปอย่างราบรื่น

ส่วนด้านการรับรู้ถึงความง่าย การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มีขั้นตอนการใช้งานที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในช่วงอายุของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์และเจนเนอเรชั่นวายซึ่งล้วนเป็นกลุ่มอายุที่เติบโตมากับการใช้เทคโนโลยี มีการคุ้นชินกับการปรับตัวใช้งานจึงทำให้การเรียนรู้ระบบการทำงานสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ถัดมาด้านความเข้ากันได้ โดยทักษะของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติงานที่ไหนก็ได้ เนื่องจากลักษณะการทำงานของพนักงานมีความสอดคล้องให้สามารถปฏิบัติงานที่ไหนก็ได้ โดยไม่ต้องกังวลถึงสภาพแวดล้อมว่าจะต้องปฏิบัติงานพื้นที่ออฟฟิศเพียงอย่างเดียว ผลรวมของระดับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสานด้านความเข้ากันได้จึงอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อีกทั้งในด้านทรัพยากร แสดงให้เห็นว่าองค์กรได้มีการสนับสนุนการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) เนื่องจากถือเป็นการสร้างอิสระและความไว้วางใจให้กับพนักงานรวมถึงจะช่วยลดเวลาในการเดินทาง เพิ่มเวลาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการชีวิตให้มีความยืดหยุ่น มีความสมดุลระหว่างงาน ครอบครัว และมีเวลาส่วนตัว ทั้งนี้ยังเป็นการเพิ่มโอกาสในการหารายได้เสริมให้แก่ครอบครัว มีเวลาในการดูแลบุตร ประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร ค่าจอดรถ อีกทั้งยังลดความเครียดและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองมากขึ้น เพิ่มโอกาสในการติดต่อและดูแลคนในครอบครัวด้วยเช่นกัน และสุดท้ายด้านเทคโนโลยี ท่ามกลางนวัตกรรมที่มีการหมุนเวียนพัฒนาอยู่ตลอดเวลาทุกเมื่อล้วนทำให้ระบบเทคโนโลยีล้วนต้องคอยมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตามทันอยู่ตลอดเวลา การเตรียมความพร้อมเพื่อสนับสนุนการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ให้กับพนักงานถือเป็นการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรเป็นอย่างยิ่งโดยพนักงานได้ให้การตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ในการทำงานภาพรวมจึงถือเป็นแนวโน้มเชิงบวก และอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
เพศ	Independent Sample t-test	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
อายุ	One - way Anova	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	One - way Anova	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ระดับตำแหน่งงาน	One - way Anova	เป็นไปตามสมมติฐาน (ยกเว้น ด้านการรับรู้ถึงความง่าย)

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) พบว่า เพศ มีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ไม่แตกต่างกัน ถัดมาอายุ มีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ไม่แตกต่างกัน และระดับการศึกษา มีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ในส่วนของระดับตำแหน่งงาน มีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายผลการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่เพศต่างกันมีทัศนคติในการทำงานรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานเนื่องจาก ณ ปัจจุบันพนักงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรไหนหรือจากระบบการทำงานแบบใดล้วนไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นเพศสภาพ ทั้งเพศชายและเพศหญิงล้วนต้องการการทำงานที่ตอบโจทย์สภาพแวดล้อมที่ตนอยู่ เช่น ที่อยู่อาศัย บรรยากาศการทำงานซึ่งบางสถานการณ์การทำงานในออฟฟิศอาจต้องอาศัยความเงียบสงบในการประชุมหรือจดจ่อสมาธิในการทำงาน เมื่อมีการใช้รูปแบบการทำงานผสมผสาน (Hybrid Work) ในองค์กรจึงถือเป็นการเพิ่มทางเลือกให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังคงไว้ซึ่งระบบส่วนกลางในการติดต่อประสานงานเป็นช่องทางออนไลน์ หากต้องการเข้ามาทำงานในออฟฟิศก็สามารถทำได้เช่นกัน ซึ่งทำให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติทั้ง 5 ด้านประกอบไปด้วย ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านความเข้ากันได้ ด้านทรัพยากร และด้านเทคโนโลยี ไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่อายุต่างกันมีทัศนคติในการทำงานรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2523-2537 จะมีลักษณะต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง คนกลุ่มนี้จะกล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว เพิกเฉยต่อคำวิจารณ์มีความมั่นใจในตัวเอง ชอบทำงานสะดวกรวดเร็ว ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นหลักและกลุ่มเจนเนอเรชั่น Z (Generation Z) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2538- 2543 คนกลุ่มนี้เติบโตมาพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นอื่น ๆ คนในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่คาบเกี่ยววัยเด็กและวัยรุ่นอยู่จำนวนมาก ซึ่งพวกเขามีกิจกรรมเชิงสังคมและพฤติกรรมการสมาคมผ่านระบบเทคโนโลยี ทั้งยังเป็นยุคที่ชายและหญิงมีบทบาทหน้าที่ในสังคมเท่าเทียมและเสมอภาคกัน มีความคิด ความเชื่อในการสร้างความเปลี่ยนแปลง ต้องการทำให้สำเร็จด้วยมือของตัวเอง และที่น่าสนใจที่สุดคือมีมุมมองเพื่ออนาคตมากกว่าอยู่เพียงปัจจุบัน เด็กรุ่นนี้เกิดและเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี มีมือถือหรือแท็บเล็ตใช้ตั้งแต่เด็ก ไม่รู้จักโลกที่ไม่มีอุปกรณ์เทคโนโลยี เน้นทำงานที่ถูกใจและใช้ชีวิตสบายไปพร้อม ๆ กับค่าตอบแทนสูง มีความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน มีแนวคิดที่สามารถทำงานที่ไหนก็ได้แต่งกายอย่างไรก็ได้ขอให้ผลงานที่ออกมาเป็นตัวชี้วัด และที่สำคัญงานหนักต้องมาพร้อมกับผลตอบแทนที่ตนพอใจ (ธีรภัทร์ ทองคำ และ วลัยพร รัตนเศรษฐ์, 2565) หมายความว่าคนที่ทั้ง 2 เจเนอเรชั่นมีการเติบโตมากับการใช้เทคโนโลยีจึงเป็นเหตุผลว่าด้วยเรื่องอายุไม่มีความแตกต่างกันในทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติในการทำงานรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากทั้งการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าหากมองในแง่มุมมองของโลกการทำงานการศึกษาไม่ว่าจะเป็นรูปแบบไหนหากตัวบุคคลสามารถนำการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายก็จะสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงถือเป็นรูปแบบการทำงานที่เป็นความชอบส่วนบุคคล เพราะสามารถทำงานได้ทุกสถานที่ที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบายและสภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างตอบโจทย์ รวมถึงบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้ง่ายยิ่งขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนคติในการทำงานรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการรับรู้ถึงความง่าย หากอธิบายเป็นรายด้านจะพบว่า จากทัศนคติทั้ง 5 ด้าน ในด้านเทคโนโลยีความคิดเห็นของพนักงานระดับหัวหน้างาน เป็นด้านที่น้อยที่สุดจากทั้ง 5 ด้าน อธิบายได้ว่าพนักงานระดับหัวหน้างานนั้นมี

ทัศนคติที่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับอาวุโสเนื่องจากกลุ่มบุคคลระดับหัวหน้างานจะต้องมีการเข้าร่วมประชุมเป็นส่วนใหญ่ การประชุมผ่านการทำงานทางไกล (Telework) อาจไม่ตอบโจทย์ในทุกครั้งที่มีการประชุม เนื่องจากสภาพความเสถียรของแต่ละบุคคลล้วนไม่เท่ากัน ดังนั้นกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างานจึงมีทัศนคติในด้านเทคโนโลยีแตกต่างจากทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมถึงระดับอาวุโส ทั้งนี้จากการยกเว้นด้านการรับรู้ถึงความง่ายเนื่องจากพนักงานระดับหัวหน้างานล้วนมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนทุกตำแหน่ง โดยกว่าจะมีการพัฒนามาจนถึงตำแหน่งดังกล่าวจะต้องมีการผ่านการใช้งานเทคโนโลยีหลากหลายรูปแบบดังนั้นหากกล่าวถึงการรับรู้ถึงความง่าย จึงเปรียบเสมือนจุดแข็งในการเรียนรู้ตามทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครระดับหัวหน้างาน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร หลังการแพร่ระบาดโควิด 19 เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรที่มีต่อทัศนคติในการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และเพื่อเสนอแนวทางการทำงานรูปแบบผสมผสานที่มีประสิทธิภาพ ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 243 คน โดยการใช้การคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ใช้การคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) เนื่องจากมีข้อมูลจำนวนพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครและทราบจำนวนแน่ชัด จึงได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 151 คน และได้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจำนวน 151 ชุด เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามทั้งสิ้น 3 ตอน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) สถิติอนุมาน (Inference Statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ ข้อมูลเพศของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 151 คน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 และเพศหญิงจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ตามลำดับ

อายุ ข้อมูลอายุของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 151 คน มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มอายุ 21-30 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่ม

อายุ 31-40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ข้อมูลระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 151 คน แบ่งเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 94.7 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ตำแหน่งงาน ข้อมูลตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 151 คน แบ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 89.4 พนักงานระดับอาวุโส จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 พนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตอนที่ 2 การวัดระดับทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.154 ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) แบ่งเป็นแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.224 ประกอบไปด้วยการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.383 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.281 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ถัดมาคือ การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้งาน ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานประสบความสำเร็จ และการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยให้คุณสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.212 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และสุดท้ายการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.035 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2. ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.112 ประกอบไปด้วยการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มีขั้นตอนการใช้งานที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.172 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) สามารถเรียนรู้การใช้งานได้ในเวลาไม่นาน ถึงแม้ว่าไม่เคยทำมาก่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.057 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

3. ด้านความเข้ากันได้ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.198 ประกอบไปด้วยท่านคิดว่าลักษณะการทำงานของท่านสอดคล้องกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.252 อยู่ระดับเห็นด้วยมากที่สุด ถัดมาคือท่านคิดว่าทักษะที่ท่านมีอยู่สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.258 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และสุดท้ายท่านคิดว่าลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.077 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

4. ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.166 ประกอบไปด้วยท่านคิดว่าผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.315 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ถัดมาคือท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) อย่างชัดเจน และท่านคิดว่าระบบวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่านมีความเหมาะสมกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.172 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และสุดท้ายท่านคิดว่าองค์กรควรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.019 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

5. ด้านเทคโนโลยี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.116 ประกอบไปด้วยท่านไม่พบเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีของระบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.197 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ถัดมาคือท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) และท่านคิดว่าเทคโนโลยีขององค์กรท่าน และเทคโนโลยีนอกองค์กร ช่วยให้ท่านสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.131 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และสุดท้ายท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) เช่น ระบบ Internet / E-mail / Hybrid Service เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.013 ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 4 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่เพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน พบว่าเพศที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่อายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน พบว่าอายุที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการรับรู้ถึงความง่าย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน” สามารถอภิปรายผลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 อภิปรายผลเกี่ยวกับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work

จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ในภาพรวมอยู่ที่ระดับเห็นด้วยมาก โดยค่าเฉลี่ยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านความเข้ากันได้ ด้านทรัพยากร และด้านเทคโนโลยี มีภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดของข้อคำถามในแต่ละด้านที่มีผลเห็นด้วยมากที่สุด 4 ด้านประกอบไปด้วย ด้านการรับรู้ถึงความง่าย การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) สามารถเรียนรู้การใช้งานได้ในเวลาไม่นาน ถึงแม้ว่าไม่เคยทำมาก่อน โดยสิ่งที่สนับสนุนให้การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพคือการเข้าถึงเทคโนโลยีของพนักงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละท่านมีความแตกต่างในเรื่องของความชำนาญในการใช้ระบบสารสนเทศที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (ชาลิตินิ จูติโชติพนิชย์, 2559) ระบุว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของ

พนักงานคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายของการใช้งานของระบบสารสนเทศ รองลงมาคือ ปัจจัยนโยบายองค์การในการสนับสนุนการทำงาน และการใช้งานระบบต่าง ๆ ในบริษัท พนักงานที่สามารถเข้าถึงระบบสารสนเทศต่าง ๆ และเข้าใจถึงวิธีการใช้ระบบจะสามารถทำงานทางไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถัดมาด้านความเข้ากันได้ ท่านคิดว่าลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) เนื่องจากในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) พนักงานบางท่านต้องมีการปรับตัว เช่น พนักงานใหม่ที่เคยผ่านการทำงานรูปแบบเข้าบริษัทมาตลอด เมื่อถึงเวลาประชุมด้วยสภาพแวดล้อมในบางกรณีที่จะทำให้ระบบ Internet ไม่เสถียรกรณีทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) อยู่ต่างจังหวัด หรือพนักงานท่านอื่นที่เข้าประชุมพบปัญหา Internet ไม่เสถียรอาจทำให้มีมุมมองว่าลักษณะงานของตนในบางครั้งหรือโดยส่วนใหญ่ควรเข้าบริษัทเต็มเวลาในวันทำงาน ถัดมาด้านทรัพยากร ท่านคิดว่าองค์กรควรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) เนื่องจากนโยบายการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ล้วนถือเป็นความต้องการของพนักงานจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ประโยชน์จากการปฏิบัติงานที่บ้าน เนื่องจากมีอิสระในความคิดและการทำงานมากกว่า รวมถึงหากต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานทางบริษัทพนักงานสามารถดำเนินการในส่วนนั้นได้เช่นกัน โดยหากอธิบายตามทฤษฎีตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior : TPB) ในส่วนของความเข้ากันในการใช้ (Compatibility) โดยเป็นปัจจัยที่วัดการรับรู้ในความเหมาะสมของการทำงานทางไกลว่ายืดหยุ่นสอดคล้อง หรือเข้ากันได้กับผู้ใช้งานในด้านต่าง ๆ หรือไม่ เช่น ด้านค่านิยม ประสบการณ์ในอดีต หรือทักษะ หากนวัตกรรมนั้นเข้ากับตนเองได้ ผู้รับจะรู้สึกมั่นใจ รู้สึกว่าไม่เสี่ยง และส่งผลให้นวัตกรรมมีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งปัจจัยนี้จะส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการใช้การทำงานทางไกล (Clark, 1998) ด้วยรูปแบบการทำงานทางไกล จึงไม่ใช่ทุกคนที่สามารถใช้ระบบนี้ได้ มีการสำรวจพบว่า โอกาสในการทำงานทางไกลของพนักงานจะมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยลักษณะงาน (Job Characteristics) ว่าเหมาะสมกับการทำงานทางไกลหรือไม่ และสุดท้ายด้านเทคโนโลยี ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) เช่น ระบบ Internet / E-mail / Hybrid Service เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) สาเหตุจากระบบทาง Internet ขัดข้องในระหว่างการทำงานซึ่งมีผลต่อความเสถียรด้านการทำงานของพนักงาน ทั้งหมดนี้จึงส่งผลต่อภาพรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการ Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ (ดวงพร บุญมั่ง และ พิพัฒน์ ไทยอารี, 2564) โดยผลการศึกษาคือ จากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อ

การ Work from home แบ่งออกทั้งหมดเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์การ ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีซึ่งจากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านนโยบายองค์การด้านอุปกรณ์ และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการ Work from home ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในอนาคตไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อการเตรียมความพร้อมแตกต่างกัน และปัจจัยด้านนโยบายองค์การ อุปกรณ์และเทคโนโลยีแตกต่างกันมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในอนาคต และการเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน (อริญญา พูลเฉลิม, 2561)

ตอนที่ 2 อภิปรายผลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรที่มีต่อระดับทัศนคติในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ไม่แตกต่างกัน โดยเพศ เนื่องจาก ณ ปัจจุบันพนักงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรไหนหรือจากระบบการทำงานแบบใดล้วนไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นเพศสภาพ ทั้งเพศชายและเพศหญิงล้วนต้องการการทำงานที่ตอบโจทย์ สภาพแวดล้อมที่ตนอยู่ เช่น ที่อยู่อาศัย บรรยากาศการทำงานซึ่งบางสถานการณ์การทำงานในออฟฟิศอาจต้องอาศัยความเงียบสงบในการประชุมหรือจดจ่อสมาธิในการทำงาน เมื่อมีการใช้รูปแบบการทำงานผสมผสาน (Hybrid Work) ในองค์กรจึงถือเป็นการเพิ่มทางเลือกให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังคงไว้ซึ่งระบบส่วนกลางในการติดต่อประสานงานเป็นช่องทางออนไลน์ หากต้องการเข้ามาทำงานในออฟฟิศก็สามารถทำได้เช่นกัน ซึ่งทำให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติทั้ง 5 ด้านประกอบไปด้วย ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านความเข้ากันได้ ด้านทรัพยากร และด้านเทคโนโลยี ไปในทิศทางเดียวกัน ถัดมาในส่วนของอายุ เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2523-2537 จะมีลักษณะต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง คนกลุ่มนี้จะกล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว เพิกเฉยต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตัวเอง ชอบทำงานสะดวกรวดเร็ว ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นหลักและกลุ่มเจนเนอเรชั่น Z (Generation Z) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2538- 2543 คนกลุ่มนี้เติบโตมาพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นอื่น ๆ คนในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่คาบเกี่ยววัยเด็กและวัยรุ่นอยู่จำนวนมาก ซึ่งพวกเขามีกิจกรรมเชิงสังคมและพฤติกรรมการสมาคมผ่านระบบเทคโนโลยี ทั้งยังเป็นยุคที่ชายและหญิงมีบทบาทหน้าที่ในสังคมเท่าเทียมและเสมอภาคกัน มีความคิด ความเชื่อในการสร้างความเปลี่ยนแปลง ต้องการทำให้สำเร็จด้วยมือของตัวเอง และที่น่าสนใจที่สุดคือ มีมุมมองเพื่ออนาคต

มากกว่าอยู่เพียงปัจจุบัน เด็กวันนี้เกิดและเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี มีมือถือหรือแท็บเล็ตใช้ตั้งแต่เด็ก ไม่รู้จักโลกที่ไม่มีอุปกรณ์เทคโนโลยี เน้นทำงานที่ถูกต้องและใช้ชีวิตสบายไปพร้อม ๆ กับค่าตอบแทนสูง มีความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน มีแนวคิดที่สามารถทำ งานที่ไหนก็ได้ แต่งกายอย่างไรก็ได้ขอให้ผลงานที่ออกมาเป็นตัวชี้วัด และที่สำคัญงานหนักต้องมาพร้อมกับผลตอบแทนที่ตนพอใจ (ธีรภัทร์ ทองคำ และ วลัยพร รัตนเศรษฐ, 2565) หมายความว่าการทำงานที่ทั้ง 2 เจเนอเรชันมีการเติบโตมากับการใช้เทคโนโลยีจึงเป็นเหตุผลว่าด้วยเรื่องอายุไม่มีความแตกต่างกัน ในทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) สอดคล้องกับแนวคิดทัศนคติในการทำงานแบบมีส่วนร่วมในงานวิจัยเรื่อง การทำงานร่วมกันระหว่างเจเนอเรชันเอกซ์และเจเนอเรชันวายของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ศุภศิษฎ์ คำสาตา, 2566) กล่าวคือ ทัศนคติการทำงานของแต่ละองค์กร จะทำให้นุคลากรในองค์กรมีทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เช่น การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม อาจจะต้องมีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีทัศนคติที่ตรงข้ามกัน หรือ คล้อยตามกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของงานที่ได้รับมอบหมายตามภารกิจและหน้าที่การทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา สืบเชื้อสาย รวมถึงทัศนคติ อาจส่งผลให้งานที่องค์กรหรือผู้บริหารมอบหมายมีประสิทธิภาพมากน้อยหรือแตกต่างกันออกไป อธิบายได้ว่าพนักงานทุกระดับช่วงอายุล้วนเป็นเจเนอเรชันเอกซ์และเจเนอเรชันวายซึ่งล้วนมีการเรียนรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีที่ค่อนข้างเร็วและความชอบรูปแบบการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้การแปรความหมายการวิจัยออกมาไม่แตกต่างกันในช่วงของอายุ ถัดมาระดับการศึกษาเนื่องจากทั้งการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า หากมองในแง่มุมมองของโลกการทำงานการศึกษาไม่ว่าจะเป็นรูปแบบไหนหากตัวบุคคลสามารถนำการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายก็จะสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงถือเป็นรูปแบบการทำงานที่เป็นความชอบส่วนบุคคล เพราะสามารถทำงานได้ทุกสถานที่ที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบายและสภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างตอบโจทย์ รวมถึงบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยอีกส่วนหนึ่งของพนักงานกลุ่มนี้อาจมีบางบุคคลที่ยังมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น พนักงานระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกำลังศึกษาต่อปริญญาตรี พนักงานระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากำลังศึกษาต่อปริญญาโท และพนักงานระดับปริญญาโทหรือสูงกว่ากำลังศึกษาต่อปริญญาเอกรวมถึงศึกษาเฉพาะทาง การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) จึงถือเป็นช่องทางที่สร้างความสมดุลระหว่างการเรียนและการทำงานไปพร้อม ๆ กันได้หากพนักงานสามารถบริหารจัดการตนเอง

รวมถึงทำงานควบคู่ไปด้วย เพื่อสร้างผลประโยชน์ทั้งส่วนของตนเองและองค์กรให้เป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพมากที่สุด

แต่ในส่วนของตำแหน่งงานมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งจากทัศนคติทั้ง 5 ด้าน ในด้านเทคโนโลยีความคิดเห็นของพนักงานระดับหัวหน้างาน เป็นด้านที่น้อยที่สุดจากทั้ง 5 ด้าน อธิบายได้ว่าพนักงานระดับหัวหน้างานนั้นมีทัศนคติที่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับอาวุโสเป็นส่วนใหญ่เนื่องจากกลุ่มบุคคลระดับหัวหน้างานจะต้องมีการเข้าร่วมประชุมเป็นส่วนใหญ่ การประชุมผ่านการทำงานทางไกล (Telework) อาจไม่ตอบโจทย์ในทุกครั้งที่มีการประชุม เนื่องจากสภาพความเสถียรของแต่ละบุคคลล้วนไม่เท่ากัน ดังนั้นกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างานจึงมีทัศนคติในด้านเทคโนโลยีแตกต่างจากทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมถึงระดับอาวุโส สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (ชาลิณี จุฑิชาดิพนิชย์, 2559) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Technology facilitating conditions) ในการที่จะทำให้โปรแกรมการทำงานทางไกลประสบความสำเร็จ นอกจากจะต้องมีอุปกรณ์หรือเครื่องที่เพียงพอและเหมาะสมแล้ว เทคโนโลยีก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารหรือรับส่งข้อมูลระหว่างกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน องค์กรจึงต้องสนับสนุนระบบการสื่อสารเทคโนโลยี และมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมที่อำนวยความสะดวกในการทำงานทางไกล ทั้งนี้ลักษณะทางประชากรในส่วนของตำแหน่งงาน พนักงานระดับอาวุโสมีค่าเฉลี่ยในด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ด้านความเข้ากันได้ ด้านทรัพยากร และด้านเทคโนโลยี มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับหัวหน้างาน (ยกเว้นด้านการรับรู้ถึงความง่าย) อธิบายเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ จากผลการวิเคราะห์ พนักงานระดับอาวุโสระบุภาพรวมผลค่าเฉลี่ยคือ การทำงานรูปแบบผสมผสานสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ทั้งนี้ยังสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ถือเป็นการส่งผลให้การทำงานยังมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ด้านความเข้ากันได้ จากผลการวิเคราะห์ พนักงานระดับอาวุโสระบุว่าลักษณะงานเหมาะสมในการทำงานกับตำแหน่งของตน โดยมองว่ารูปแบบการทำงานที่ทำอยู่สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน ซึ่งไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน รวมถึงการทำงานผสมผสานสอดคล้องกับทักษะที่พนักงานระดับอาวุโสมี

2.3 ด้านทรัพยากร จากผลการวิเคราะห์ พนักงานระดับอาวุโสระบุว่า ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงานรูปแบบผสมผสาน ซึ่งองค์กรมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) อย่างชัดเจน ทั้งนี้ระบบวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเหมาะสมกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

2.4 ด้านเทคโนโลยี จากผลการวิเคราะห์ องค์กรมีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) และมีเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นระบบ Internet / E-mail / Hybrid Service เป็นต้นเพื่อสนับสนุนการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) รวมถึงช่วยให้พนักงานสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น

ทั้งนี้จากการยกเว้นด้านการรับรู้ถึงความง่าย เนื่องจากพนักงานระดับหัวหน้างานล้วนมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนทุกตำแหน่ง โดยกว่าจะมีการพัฒนามาจนถึงตำแหน่งดังกล่าวจะต้องมีการผ่านการใช้งานเทคโนโลยีหลากหลายรูปแบบดังนั้นหากกล่าวถึงการรับรู้ถึงความง่าย จึงเปรียบเสมือนจุดแข็งในการเรียนรู้ตามทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครระดับหัวหน้างาน อย่างไรก็ตามสำหรับการตอบกลับของแบบสอบถามพนักงานระดับหัวหน้างานมีจำนวน 5 คนจึงทำให้ผลการวิจัยเกิดความแตกต่างกันด้วยเหตุผลคือ ในแต่ละองค์กรล้วนจะต้องมีโครงสร้างการจัดลำดับกลุ่มตั้งแต่กลุ่มบริหารไปจนถึงกลุ่มระดับหัวหน้างาน การที่พนักงานแต่ละบุคคลจะมีการพัฒนาตนเองขึ้นมาอยู่ในระดับหัวหน้างานล้วนต้องอาศัยการพัฒนาตนเองเป็นอย่างหนักและอาศัยการเก็บเกี่ยวในส่วนของประสบการณ์ซึ่งจะต้องริเริ่มมาจากตำแหน่งเล็ก ๆ เพื่อสะสมอายุงาน ความสามารถ ไปจนถึงความเชี่ยวชาญสำหรับการทำงาน โดยต้องเป็นตัวแทนของในแต่ละแผนกเพื่อเข้าร่วมการประชุม จึงทำให้จำนวนพนักงานระดับหัวหน้างานมีค่อนข้างน้อยเป็นสาเหตุที่ทำให้การตอบกลับของแบบสอบถามมีพนักงานระดับหัวหน้างานจำนวนเพียง 5 คน อีกทั้งพนักงานระดับอาวุโสเป็นพนักงานที่ถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่รองจากหัวหน้างานในส่วนของการบริหารจัดการภาพรวมและเนื้องานทั้งหมด ดังนั้นจึงเป็นตำแหน่งที่ในบางครั้งหรือหลายครั้งพนักงานระดับอาวุโสจะต้องคอยรายงาน อัปเดตข่าวสารข้อมูลให้กับทางหัวหน้างาน ซึ่งถือเป็นการเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลาแม้จะไม่ได้ปฏิบัติงานภายในออฟฟิศ การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) จึงค่อนข้างตอบโต้กับพนักงานกลุ่มนี้ เนื่องจากถือเป็นการมีข้อมูลติดตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถทำงานได้อย่างครอบคลุมทั้งในด้านข้อมูลและข่าวสาร แต่ในด้านของการรับรู้ถึงความง่าย เนื่องจากในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) สำหรับพนักงานระดับ

อาวุโสในการปรับตัวใช้งาน ไปจนถึงการเรียนรู้ถึงขั้นตอนการทำงาน ยังต้องอาศัยเวลาในการปรับความเข้าใจในการใช้ระบบที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาตามกาลสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (ชาลิตี ลูติโชติพนิชย์, 2559) กล่าวว่า ระดับความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่คาดหวังต่อการใช้ระบบว่าจะมีการใช้งานที่ง่าย ไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความพยายาม ในการทำความเข้าใจมาก เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าการทำงานทางไกลนั้นอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้หรือไม่ มีการศึกษาพบว่า หากหัวหน้างานและพนักงานมีการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้การทำงานทางไกลในองค์กร หัวหน้างานและพนักงานนั้นก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานทางไกล และส่งผลให้เกิดความตั้งใจใช้การทำงานทางไกลด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน

1.1 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย องค์กรสามารถพัฒนาการฝึกทักษะต่าง ๆ เหล่านี้เพื่อให้พนักงานมีทักษะที่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานทางไกลก็จะส่งผลให้เกิดการใช้ระบบการทำงานทางไกลมากขึ้น เช่น การจัดอบรม (Training) ในสถานที่ทำงาน สำหรับการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการใช้งานระบบต่าง ๆ สำหรับการทำงานทางไกล (Remote Working) เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงกระบวนการ และลดความซับซ้อนในการใช้งาน รวมถึงสามารถถามคำถามที่สงสัยได้ในทันที โดยการฝึกอบรมนั้น ทางผู้จัดสามารถปรับให้เป็นรูปแบบเก็บชั่วโมงการฝึกอบรมสัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือ 2 สัปดาห์ต่อ 1 ครั้งเป็นรูปแบบการเข้าบริษัท เพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ให้พนักงานภายในบริษัทได้ด้วยเช่นกัน

1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี องค์กรสามารถพัฒนาในส่วนและเทคโนโลยีที่คอยช่วยสนับสนุนการทำงานรูปแบบทางไกล เช่น คอยตรวจสอบระบบความขัดข้องของ Internet และ E-mail บ่อยขึ้นโดยเฉพาะช่วงเข้าก่อนเวลาพนักงานเริ่มทำงาน รวมถึงสร้างการรับรู้ให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงว่าองค์กรมีระบบการปฏิบัติงานและระบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการสร้างเว็บเพจหรือช่องทางในการแบ่งปันข้อมูลและอัปเดตข่าวสาร (Hybrid Service) เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างวันให้ผู้ที่ทำงานทางไกลได้รับทราบถึงข้อมูลที่เกิดขึ้น เพื่อให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

โดยจาก 2 ปัจจัยข้างต้นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาการทำงานในรูปแบบใด แต่ในด้านของหัวใจในการทำงาน ทีมงานยังคงต้องการการชื่นชม ซึ่งการชื่นชมที่มีประสิทธิภาพนอกจากจะสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ที่ได้รับการชื่นชมแล้ว ยังช่วยส่งเสริมให้ทีมงานรับทราบพฤติกรรมหรือ

ผลงานที่เป็นที่ประสงค์ขององค์กรอีกด้วย การชื่นชมและการให้รางวัล ไม่จำเป็นต้องเป็นการให้ในรูปแบบของตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่การชื่นชมแบบเปิดเผยต่อสาธารณะจะช่วยให้ทีมงานมีความภาคภูมิใจและอยากที่จะรักษาพฤติกรรมและผลงานที่ดีเอาไว้ การบริหารทีมงานระยะไกลที่จะได้ทั้งใจและได้ทั้งงาน ผู้บริหารจะต้องบริหารโดยอาศัยความเข้าใจในความแตกต่างทั้งในเรื่องสภาพความเป็นอยู่ และการดูแลตนเองครอบคลุมขณะที่ทำงานระยะไกล และรูปแบบผสมผสานที่แตกต่างกัน การสื่อสารด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) รับฟัง และทำความเข้าใจ จะเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้ท่านเข้าไปนั่งในใจของทีมงานได้สำเร็จ ในด้านการบริหารการทำงาน ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการทำงานของทีมงาน มีการติดตามสอบถาม และแก้ไขปัญหาในการทำงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้งานเดินต่อไปได้อย่างไม่สะดุด และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารที่สามารถบริหารสมดุลทั้งเรื่องของใจและเรื่องของงาน ก็จะสามารถบริหารทีมงานแบบระยะไกลให้ได้ทั้งใจและได้ทั้งงาน

2. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งถัดไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการเลือกกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งในส่วนของการตอบกลับแบบสอบถามโดยภาพรวมจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับอาวุโสเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ในระดับหัวหน้างานด้วยภาระหน้าที่และการจัดลำดับของงานที่ตนปฏิบัติอยู่ อาจจะมีผลทำให้ไม่สามารถให้ข้อมูลแบบสอบถามได้เป็นจำนวนท่านเยอะ ในอนาคตอาจมีการปรับเปลี่ยนกลุ่มประชากรเพื่อความครอบคลุมของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ทั้งนี้อาจมีการเพิ่มกลุ่มตัวแปร เช่น พนักงานที่ตัดสินใจทำงานเฉพาะที่บ้าน พนักงานที่ตัดสินใจทำงานเฉพาะในบริษัท และพนักงานที่ทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) สำหรับอธิบายรายละเอียดดังกล่าวเพิ่มเติมสำหรับการวิจัยในอนาคต



บรรณานุกรม

- Aaron M. Lee. (2018). *An Exploratory Case Study of How Remote Employees Experience Workplace Engagement*. (Doctor of Philosophy Management). Walden University.
- Ajzen, I. F., M. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. University of Massachusetts Amherst: Reading, MA: Addison-Wesley.
- BBC.com. (2563). ไวรัสโคโรนา : อนามัยโลกประกาศให้โควิด-19 เป็น “การระบาดใหญ่” ทั่วโลก. สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/thai/international-51838536>
- Fortin K. & Dennis-Escoffier S. (1986). Telecommuters can qualify for tax breaks. *Journal of systems management*. 37(7), 30-36.
- Guimaraes T. & Dallow P. (1999). Empirically testing the benefits, problems, and success factors for telecommuting programmes. *European Journal of Information Systems*. 8(1), 40-54.
- Hamilton C. A. (1987). Telecommuting. *Personnel Journal*, 66(4), 90-101.
- Laurel P Gibson. (2021). Theory of Planned Behavior Analysis of Social Distancing During the COVID-19 Pandemic: Focusing on the Intention–Behavior Gap. *Journal Online*, 55(8), 805-812.
- Lina Karlsson & Micaela Shamoun. (2022). *Virtual Realities for Remote Working: Exploring employee's attitudes toward the use of Metaverse for remote working*. (Master's thesis, Department of Marketing). สืบค้นจาก <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1685095/FULLTEXT01.pdf>
- Nilles, J. (1998). *Managing telework strategies for managing the virtual workplace*. New York: New York: Wiley
- Pearce J. A. . (2009). Successful corporate telecommuting with technology considerations for late adopters. *Organizational Dynamics*, 38(1), 16-25.
- Peggy M.L. (2022). Remote work as a new normal The technology-organization-environment (TOE) context. *Technology in Society* 70(10), 102-202.

- Rachael Byrne. (2021). *How COVID-19 has shaped remote working" A critical examination of the impacts of COVID-19 on remote workers in the pharmaceutical industry.* (Master's thesis, National College of Ireland). สืบค้นจาก <https://norma.ncirl.ie/5281/1/rachaelbyrne.pdf>
- Robin Wollast. (2021). The Theory of Planned Behavior during the COVID-19 pandemic: A comparison of health behaviors between Belgian and French residents. National Library of Medicine. *Comparative Study*, 16(1), 258-320.
- Rogers, E. M. (1962). *Diffusion of Innovations* (3rd ed.): Collier Macmillan Publishers.
- SCGNewchanel. (2022). Hybrid Workplace วัฒนธรรมใหม่ ทำทํายการทํายการยุดคิวดิต 19 มุ่งใช้ "ข้อมูล" ขับเคลื่อน SCG คว่าโอกาสรับเทรนดึโลก ไม่สะดุด-ไม่หยุดพัฒนานวัตกรรม.
- ttb, F. b. (2565). เทคนิคเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วย Hybrid Working. สืบค้นจาก <https://www.ttbbank.com/th/fin-tips/detail/hybrid-working>
- Yamane T. (1973). *An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). ราชกิจจานุเบกษาประกาศ "ถอดแมสก์" ผ่อนคลายมาตรการสวมหน้ากากอนามัยโดยความสมัครใจ-ยกเลิกกำหนดพื้นที่นำร่องท่องเที่ยว มีผลทันที. สืบค้นจาก <https://techsauce.co/news/ratchakitcha-announce-no-wear-mask>
- กานตลินี จันทรหนู. (2563). ทศนคติต่อการทํายการและความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ.นำสินประกันภัย. (ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจ บัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat16/6114060112.pdf>
- ชาลินี ฐิติโชติพิณชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธ์ เฝ้าพันธุ์. (2551). ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจต่อผู้บริโภคในการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านทางเว็บไซต์. (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/1328/1/49%20%e0%b8%ad.%e0%b8%93%e0%b8%b1%e0%b8%90%e0%b8%aa%e0%b8%9e%e0%b8%b1%e0%b8%99%e0%b8%98%e0%b9%8c.pdf>

- ดวงพร บุญเม้ง และ พิพัฒน์ ไทยอารี. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการ *Work from home* ของบุคลากรในภาครัฐ. (ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/year9-3/9-2.pdf>
- ธนิยา รุจนเวชช์. (2564). การศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (*Work From Home*) จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มที่ผสมแอลกอฮอล์. (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีรภัทร์ ทองคำ และ วลัยพร รัตนเศรษฐ์. (2565). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่น X Y และ Z ในกรุงเทพมหานคร.
- ธีรยุทธ วัฒนาสุโข. (2553). องค์การแห่งความเป็นเลิศที่ยั่งยืน. สืบค้นจาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/politics/opinion/teerayout/20100929/355442/องค์การแห่งความเป็นเลิศที่ยั่งยืน.html>
- นภาพร ด่านแก้ว. (2559). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ. (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลักษิกา นุชอุดม. (2564). ทศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม สินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (*Work from home*) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3928/1/TP%20MS.012%202564.pdf>
- วรรณ วิจิตร. (2564, มกราคม-เมษายน). รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.2 พิษณุโลก, 8(1).
- ศุภศิษฎ์ คำชาดา. (2566). การทำงานร่วมกันระหว่างเจนเนอเรชั่นเอกซ์และเจนเนอเรชั่นวายของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อริยญา พูลเฉลิม. (2561). การนำรูปแบบการทำงานทางไกล (*telework*) มาใช้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.). (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.







แบบสอบถาม

การศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสานประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงตามสภาพความเป็นจริงที่สุด โดยข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะถูกใช้สำหรับนำเสนอในภาพรวมของการสรุปผล ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการประกอบอาชีพของท่าน และนำข้อมูลไปใช้เพื่อศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1.เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2.อายุ

.....

3.ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4.ตำแหน่ง

☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ

☐ พนักงานระดับผู้อาวุโส

☐ พนักงานระดับหัวหน้างาน

ส่วนที่ 2 ทศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน “ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)					
1. การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น					
2. การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต					
3. การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้งานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าประสบความสำเร็จ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) (ต่อ)					
4. การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
5. การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยให้เราสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม					
ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)					
6. การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) สามารถเรียนรู้การใช้งานได้ในเวลาไม่นานถึงแม้ว่าไม่เคยทำมาก่อน					
7. การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มีขั้นตอนการใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน					
8. ท่านคิดว่าลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านความเข้ากันได้ในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)					
9. ท่านคิดว่าลักษณะการทำงานของท่าน สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบ ผสมผสาน (Hybrid Work)					
10. ท่านคิดว่าทักษะที่ท่านมี อยู่สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)					
11. ท่านคิดว่าองค์กรควรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)					
ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)					
12 ท่านคิดว่าผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)					
13. ท่านคิดว่าองค์กรของท่าน มีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) อย่างชัดเจน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้การทำงานรูปแบบ Hybrid Work					
14. ท่านคิดว่าระบบวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่านมีความเหมาะสมกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)					
ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)					
15. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)					
16. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็ว เช่น ระบบ Internet / E-mail / Hybrid Service เป็นต้นเพื่อสนับสนุนการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)					
17. ท่านคิดว่าขณะที่ท่านทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ท่านไม่พบเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีของระบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) (ต่อ)					
18. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีขององค์กรท่านและเทคโนโลยีในองค์กรช่วยให้ท่านสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น					

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม (IOC)

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาเรื่อง “การศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน”

อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย : รศ.ดร. หทัยรัตน์ มาประณีต

ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่

1. ผศ. ชัยวัชร พรหมจิตติพงศ์
2. ผศ.ดร. กฤติยา คั่นธโชติ
3. อ. ภูเบศ วณิชชานนท์

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์นำไปใช้สำหรับเก็บแบบสอบถามเพื่อศึกษาเรื่อง การศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสานโดยมีวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร หลังการแพร่ระบาดของโควิด 19
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรที่มีต่อทัศนคติในการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนวทางการทำงานรูปแบบผสมผสานที่มีประสิทธิภาพ

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่เพศต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่อายุต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน

แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

ให้คะแนน +1 หากท่านแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามตัวแปร และวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หากท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามตัวแปร และวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หากท่านแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามตัวแปร วัตถุประสงค์

และต้องปรับแก้ไข

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ข้อมูลทั่วไปด้านลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง					
1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. อายุ	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาโทหรือสูงกว่า	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4. ตำแหน่ง ☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ ☐ พนักงานระดับอาวุโส ☐ พนักงานระดับหัวหน้างาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
รวม	3	4	4	0.90	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ทักษะที่มีต่อการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)					
1. การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้งานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานประสบความสำเร็จ	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
4. การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5. การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ช่วยให้เราสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)					
6.การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) สามารถเรียนรู้การใช้งานได้ในเวลาไม่นาน ถึงแม้ว่าไม่เคยทำมาก่อน	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
7. การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มีขั้นตอนการใช้งานที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความเข้ากันได้ในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)					
8.ท่านคิดว่าลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. ท่านคิดว่าลักษณะการทำงานของ ท่านสอดคล้องกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
10. ท่านคิดว่าทักษะที่ท่านมีอยู่สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11. ท่านคิดว่าองค์กรควรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
12. ท่านคิดว่าผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
13. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work) อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14. ท่านคิดว่าระบบวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่านมีความเหมาะสมกับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็ว เช่น ระบบ Internet / E-mail / Hybrid Service เป็นต้นเพื่อสนับสนุนการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
17. ท่านคิดว่าขณะที่ท่านทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ท่านไม่พบเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีของระบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีขององค์กรท่านแบบเทคโนโลยีนอกองค์กรช่วยให้ท่านสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
รวม	15	17	18	0.87	ใช้ได้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวบุษรินทร์ วิทยารังสิกุล

ประวัติผู้เขียน

