



ความตั้งใจออกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere  
ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน  
บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

INTENTION TO TELL THE ACCOUNTING DEPARTMENT WORK  
FROM ANYWHERE WORK MODEL TO BRING CLOSE PEOPLE

เสาวลักษณ์ ดীনอย

ความตั้งใจออกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere  
ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน  
บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

INTENTION TO TELL THE ACCOUNTING DEPARTMENT WORK  
FROM ANYWHERE WORK MODEL TO BRING CLOSE PEOPLE  
TO WORK IN LARGE RETAIL COMPANIES IN SATHORN AREA



SAOWALAK DEENOI

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

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความตั้งใจออกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere

ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน

บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

ของ

เสาวลักษณ์ ดীনอย

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร. เศรษฐวิวัฒน์ พรมสิทธิ์)

..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชื่นสุมล บุญนาค)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. ญัฐพัชร์ มณีโรจน์)

ชื่อเรื่อง	ความตั้งใจบอกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร
ผู้วิจัย	เสาวลักษณ์ ดิน้อย
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เศรษฐวัสส์กุล พรหมสิทธิ์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความตั้งใจบอกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ ย่านสาทร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลากรในแผนกบัญชี บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีจำนวนพนักงานบัญชี จำนวน 231 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.915 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ค่า t-test, One-way ANOVA และวิเคราะห์ Regression ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคคลากรในแผนกบัญชีบริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ที่มีเพศ สถานภาพ ต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจบอกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร พบว่า มีปัจจัย 2 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง ระบบการควบคุมการทำงานองค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ : รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere, ความตั้งใจบอกต่อ, พนักงานบัญชี, บริษัทธุรกิจค้าปลีก

Title	INTENTION TO TELL THE ACCOUNTING DEPARTMENT WORK FROM ANYWHERE WORK MODEL TO BRING CLOSE PEOPLE TO WORK IN LARGE RETAIL COMPANIES IN SATHORN AREA
Author	SAOWALAK DEENOI
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Dr. Sedtawat Prommasit

The objective of this research is to study the word-of-mouth intention of the Work from Anywhere work model among personnel in the accounting department of a large-sized retail business company in the Sathorn area. The sample was 231 personnel in the accounting department of a large-sized retail business company in the Sathorn area. A questionnaire was used as a research tool, with a reliability of 0.915. The data were then analyzed using statistics, including frequency, mean, and standard deviation. The data obtained from the questionnaire were analyzed. The hypotheses were tested by t-test, One-way ANOVA, and regression analysis. The results indicated the following: (1) samples of a different gender and marital status had different word-of-mouth intention on the Work from Anywhere work model among personnel at the accounting department of a large-sized retail business company in the Sathorn area to persuade close people to join the company with a statistical significance level of 0.05; (2) two factors supporting the Work from Anywhere work model influencing word-of-mouth intention on the Work from Anywhere work model among personnel in the accounting department of a large-sized retail business company in the Sathorn area with a statistical significance level of 0.05 included self-time management and organizational work control system, respectively.

Keyword : Work from Anywhere, Word-of-mouth, Accountant, Retail business company

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. เศรษฐวิสุทธิ์ พรหมสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาสละเวลาในการให้คำแนะนำการจัดทำสารนิพนธ์นี้ทุกขั้นตอน นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ ฉบับนี้ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชื่นสุมล บุญนาค และ อาจารย์ ดร. ญัฐพัชร์ มณีโรจน์ ที่กรุณาเป็นกรรมการในการสอบ และช่วยตรวจสอบแบบสอบถามของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ให้คำแนะนำ ตลอดจนแนวทางต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องจนสารนิพนธ์สมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือ ความเมตตาตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ให้ความช่วยเหลือทุกด้านตลอดจนจบหลักสูตร

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนทั้งยังชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้วิจัยนำมาซึ่งกำลังใจที่ดีในการศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต ตลอดจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในวันนี้

เสาวลักษณ์ ดীনอย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย .....	3
ขอบเขตการวิจัย .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
สมมติฐานวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีลักษณะส่วนบุคคล .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere .....	11
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere .....	13
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานทางไกล .....	15
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารแบบบอกต่อ .....	19
แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจบอกต่อ (Word-of-Mouth Intention) .....	22

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
การกำหนดประชากรและการกลุ่มตัวอย่าง .....	26
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	35
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา .....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน.....	56
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	74
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ .....	76
สรุปผลการวิจัย.....	76
อภิปรายผลการวิจัย .....	82
ขอเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	86
ขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	87
บรรณานุกรม .....	89
ภาคผนวก.....	92
ประวัติผู้เขียน.....	100

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามชั้นภูมิและกำหนดสัดส่วน.....	28
ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere.....	49
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกลซ์ิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร.....	55
ตาราง 5 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกลซ์ิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามเพศ.....	57
ตาราง 6 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกลซ์ิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามเพศ.....	58
ตาราง 7 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test.....	60
ตาราง 8 แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างของความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกลซ์ิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test.....	60
ตาราง 9 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Levene's test..	62
ตาราง 10 แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างของความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกลซ์ิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test.....	62
ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกลซ์ิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามสถานภาพ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD.....	63
ตาราง 12 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test.....	65
ตาราง 13 แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างของความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกลซ์ิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test.....	65

ตาราง 14 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's test .....	67
ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe .....	67
ตาราง 16 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's test.....	69
ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe .....	69
ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression .....	71
ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise .....	72
ตาราง 20 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล .....	74
ตาราง 21 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere.....	75

## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในวิจัย ..... 7



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น การพัฒนาองค์กรให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างเท่าเทียมนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งคือพนักงานในองค์กร ซึ่งนับได้ว่าเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะแผนกบัญชีที่ให้ข้อมูลอันถูกต้องเที่ยงตรง แม่นยำ ทันต่อเหตุการณ์ มีประโยชน์ในการวางแผนและการตัดสินใจของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลยอดขาย ผลการดำเนินงานแสดงผลกำไรขาดทุน อันเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

จากผลของความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ทำให้เกิดการปรับรูปแบบการทำงานของแผนกบัญชี โดยอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดการกับปริมาณงานที่มีจำนวนมาก (ประคัลภ์ ปันนทพลังกูร, 2559) และความไม่สะดวกในการใช้ชีวิตประจำวันของพนักงาน ที่ต้องประสบกับปัญหาการจราจร ความเสี่ยงในความปลอดภัยในการเดินทาง เนื่องจากลักษณะงานของบัญชีช่วงการปิดบัญชีสิ้นเดือนใช้เวลายาวนาน ทำให้ต้องเดินทางกลับที่พักในช่วงเวลาที่ดึก ดังนั้นจึงทำการปรับรูปแบบการทำงานของแผนกบัญชีใหม่ ซึ่งเรียกว่า โครงการ Work From Anywhere เป็นการ ทำงานจากสถานที่ใดก็ได้โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสถานที่อยู่ห่างไกลออกไป (มนัสนันท์ ศรีนาคาร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2553)

สถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 การทำงานที่บ้านเป็นหนึ่งในมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) เนื่องจากเป็นการจำกัดการติดต่อและการสัมผัสระหว่างคน ซึ่งช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บริษัท ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ จำกัด (SAB) คณะผู้วิจัยศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ, 2562) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ยังไม่มีวัคซีนและยารักษาโรค ซึ่งจะเห็นได้ว่ารูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere ของแผนกบัญชีนั้น สามารถรองรับกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้ทันที และไม่กระทบกับการทำงานของพนักงาน ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง (นครเรศ เพ็ชรมณี, 2561)

สำหรับรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere มีปัจจัยสนับสนุนในการทำงานซึ่งประกอบ โน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์สำหรับใช้ทำงาน ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต ระบบ Secure Login เพื่อใช้ลงชื่อเข้าทำงานตามสิทธิ์พนักงานของบริษัทเป็นมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เครือข่ายทางการสื่อสาร เช่น ระบบ Go Meeting สำหรับการประชุม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน (Nilles, 1998)

บริษัทที่จะทำการศึกษา คือ บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่แห่งหนึ่งย่านสาทร ประกอบธุรกิจค้าปลีก ขายสินค้าอุปโภค บริโภค โดยจะทำการศึกษาแผนกบัญชี ซึ่งได้นำรูปแบบการทำงานภายใต้ชื่อ โครงการ Work From Anywhere เริ่มโครงการตั้งแต่วันที่ 19 กันยายน 2558 จนถึงปัจจุบัน ผลจากปรับรูปแบบการทำงาน สามารถเพิ่มความสุขให้กับการทำงานแก่พนักงานมากยิ่งขึ้น( ธาดา ราชกิจ, 2020) รวมทั้งองค์กรเองก็สามารถลดการใช้พื้นที่สำนักงานอีกด้วย ซึ่งพบว่าแผนกบัญชีได้มีการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร แบ่งการสำรวจออกเป็น 4 มิติ คือ มิติ ความคาดหวังส่วนบุคคล มิติโครงสร้างระบบงาน มิติการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสุดท้ายมิติ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในปีพ.ศ.2561 คะแนนความผูกพันต่อองค์กรการสำรวจ หัวข้อฉันจะบอกกับคนอื่นถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการทำงานที่บริษัท ทุกครั้งที่มีโอกาส เป็นการบอกต่อให้คุณคนใกล้ชิดมาร่วมงานกับบริษัท ร้อยละ 74 และในปี พ.ศ. 2562 คะแนนความผูกพันต่อองค์กรหัวข้อคำถามในการสำรวจเป็นการบอกต่อให้คุณคนใกล้ชิดมาร่วมงานกับบริษัท ร้อยละ 67 โดยบริษัทได้มีการกำหนดเป้าหมายของการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไว้ที่ร้อยละ 80 เมื่อพิจารณาในมิติความผูกพันต่อองค์กร เรื่องการบอกต่อคนอื่นถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere แผนกบัญชีของบริษัท เพื่อให้บุคคลใกล้ชิดเกิดสนใจเข้ามาทำงานกับแผนกบัญชีของบริษัท พบว่ามีเปอร์เซ็นต์ที่ค่อนข้างน้อย และมีแนวโน้มลดลง ซึ่งอนาคตส่งผลให้บริษัทมีความเสี่ยงในการขาดแคลนพนักงานที่มีคุณภาพเข้ามาทดแทนพนักงานที่จะเกษียณอายุ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานแผนกบัญชีได้ เนื่องจากลักษณะงานของหน่วยงานบัญชีจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ และความสามารถเฉพาะทางที่ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของงานอย่างลึกซึ้ง ไม่สามารถฝึกหัดกันได้ภายในเวลาอันรวดเร็ว เหมือนสายงานด้านอื่น

จากผลการสำรวจดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาและทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้คุณคนใกล้ชิดเข้ามาทำงานบริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ปัจจัยและสาเหตุตลอดจนนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

ได้อย่างเหมาะสม ตรงตามความต้องการใช้งานของพนักงาน และเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ จำกัดให้เกิดประโยชน์และคุณภาพสูงสุดกับบริษัท(ศิริวรรณ เสรีรัตน์, & คณะ, 2550)

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจออกต่อเข้ามาทำงานในบริษัท จำแนกตามปัจจัย คุณสมบัตินบุคคล มีผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีก ขนาดใหญ่ย่านสาทร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพล ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ของแผนกบัญชี ที่มีผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีก ขนาดใหญ่ย่านสาทร

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้รับ จากการศึกษาปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ไปพัฒนารูปแบบการทำงานที่มีความเหมาะสมกับการทำงานของพนักงาน แผนกบัญชี และปรับนโยบายองค์กร เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. พนักงานได้รูปแบบการทำงาน ที่พนักงานพึงพอใจมากขึ้น รูปแบบการทำงานที่ตรงกับความ ต้องการมากขึ้น เพื่อสามารถทำงานได้สะดวกรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มากยิ่งขึ้น
3. ผู้ที่สนใจด้านวิชาการ ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับ รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere และปัจจัยการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน Work From Anywhere

### ขอบเขตการวิจัย

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานแผนกบัญชีบริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่แห่งหนึ่งย่านสาทร ซึ่งทราบ จำนวนประชากรแน่นอน ซึ่งประกอบไปด้วยส่วนงานบัญชี ดังนี้

สายงานบัญชีและการเงิน	จำนวน	5	คน
สำนักบัญชีบริหารกลุ่ม	จำนวน	26	คน
ศูนย์การเงินกลุ่มฯ	จำนวน	28	คน
สำนักบัญชีธุรกิจค้าปลีก	จำนวน	276	คน

สำนักบัญชีธุรกิจต่างประเทศ	จำนวน	8	คน
สำนักบัญชีธุรกิจการศึกษา	จำนวน	33	คน
สำนัก Accounting Shared Services	จำนวน	170	คน
รวมจำนวนประชากรในการวิจัยทั้งหมด	จำนวน	546	คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในแผนกบัญชีของบริษัทธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งย่านสาทร เขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนประชากร โดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการประมาณค่าสัดส่วนประชากร โดยการกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) โดยการเก็บข้อมูลที่ระดับความเชื่อมั่น 95

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์

1.1. เพศ

1.1.1. ชาย

1.1.2. หญิง

1.2. อายุ

1.2.1 อายุ 21 – 28 ปี

1.2.2 อายุ 29 – 37 ปี

1.2.3 อายุ 38 – 46 ปี

1.2.4 อายุ 47 – 55 ปี

1.3. สถานภาพสมรส

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.3.3 หม้าย / หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

1.4. ระดับการศึกษา

1.4.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.4.2. ปริญญาตรี

1.4.3. ปริญญาโท

1.4.4. สูงกว่าปริญญาโท

### 1.5. ตำแหน่งงาน

- 1.5.1. พนักงาน / เจ้าหน้าที่
- 1.5.2. ระดับบังคับบัญชา(เทียบเท่าผู้ช่วยผู้จัดการแผนกขึ้นไป)
- 1.5.3. ระดับบริหาร(เทียบเท่าผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป)

### 1.6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

- 1.6.1. ระหว่าง 1-5 ปี
- 1.6.2. ระหว่าง 6-10 ปี
- 1.6.3. ระหว่าง 11-15 ปี
- 1.6.4. ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

### ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere

- 2.1. อุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน
- 2.2. ทีมสนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา
- 2.3. การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง
- 2.4. ระบบการควบคุมการทำงานองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกลซิดเข้ามาทำงานแผนกบัญชี บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่แห่งหนึ่งย่านสาทร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณสมบัติส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน

2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งด้าน ซอฟต์แวร์ (Software) และ ฮาร์ดแวร์ (Hardware) ที่บริษัทจัดเตรียมไว้ให้พนักงานใช้ รวมถึงอุปกรณ์สำรอง เครื่องโน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์

3. ทีมสนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา (Technical Support and Mentoring) เวลาดานติดขัด ตลอด 24 ชั่วโมง หมายถึง สิ่งประกอบไปด้วย

3.1 ทีมสนับสนุนทางเทคนิค คือ ทีมงาน Call Center 1500 คอยช่วยเหลือกรณีมีปัญหาการใช้ระบบ ตลอด 24 ชั่วโมง เช่น ระบบบัญชีควบคุมสต็อกสินค้า โปรแกรมสำเร็จรูป

Store Accounting , ระบบการบันทึกรายการบัญชี โปรแกรมสำเร็จรูป SAP , ระบบการบันทึกลงเวลาปฏิบัติงาน โปรแกรม HR Connect , ระบบการบันทึกเบิกสวัสดิการ โปรแกรม People Soft

3.2 ทีมสนับสนุนทางการให้คำปรึกษาการทำงาน คือ ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่ายคอยช่วยเหลือ ผ่านช่องทาง โทรศัพท์มือถือ , Line@ , E- Mail ของบริษัท

4. การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง (หมายถึง พนักงานสามารถจัดการเวลาทำงานได้เองตามเวลางานที่กำหนด คือ เนื่องจากพนักงานมีปริมาณงานประจำวันที่ต้องรับผิดชอบ ตั้งแต่ช่วงเวลางานปกติ คือ เวลา 08.30 น.-18.00 น. หากสามารถปิดงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ถือว่าจบงานของวันนั้น แต่ยังคงคอยสนับสนุนการสอบถามจากลูกค้า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจนถึงเวลา 18.00 น.

5. ระบบการควบคุมการทำงานองค์กร หมายถึง บริษัทมีระบบคอยแจ้งเตือนปริมาณการทำงานของพนักงานบัญชีแต่ละคน ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป Store Accounting และโปรแกรม SAP โดยมีการตั้งเวลาในการเรียกข้อมูล และส่งข้อมูลแจ้งมาที่ E-Mail ระดับหัวหน้า เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามการทำงานของพนักงานได้ และใช้เป็นตัววัดผลการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีความยุติธรรม และพิสูจน์ได้ ส่งผลให้พนักงานตื่นตัวกับการทำงาน และไม่มีปริมาณงานที่ค้าง และยังช่วยลดภาระการรายงานสายตรงระหว่างลูกน้องกับหัวหน้า ถึงงานที่ทำในแต่ละวัน

6. การสื่อสารแบบบอกต่อ ความตั้งใจบอกต่อ หมายถึง การที่พนักงานแผนกบัญชีชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาทำงานในบริษัท โดยมีการอธิบายถึงรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere ให้บุคคลใกล้ชิดเข้าใจ ถึงวิธีการทำงาน องค์ประกอบที่ต้องใช้ในการทำงาน เช่น การเชื่อมต่อกับระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อสามารถเข้าทำงานโปรแกรมของบริษัท ช่องทางการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายในองค์กร เช่น โทรศัพท์มือถือ E-Mail ของบริษัท เพื่อให้การทำงานราบรื่น มีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น รวมทั้งข้อดีของการทำงานโครงการ Work From Anywhere ที่สามารถบริหารจัดการเวลาได้เอง สามารถเลือกสถานที่ทำงานได้เอง ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศและความสุขในการทำงานมากขึ้น

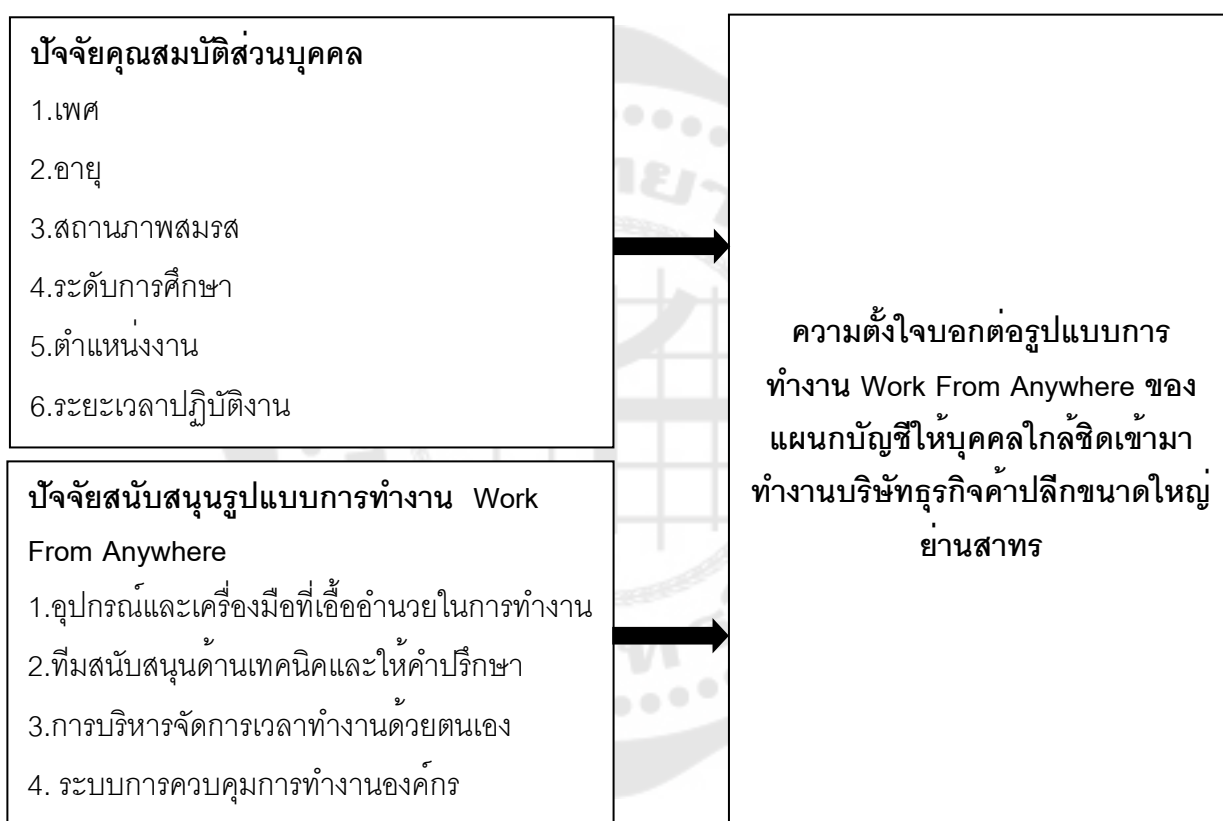
7. บุคคลใกล้ชิด หมายถึง ครอบครัว เพื่อนสนิทญาติพี่น้อง เพื่อนของเพื่อน เพื่อนบ้าน คนรู้จัก เพื่อนร่วมอาชีพ เพื่อนร่วมสถาบัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆจากการทบทวนงานวิจัยมากำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง ความตั้งใจออกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาบริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่แห่งหนึ่งย่านสาทร

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในวิจัย

### สมมติฐานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแผนกบัญชีที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้เคียงชิดเข้ามาทำงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere ประกอบไปด้วย อุปกรณ์ และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน ทีมสนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง ระบบการควบคุมการทำงานองค์กร มีอิทธิพลต่อการแนะนำบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงชิดเข้ามาทำงานกับแผนกบัญชี ที่มีระดับความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้เคียงชิดเข้ามาทำงานกับองค์กร



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีลักษณะส่วนบุคคล
- 2.แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere
- 3.แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere
- 4.ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere
- 5.แนวคิดทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารแบบบอกต่อ
- 6.แนวคิดเกี่ยวกับการความตั้งใจบอกต่อ
- 7.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีลักษณะส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลถือเป็นสิ่งที่สามารถบ่งชี้ และด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลของประชากร มากำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยการแสดงออกทางกิริยาท่าทางต่างๆ ของมนุษย์และการใช้ชีวิตประจำวันในสังคม สามารถบอกถึงความรู้สึก ความคิด กลุ่มเป้าหมายได้ ข้อมูลด้านประชากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทำให้เกิดประสิทธิผลต่อเกณฑ์วางกลุ่มเป้าหมาย โดยลักษณะประชากรที่แตกต่างกันจะมีการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้แสดงออก และวิธีการสื่อสารต่างกัน โดย เพศหญิงจะมีทักษะ ความชำนาญในการรับข่าวสารและส่งข่าวสารดีกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายมักเน้นส่งข่าวสารและรับข่าวสารด้านอื่นด้วย ก็คือมีเจตนาสร้างมิตรภาพให้เกิดขึ้นจากการสื่อสารด้วย ความต่างแตกต่างกันอย่างมากระหว่างเพศ ก็คือความคิด ค่านิยมและทัศนคติด้วย เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทหน้าที่และการใช้ชีวิตของเพศชายและเพศหญิงไว้ไม่เหมือนกัน

2. อายุ ทำให้เกิดความแตกต่างกันทั้งมุมมองและการกระทำ คนที่อายุน้อยโดยส่วนมากมีความคิดอิสระ เสรีภาพ มีอุดมคติยึดมั่นและมีมุมมองแง่บวก ขณะที่คนอายุมากโดยส่วนใหญ่จะมีความคิดแบบคตินุรักษ์ และปฏิบัติอย่างระมัดระวัง มองโลกแง่ลบ เพราะมีบทเรียนประสบการณ์ที่ผ่านมาแตกต่างกัน และการสืบค้นและค้นหาข่าวสารต่างก็มีความต่างกันชัดเจน โดยที่บุคคลมีอายุมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวข้องกับคนส่วนใหญ่ในสังคมมากกว่าข่าวด้านที่สร้างความรื่นเริงใจ

3. ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิถีคิดของบุคคล ค่านิยม ทักษะคิดรวมถึงการแสดงออกที่แตกต่างกัน สำหรับคนที่การศึกษาสูงหรือมีความรู้ดีจะได้เปรียบในด้านการเป็นผู้รับฟังและคิดวิเคราะห์ที่ดีเพราะมีความรู้ที่กว้างขวางและสามารถตีความข่าวสารได้ดีและคิดอย่างฉลาดหลักแหลม จะเชื่อก็ต่อเมื่อมีข้อมูลมาสนับสนุนเหตุผลที่มากพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาระดับต่ำมักจะใช้เวลา กับสื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากบุคคลมีระดับการศึกษาสูงเมื่อมีเวลาในการพักผ่อนก็จะมองหาประเภทสื่อสิ่งพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ แต่ถ้ามีเวลาที่จำกัดก็จะแสวงหาข่าวสารประเภทสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าสื่อประเภทในลักษณะอื่น

Belch and Michael (2005) สถานภาพการสมรส (Status) คือ หย่าร้าง เป็นหม้าย โสด และสมรส เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะในด้านพฤติกรรมในการตัดสินใจมีความต้องการแบบไม่เหมือนกันกับคนอื่น เช่น ผู้ที่เป็นหม้าย หรือหย่าร้าง มักจะเลือกลักษณะงานที่มีความแน่นอนมากกว่าลักษณะงานที่สะดวกสบาย

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542, หน้า 44-52) ได้กล่าวถึงแนวความคิดด้านประชากรนี้เป็นทฤษฎีที่ใช้และให้ความสำคัญกับหลักการที่แสดงความเป็นเหตุผลสนับสนุน พฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับและขับเคลื่อนจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวมากกระตุ้นให้เกิดความเชื่อ เรื่องที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่ลักษณะแตกต่าง จะแสดงออกถึงการกระทำที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งแนวความคิดเห็นนี้ตรงกับ ทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur & Bcll-Rokeah (1996) ที่กล่าวเรื่องพฤติกรรมของบุคคลไว้หลากหลายประเภท หรือเรื่องลักษณะทางด้านประชากรต่างๆ ซึ่งสามารถอธิบายถึงความเป็นสมาชิกเดียวกัน คือการแสดงออกของบุคคลอย่างคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในเป็นสมาชิกเดียวกัน ดังนั้น การอยู่ในฐานะทางสังคมที่เท่ากันหรือลักษณะที่คล้ายกันจะให้ความสนใจรับข่าวสารและตอบรับกับข่าวสารที่มีเนื้อหาข่าวสารในลักษณะที่เหมือนกัน และทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ได้รับการพัฒนาแนวความคิดมาจากเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus-Response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R Theory) ในสมัยก่อน ซึ่งประยุกต์ใช้อธิบายเรื่อง

หลักการสื่อสารว่าผู้รับสารที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกันจะให้ความสนใจต่อข่าวสารที่มีสาระข่าวไม่เหมือนกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล เป็นสิ่งที่ทำให้ความต้องการและการแสดงออกของมนุษย์มีความแตกต่างกัน ดังนั้นการที่พนักงานจะบอกต่อถึงสิ่งที่ดีขององค์กรนั้น ต้องได้รับความพึงพอใจต่อการทำงาน มีความผูกพันจนเกิดความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงานกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรเพราะข้อมูลที่ส่งผ่านจากพนักงานเอง ทำให้มีน้ำหนัก มีความน่าเชื่อถือ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย

### แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere

รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere คือ การอนุญาตให้พนักงานแผนกบัญชีสามารถเลือกสถานที่ในการทำงานได้ทุกสถานที่ เช่น การนั่งทำงานที่บ้าน หรือ การนั่งทำงานตามสถานที่ Co-Working Space เป็นต้น จากกาสืบค้นข้อมูลจากแหล่งหนังสือและเอกสารต่างๆ พบว่า มีคณะวิจัยและนักวิชาการจำนวนหลายท่านได้ให้ความหมายรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere โดยใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกัน โดยคำที่ใช้การอย่างแพร่หลาย มีดังนี้ telework , teleworking , telecommuting , remote work , e-working ,flexible work , home-based working , work from home ,virtual office , work anywhere โดยได้ระบุเลือกความหมายที่ตรงประเด็น เห็นภาพการทำงาน และมีความสำคัญกล่าวถึงรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ดังต่อไปนี้

Nilles (1998) ได้ให้ความหมายของรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere คือการจัดการ การทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถทำงานจากที่บ้านได้เองโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication Technologies : ICTs) ซึ่งลักษณะสำคัญของการทำงานในรูปแบบนี้คือการเคลื่อนย้ายตัวงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงานแทนการเคลื่อนย้ายผู้ปฏิบัติงานไปสู่ตัวงานเหมือนในอดีต

Bailey and Kurland (1999) กล่าวว่า รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere คือการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา สามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ การทำงานจากบ้าน (home-based) การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (satellite office), การทำงานที่ศูนย์ทำงานละแวกบ้าน (neighborhood work center), การทำงานโดยใช้อุปกรณ์สื่อสาร (mobile)

Verbeke et al. (2008) กล่าวถึง รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ว่าเป็นคำแทนของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาช่วยในการทำงาน และได้คำตอบแทนเป็น

เงินเดือนเหมือนเดิมทั้งที่ทำงานที่บ้าน (paid work from home) การทำงานจากสำนักงาน ดาวเทียม (satellite office) จากศูนย์การทำงานระยะไกล รวมถึง สถานที่ทำงานอื่นนอกเหนือ สถานที่ทำงานปกติ เป็นเวลาอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์

Pearce (2009) การทำงานของรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere หมายถึง ระบบซึ่งสามารถทำให้การงานราบรื่น ไม่กระทบงานของพนักงาน โดยมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบตามภาระงานและมีการแจ้งเป้าหมายการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานที่บ้าน หรือที่ทำงานอื่นตามพื้นที่ที่สะดวกต่อที่อยู่อาศัยของพนักงาน

Kugelmass (1995) การทำงานของรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere หมายถึง การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน แต่ไม่เปลี่ยนเวลาทำงาน ให้พนักงานทำงานอยู่ในขอบเขตของคู่มือสภาพแรงงาน โดยสามารถทำงานจากบ้าน หรือจากสถานที่อื่นที่อยู่ไกลออกไปจากสำนักงาน โดยเป็นสถานที่ที่ได้รับการเห็นชอบและอนุมัติจากองค์กร โดยสามารถทำงานจากสถานที่เหล่านี้ ได้ตลอดเวลาหรืออาจทำแค่บางวันต่อสัปดาห์

James and Hopkinson (2006) การทำงานของรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere หมายถึง การสามารถทำงานได้หลายสถานที่ และเป็นการทำงานโดยอาศัยการใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม

ธีรยุส วัฒนาสุภโชค (2563) การทำงานของรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere คือ การที่คนหรือพนักงานขององค์กร ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานที่สำนักงานเป็นประจำทุกวัน ทำให้พนักงานมีอิสระในการเลือกทำงานที่ใดก็ได้ และเชื่อมโยงการประสานงานเข้ามาด้วยกันผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะในประเทศที่พื้นที่จำกัดมาก

นอกจากการทำงานของรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ยังมีผลกระทบเชิงบวกและ ผลกระทบเชิงลบ เช่น จากการศึกษาของ Mann & Holdsworth (2003) พบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานทางไกลมีความเครียดน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานจากสำนักงานปกติ แต่ในขณะเดียวกันก็เหมือนอยู่ตัวคนเดียวและอ้างว้าง อีกด้วย อีกทั้งการศึกษาของ Fortin (1996) และ Hamilton (1987) ทำการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งเชิงบวกและเชิงลบของรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ผลกระทบการทำงานของรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ต่อพนักงาน

##### ผลกระทบเชิงบวก

ลดเวลาในการเดินทางและเพิ่มเวลาการทำงาน ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการชีวิตให้มีความยืดหยุ่น มีความสมดุลระหว่าง

ทำงาน การอยู่กับครอบครัว และมีเวลาส่วนตัวเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้เสริมให้แก่ครอบครัว มีเวลาในการเลี้ยงดูบุตร ประหยัดรายจ่ายในค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าที่จอดรถ ช่วยลดความเครียดและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นทำให้การทำงานพัฒนาขึ้น เพิ่มโอกาสในการดูแลเอาใจใส่สมาชิกในครอบครัว

#### ผลกระทบเชิงลบ

รู้สึกโดดเดี่ยวจากองค์กร ขาดการสื่อสารทางสังคมและกลุ่มเพื่อนร่วมงาน  
2.ผลกระทบการทำงานของรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ต่อองค์กร

#### ผลกระทบเชิงบวก

ลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติลง โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพื้นที่ทำงาน มีพัฒนาและปรับปรุงผลผลิตได้ดีขึ้น จากผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีการรอบคอบในการทำงานได้มากขึ้นและทำงานได้ตลอดเวลา จากการทำงานผ่านโน้ตบุ๊คคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือที่ช่วยรักษานักงานที่มีศักยภาพให้กับองค์กรช่วยปรับคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น ลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพงาน เนื่องจากจัดนิสัยการทำงานให้เหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงาน

#### ผลกระทบเชิงลบ

ความเสี่ยงจากการนำข้อมูลขององค์กรเปิดเผยกับบุคคลภายนอก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนทำงานมักส่งผลให้พนักงานเกิดการไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง

### แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere

สำหรับแนวคิดลักษณะปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น นักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาค้นคว้าและสรุปเป็นปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1.การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง (Self-Management) หมายถึง ระดับความอิสระและความสามารถในการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกที่จัดสรรเวลา และกระบวนการทั้งหมดจนเสร็จสิ้น (Saragih, 2011) โดยกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงาน Work From Anywhere จะรู้สึกมีความอิสระในการปฏิบัติงาน (Gajendran & Harrison, 2007) เพราะสามารถที่จะเลือกวิธีปฏิบัติงานและระยะเวลาที่จะปฏิบัติงานได้ตามต้องการ (Spector, 1986อ้างถึงใน Gajendran and Harrison, 2007) ซึ่งเมื่อกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติ Work From Anywhere มีความรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน(Khan, Nawaz, Aleem and Hamed, 2012) สอดคล้องกับNguyen, Taylor and Bradley (2003) กล่าวว่า ความอิสระในการ

ปฏิบัติงานมีผลดีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในขณะที่ Shantz, Alfes, Truss and Soane (2013) กล่าวว่าความอิสระในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันพนักงานที่ปฏิบัติ เป็นซึ่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานจนบอกต่อผู้อื่น

2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีอยู่อย่างเพียงพอของ โน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่อพ่วงที่จำเป็น เช่น แป้นพิมพ์เครื่องพิมพ์เมาส์ โมเด็ม และคู่สายโทรศัพท์ สามารถตอบสนองความต้องการเข้าถึงระบบของผู้ใช้งานที่มีสิทธิได้เมื่อต้องการ (ชาลีณี บุญยะทรัพย์, 2556) การปฏิบัติงานที่บ้านจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่คอยสนับสนุนในการทำงานเนื่องจากเทคโนโลยี สารสนเทศจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน Work From Anywhere มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น การที่บริษัทที่ไม่มีระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะเป็นอุปสรรคในการนำรูปแบบการปฏิบัติงาน Work From Anywhere มาประยุกต์ใช้ ในทางกลับกัน หากบริษัทมีโครงสร้างทางเทคโนโลยีที่ดีเหมาะสมกับที่ธุรกิจที่ดำเนินการก็จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่ปฏิบัติงาน Work From Anywhere ได้ (Topi, 2004) (Gani & Toleman, 2006) ในขณะที่ Westfall (2004) กล่าวว่า ผู้ที่นำระบบเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติดียิ่งขึ้น ซึ่งตามลักษณะของผู้ที่ปฏิบัติงานที่บ้านจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานเทคโนโลยีมากขึ้น การเตรียมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สุรัชย์ แก้วคุณ, 2561) ให้มีความน่าเชื่อถือ ปลอดภัย พร้อมในการใช้งาน และเข้าถึงได้ง่าย ถูกใจ ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน ได้รับในเวลาที่เหมาะสม จะช่วยสนับสนุนให้ผู้นำไปใช้งานได้อย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดผลิตผลในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว

3. ทีมสนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา (Technical Support and Mentoring) หมายถึงการมีเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาในการดูแลให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาในสิ่งที่มีความรู้หรือสิ่งที่เสริมความเข้าใจในงาน เป็นสิ่งที่สนับสนุนให้การทำงานพนักงานดีขึ้น การให้การสนับสนุนระหว่างผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีผลเกี่ยวข้องกันในเชิงบวก และเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือในการพัฒนาทักษะ ความชำนาญในการทำงานและประหยัดเวลาในการศึกษาเรียนรู้ (Oosthuizen and Mostert, 2010) การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอเมื่อปฏิบัติงานร่วมกันโดยตรง รวมถึงให้คำแนะนำ ในส่วนของพฤติกรรมหรือทัศนคติที่ผู้บังคับบัญชาเห็นได้โดยตรงนั้นย่อมมีโอกาสในการพัฒนาพนักงานไปสู่เป้าหมายของบริษัท (Topi, 2004) การที่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงวิธีการให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาต่อพนักงานที่ปฏิบัติงาน Work From Anywhere ในแต่ละคนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ย่อมที่จะส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงาน (Bayrak, 2012) ซึ่งความแตกต่างของการปฏิบัติงานที่บริษัทกับการปฏิบัติงาน Work From Anywhere ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเข้าถึงผู้ให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาซึ่งมาจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้โดยตรง

สรุปได้ว่าลักษณะปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีผลต่อความตั้งใจบอกต่อบุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน คือ ลักษณะต่างๆที่เอื้ออำนวยความสะดวกให้กับการทำงาน Work From Anywhere ที่ช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายของการทำงานในขณะที่ปฏิบัติงาน Work From Anywhere ให้มีประสิทธิภาพ เกิดผลงานที่ดี ในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

ธาดา ราชกิจ (2562) กล่าวถึง ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working System) สำหรับองค์กรยุคอนาคต จะเห็นได้ว่าหนึ่งในวิธีดึงดูดความสนใจ หรือชักชวนให้คนใกล้ชิดนั้น มาร่วมงานกับองค์กรได้ก็คือการปรับเปลี่ยนตลอดจนยืดหยุ่นในเวลางาน และระบบจ้างงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับทั้งสองฝ่าย ซึ่งวิธีการนี้ก็จะสร้างโอกาสที่จะได้บุคคลที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงานมากขึ้นได้ด้วย และองค์กรก็สามารถบริหารงาน บริหารพนักงาน หรือทำงานที่มีความคล่องตัวขึ้นได้เช่นกัน และไม่เกิดปัญหาขาดแคลนพนักงาน แต่เนื่องจากระบบการจ้างงานในปัจจุบันนี้มีความหลากหลายและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์เหตุการณ์สำคัญของโลก และระบบการจ้างงานในอนาคตอาจจะการแข่งขัน โดยสร้างให้มีความน่าสนใจและมีตัวเลือกที่หลากหลายขึ้นอีกก็เป็นได้ ทั้งนี้ก็เพื่อผลประโยชน์กับทุกฝ่าย เกิดการตกลงที่ลงตัวร่วมกันทั้งองค์กรและแรงงานที่มีศักยภาพนั่นเอง

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานทางไกล

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการยอมรับและความตั้งใจใช้ระบบการทำงาน Work From Anywhere พบว่ามีปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดการยอมรับทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล ดังนี้

- 1.ทัศนคติที่มีต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior : TPB) ที่นำเสนอโดย Ajzen ในปี 1985 ทัศนคติต่อพฤติกรรมการใช้ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกและมีความตั้งใจแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ซึ่งเกิดจากความเชื่อเกี่ยวกับผลของการแสดงออกของบุคคล (Behavioral Beliefs) กล่าวคือ คนที่มีความเชื่อว่า การแสดงพฤติกรรมนั้นมักได้รับความยอมรับเป็นอย่างดี ก็จะมีแนวโน้มไปในทางตรงกันข้ามหากบุคคลนั้นมีความเชื่อว่า ถ้าแสดงออกแล้วไม่มีใครเห็นดีด้วย จะมีมุมมองไม่ดีและไม่ปฏิบัติในทางนั้นอีก (Attitude Toward the behavior) ซึ่งเมื่อเกิดทัศนคติในทางบวก บุคคลก็จะแสดงเพื่อให้เกิดเจตนาหรือตั้งใจในการแสดงพฤติกรรม (Intention) ซึ่งในระบบการทำงาน

Work From Anywhere พบว่าความเชื่อต่อการทำงานมาจากปัจจัยหลัก 3 ประการคือการรับรู้ประโยชน์ (Perceived usefulness) และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived ease of use) และความเข้ากันได้ (Compatibility) (Clark II, 1998) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1) การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน (Perceived usefulness) คือการที่บุคคลเข้าใจได้ว่า ระบบนั้นจะช่วยทำให้กระตุ้นการทำงานให้สำเร็จรวดเร็วขึ้น และไม่มีผลลบ (Davis et al., 1989) ในระดับเจ้าหน้าที่ จะมีมุมมองการทำงาน Work From Anywhere มาช่วยให้งานประจำวันราบรื่นและการทำงานไม่สะดุด ในระดับผู้บังคับบัญชา จะมุ่งเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน Work From Anywhere ช่วยให้การบริหารงานได้ง่ายขึ้นและกำหนดมาตรฐานการทำงานได้ดีขึ้น (Clark, 1998) เช่น การจัดสรรกระจายการทำงานไปยังภูมิภาคหรือทุกสถานที่ได้ (Daniel, 2001) จากการศึกษาค้นคว้า จะเห็นว่าพนักงานระดับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เห็นถึงประโยชน์ในการทำงาน Work From Anywhere ก็ จะเห็นความสำคัญต่อการทำงาน Work From Anywhere มีความตั้งใจใช้การทำงาน Work From Anywhere ด้วย (Daniels et al., 2001 ; Karnowski and White, 2002) และการเสริมทักษะให้ผู้บริหารเกี่ยวกับประโยชน์ของการทำงาน Work From Anywhere มีความผลสอดคล้องกับการยอมรับการทำงาน Work From Anywhere ในองค์การ (Igbaria and Guimaraes, 1999) และถ้าบุคคลในองค์กร เห็นความสำคัญหรือมีความคาดหวังว่าการทำงาน Work From Anywhere ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานดีขึ้น พนักงานเห็นประโยชน์จนเกิดความตั้งใจใช้การทำงาน Work From Anywhere มากขึ้น (Desanctis, 1984) แต่ถ้าสร้างภาระให้พนักงานและมองเห็นว่าการทำงาน Work From Anywhere มีผลเสียต่อตนเอง เช่น รู้สึกถึงความโดดเดี่ยว ห่างไกลเพื่อนฝูง ก็จะไม่มีความต้องการใช้ระบบการทำงาน Work From Anywhere

1.2) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived ease of use) การที่บุคคลมีความคิดเห็นและคาดหวังต่อการใช้ระบบ วิธีการเข้าใช้ระบบง่าย ไม่มีความซับซ้อน ใช้เวลาและความพยายามเพื่อทำความเข้าใจไม่มากนัก ถือว่าเป็นเหตุผลสนับสนุนปัจจัยที่บ่งชี้ว่าการทำงาน Work From Anywhere นั้นอำนวยความสะดวกต่อคนใช้งาน หรือถ้าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เห็นถึงความสะดวกในการใช้ในระบบการทำงาน Work From Anywhere ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่นั้น จะมีความคิดที่ดีต่อการทำงาน Work From Anywhere ทำให้มีความตั้งใจใช้การทำงาน Work From Anywhere (Daniels et al., 2001 ; Karnowski and White, 2002) ในทางกลับกัน ผู้บริหารมองเห็นว่าการทำงาน Work From Anywhere มีความยุ่งยากในการใช้ของการทำงาน Work From Anywhere ขององค์การ เช่น ขาดแคลนทรัพยากรทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม หรือรับรู้ว่าการ

ทำงาน Work From Anywhere ทำให้มีภาพลักษณ์ในด้านไม่ดีต่อวัฒนธรรมองค์กร ก็จะไม่นำมาใช้กับองค์กร (Chapman et al., 1995; Daniels et al., 2001; Illegems et al., 2001)

1.3) ความเข้ากันในการใช้ (Compatibility) เป็นการวัดและรับรู้ถึงความเหมาะสมของการทำงาน Work From Anywhere ว่ายืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการ หรือเข้ากับคนทำงานได้อย่างราบรื่น ทั้งรูปแบบและส่วนอื่นๆ เช่น ด้านค่านิยมของบุคคล ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต หรือทักษะที่ใช้ปฏิบัติ หากนวัตกรรมนั้นเข้ากับตนเองได้ ผู้รับหรือผู้ใช้งานจะมีความมั่นใจ เห็นว่าไม่มีความเสี่ยง ก็จะหันมาให้ความสำคัญกับนวัตกรรม และสนับสนุนต่อการใช้งาน Work From Anywhere (Clark, 1998) ด้วยรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere จึงไม่ใช่ทุกคนที่สามารถใช้งานระบบนี้ได้ มีการสำรวจพบว่า โอกาสในการทำงาน Work From Anywhere ของบุคคลในองค์กรขึ้นอยู่กับรายละเอียดของงาน ขั้นตอนการทำงาน (Job Characteristics) ว่าเหมาะสมต่อการทำงาน Work From Anywhere จากสถิติการบ่งชี้ว่าไม่ค่อยพบการทำงาน Work From Anywhere ในลักษณะงานที่เกี่ยวกับประเภทงานการผลิต แต่มีการรองรับงานประเภทบริการ และงานที่ใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐาน (Huws et al., 1990; Empirica, 2000; McGrath and Houlihan, 1998)

2. บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) คือ การที่ต้องปฏิบัติตามกัน การมีแรงบีบคั้นจากสิ่งแวดล้อมหรือกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อบุคคลนั้นในการที่จะแสดงหรือไม่แสดงออกนั้นๆ (Ajzen, 1991) โดยเฉพาะเมื่อบุคคลที่ใกล้ชิดได้กระทำหรือแสดงออกนั้น ซึ่งคาดหวังให้อีกคนแสดงออกเหมือนกัน บุคคลนั้นก็จะ เห็นด้วยและทำตามเหมือนกัน โดยกลุ่มอ้างอิงประกอบด้วย 2 กลุ่มดังนี้

2.1) บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure) การมุ่งเน้นเกี่ยวกับพนักงานอื่นคือ บุคคลในทีมงานเดียวกัน โดยหากกลุ่มอ้างอิงมีความสำคัญต่อความคิด ก็สามารถจูงใจให้เกิดการตัดสินใจต่อการทำงาน Work From Anywhere มากขึ้น จากการค้นคว้าจะเห็นว่า การส่งเสริมการกระตุ้นจากผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่าย เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเห็นด้วยกับการทำงาน Work From Anywhere (Currid, 1992; Harier, 1993; Huws et al., 1990; Sixel, 1994)

2.2) บรรทัดฐานที่บ้าน (Home social structure) มุ่งเน้นการรับรู้เกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัว และเพื่อนฝูง มีการศึกษาซึ่งได้ระบุว่า การได้รับการแรงใจ การเห็นด้วยจากครอบครัว ส่งผลต่อการตัดสินใจการทำงาน Work From Anywhere ซึ่งหากสมาชิกในครอบครัว Work From Anywhere มีความเข้าใจ โดยให้ความเคารพเวลาในการทำงานเมื่อเขาทำงานอยู่บ้าน การสนับสนุนจากครอบครัวจะสอดคล้องกับความพึงพอใจในการทำงาน Work From Anywhere

รวมถึงตรงกับความต้องการผลักดันขององค์กร (Haines et al., 2002) อีกทั้งบุคคลที่ทำงาน Work From Anywhere จากที่พักอาศัย อุปกรณ์และเทคโนโลยีสำหรับการทำงาน Work From Anywhere ต้องพร้อมและเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ และระบบการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม (Weiss, 1994) แต่ถ้าสภาพแวดล้อมรอบตัวของบุคคลที่ทำงาน Work From Anywhere ไม่เหมาะสม ได้แก่ พื้นที่สำหรับทำงานไม่เพียงพอ อาจส่งผลให้เกิดความไม่เข้าใจ เกิดการต่อต้าน ไม่เห็นด้วยจากสมาชิกในครอบครัว กระทั่งผลงาน ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่สำนักงาน ก็จะไม่มีความต้องการ ความตั้งใจใช้ทำงาน Work From Anywhere

3. การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) การที่บุคคลจะส่งเสริม มีความขัดแย้ง ไม่ต้องการหรือยอมรับที่จะปฏิบัตินั้น (Control beliefs) เช่น การเห็นถึงความพร้อมของอุปกรณ์ในการทำงาน มีความชำนาญ และมองเห็นโอกาสในการปฏิบัตินั้น สามารถบ่งชี้ว่า บุคคลทราบถึงเงื่อนไขของสิ่งอำนวยความสะดวก(Facilitating conditions) คือ ความสามารถที่จะเข้าใจได้ง่ายในเทคโนโลยีและทรัพยากรโครงสร้างพื้นฐาน จากทฤษฎี TPB (Ajzen, 1985) และทฤษฎี DTPB (Taylor and Todd, 1995) ได้อ้างถึงความพร้อมในโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสอดคล้องกับการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การส่งเสริมเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานให้สะดวก ง่ายในการใช้งาน และพร้อมอยู่เสมอ มีผลต่อการตอบรับเทคโนโลยีเป็นไปได้อย่างมากขึ้น (Gog, 1995)

3.1) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resource facilitating conditions) มุ่งเน้นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลต่อทรัพยากร ว่าสามารถรองรับ มีอุปกรณ์เพียงพอ หรือเหมาะสมสำหรับการทำงาน Work From Any Where ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อุปกรณ์หรือเครื่องมือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญและจำเป็น เพื่อให้การทำงาน Work From Anywhere เกิดความสำเร็จ องค์กรต้องจัดหาอุปกรณ์เพื่อให้การทำงาน Work From Anywhere มีประสิทธิภาพ เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ ระบบปฏิบัติการ และเพื่อสนับสนุนบุคคลที่ทำงาน Work From Anywhere มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและดีเหมือนกับการทำงานที่สำนักงาน (Ward and Shabha, 2001)

3.2) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Technology facilitating conditions) เทคโนโลยีก็เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การติดต่อสื่อสารหรือส่งข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนั้นต้องสนับสนุนระบบการสื่อสาร เทคโนโลยีและมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมขององค์กร ก็เพื่อที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน Work From Anywhere (Felstead et al., 2002; Fritz et al., 1998; Mann et al., 2000) จากการค้นคว้าข้อมูล จะเห็นได้ว่าผู้ทำงาน Work From

Anywhere มีการสนับสนุนเทคโนโลยีที่เพียงพอจะมีความพึงพอใจ ให้การยอมรับการทำงาน Work From Anywhere มากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนอย่างไม่เพียงพอ(Haines, 2002)

### ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารแบบบอกต่อ

ปัจจุบันธุรกิจเริ่มให้ความสำคัญการสื่อสารแบบบอกต่อเพราะการสื่อสารแบบต่อมีอิทธิพลมาจากการประทับใจ การลงมือปฏิบัติงานจริง ซึ่งเห็นว่าใช้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพจนต้องการบอกเล่าประสบการณ์และผลลัพธ์ไปยังบุคคลอีกบุคคลหนึ่ง วิธีการการสื่อสารแบบบอกต่อมีอิทธิพลในการจูงใจและโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความสนใจได้ (Solomon, 2011)

Buzz Marketing คือ กลยุทธ์การบอกต่อข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง เป็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารโดยการบอกต่อกันไปเรื่อยๆ จนทำให้การสร้างประสิทธิภาพในการกระจายข่าวสาร และข้อมูลได้เป็นอย่างดี Buzz Marketing แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. Word of Mouth Marketing หรือการสื่อสารแบบปากต่อปากจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง หรือ อีกกลุ่มหนึ่ง พฤติกรรมดังกล่าวทำให้ข้อมูลหรือข่าวสารเป็นเรื่องที่คนพูดถึง หรือ Talk of the town

2. Viral Marketing คือ การส่งข้อมูลต่อกันโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น E-mail และ Facebook การใช้วิธีส่งข่าวสารหรือข้อมูลผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบันความก้าวหน้าและแพร่หลายอย่างกว้างขวางในเวลาทีรวดเร็ว การพัฒนาระบบเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์และ Internet ให้มีความล้ำหน้ามากขึ้นยิ่งทำให้การกระจายข้อมูลในรูปแบบ Viral Marketing มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Rozen,2002)

การบอกปากต่อปากเป็นวิธีการที่สามารถขยายหรือกระจายข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว โดยการบอกต่อกันเป็นทอดๆ มีขอบเขตการบอกกันในครอบครัว คนรู้จักและกลุ่มเพื่อนเป็นกลยุทธ์ที่สามารถสร้างการเติบโตให้กับธุรกิจได้ (Lake , 2010)

อิทธิพลการสื่อสารด้วยวิธีการบอกต่อเป็นการสื่อสารระหว่างสองคนขึ้นไปเป็นวิธีการการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อเสนอแนะ ประสบการณ์และความรู้สึกระหว่างกัน วิธีการสื่อสารแบบบอกต่อ มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการหรือการตัดสินใจของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง (Assael ,1988)

การบอกต่อข้อมูลของสินค้าและบริการ หรือข้อมูลอื่นๆ ขององค์กร จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งและขยายวงกว้างออกไปเรื่อยๆ เป็นวิธีการที่ไม่ต้องใช้งบประมาณซึ่งในขณะเดียวกันการบอกต่อเป็นการบอกความสำคัญของข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเชิงบวกหรือเชิงลบ

การกระจายข้อมูลจะควบคุมยากถูกลดหายไปเหมือนไฟฟ้า ดังนั้นบอกต่อที่ดีต้องรู้จักวิธีการควบคุมข้อมูลนั้นก่อนจะก่อกระแสการบอกต่อ (Douglas & Vavra, 2006)

การขอคำแนะนำหรือปรึกษาจากเพื่อนฝูงเป็นการสื่อสารแบบปากต่อปากที่มีความน่าเชื่อถือมากกว่าพนักงานบุคคล ทั้งในเรื่องของความจริงใจและความรวดเร็วซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้มีความน่าเชื่อถือต่อข้อมูลเพราะการสื่อสารแบบบอกต่อไม่ได้ทำเพื่อการค้าบุคคลที่ให้ข้อมูลก็ไม่มีส่วนร่วมของผลประโยชน์นั้น (Silverman, 2001, p.19)

เอ็มมานูเอล โรธเซน (2543) อ้างใน อนุฎาร์ ประทุมทอง, 2554 ได้จำกัดความการบอกต่อว่า “ เรื่องราวทั้งหมดที่เป็นคำพูดปากต่อปากที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ซึ่งเป็นการรวบรวมการติดต่อสื่อสารระหว่างคนๆ หนึ่งกับคนอีกคนหนึ่ง (Person-to-person Communication) ซึ่งเป็นการพูดที่เจาะจงลงไปถึงบริษัทหนึ่งๆ ไม่ว่าจะ เป็นในช่วงเวลาใดก็ตาม ”

### เอ็มมานูเอล โรธเซน ได้แบ่ง Word of Mounth ตามสื่อที่ใช้ในการส่งข่าว ดังนี้

1. การส่งผ่านข่าวสารโดยใช้การพูดแบบปากต่อปาก (Word of Mouth Marketing) จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหรือกลุ่มหนึ่ง ส่งผลให้เกิดเป็นเรื่องที่คนพูดถึง (Talk of the town)

2. การส่งผ่านข่าวสารต่อๆ กัน โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Viral Marketing) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีความก้าวล้ำไปมาก ทำให้วิธีการบอกต่อและกระจายข่าวสารด้วยวิธีที่นิยมมาก เช่น E-mail เป็นการแพร่กระจายข่าวสารอย่างกว้างขวางในเวลาอันรวดเร็ว วิธีการส่งผ่านข่าวสาร Word of Mounth สามารถทำได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ผู้เชี่ยวชาญสู่ผู้เชี่ยวชาญ (Expert to Expert) การพูดต่อของผู้เชี่ยวชาญมีความน่าเชื่อถือมาก การให้ผู้เชี่ยวชาญในบริษัทเป็นต้นตอในการกระจายข้อมูลไปสู่ผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยผ่านงานประชุมวิชาการหรือสัมมนา ก็เป็นการเพิ่มความสามารถในการบอกต่อของข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทให้มากขึ้นและจะทำให้รูปแบบการทำงานของบริษัทเป็นที่รู้จักในกลุ่มบุคคลทั่วไป

2. ผู้เชี่ยวชาญสู่บุคคลทั่วไป (Expert to Pear) วิธีการส่งผ่านข่าวสารวิธีนี้คือการให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้บอกต่อข้อมูลบริษัทและการทำงานรูปแบบการทำงานที่แท้จริง โดยไม่มีการพูดเกินจริงเหมือนการโฆษณาให้แก่คนทั่วไป ซึ่งค่อนข้างได้รับความน่าเชื่อถือ

3. บุคคลทั่วไปบอกต่อกันเอง (Peer to Peer) โดยวิธีการนี้จะให้หลักให้คนทั่วไปบอกต่อกันเอง ซึ่งวิธีนี้ได้รับความน่าเชื่อถือมากที่สุด เนื่องจากเป็นประสบการณ์ตรงที่เขาได้รับจากการทำงานในชีวิต

ธัญญารัตน์ เหนือมวัฒนา (2559) กล่าวว่า การสื่อสารแบบปากต่อปากส่งผลต่อการตัดสินใจ และการบอกต่อทำให้ข่าวสารของบริษัทนั้นแพร่กระจายออกไปอย่างรวดเร็ว

รูปแบบการสื่อสารบอกต่อแบบปากต่อปาก

1. การสื่อสารแบบปากต่อปากผ่านทางอินเทอร์เน็ต (Internet Word of Mouth) หมายถึงการประชาสัมพันธ์ซึ่งอาจอยู่ในรูปของคลิปวิดีโอ ข้อความและรูปภาพผ่านทางเว็บไซต์ บริษัท ทำให้ผู้ที่เข้ามาเข้าชมสามารถนำไปบอกต่อปากต่อปากกับคนรู้จัก เพื่อน และครอบครัว

2. การสื่อสารแบบปากต่อปากผ่านอีเมล (E-Mail Word of Mouth) หมายถึงการส่งข้อความบอกต่อเจาะจงเฉพาะกลุ่ม เช่น ครอบครัว เพื่อนสนิทญาติพี่น้อง เพื่อนของเพื่อน เพื่อนบ้าน คนรู้จัก เพื่อนร่วมอาชีพ เพื่อนร่วมสถาบัน

3. การสื่อสารแบบปากต่อปากผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network Word of Mouth) หมายถึง การที่มีผู้สื่อสารตอบโต้กันบนเว็บไซต์จนเกิดเป็นเครือข่ายสังคมหรือชุมชนที่มีการเชื่อมโยงกันจนกลายเป็นเครือข่าย (Network) ซึ่งได้แก่เครือข่ายสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) และอินสตาแกรม (Instagram) แอปพลิเคชันไลน์

4. การสื่อสารแบบปากต่อปากผ่านการสนทนาโดยตรงระหว่างบุคคล หมายถึง การที่มีสื่อสารผ่านการสนทนาระหว่างบุคคล การพูดคุย การนัดพบปะเจอหน้า การนัดพบปะสังสรรค์ การสนทนาผ่านโทรศัพท์

การศึกษางานวิจัยเรื่องการสื่อสารแบบปากต่อปากโดยวัดจากการพิจารณาการพูดในเชิงบวกเกี่ยวกับบริษัทกับบริษัทอื่น หรือบริษัทกับบุคคลอื่น แนะนำบริษัทให้กับบุคคลใกล้ชิดที่ต้องการคำแนะนำสนับสนุน โดยสามารถสรุปลักษณะของการสื่อสารแบบบอกต่อ ได้ดังนี้ (กรรณก ชูบวงวาปี และวิโรจน์ เฉษฐาลักษณ์, 2557)

#### 1. การแนะนำบอกต่อ

การสื่อสารแบบบอกต่อเป็นเครื่องมือที่มีพลังมาก เพราะช่วยให้บริษัทได้บุคคลากรเข้าใจและยอมรับการทำงานรูปแบบใหม่ สามารถช่วยให้การทำงานของบริษัทขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งยังสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้อีกด้วย

#### 2. การพูดเชิงบวก

Gremler and Brown (1996) ได้ศึกษาการบอกต่อคนอื่นด้วยเชิงบวก จะกลายเป็นพนักงานที่มีความจงรักภักดี ซึ่งจะมีความน่าเชื่อถือมากกว่าคำกล่าวอ้างในโฆษณา หรือการประกาศรับสมัครงาน และเมื่อบริษัทถูกโจมตีจากบุคคลภายนอกองค์กร หรือคู่แข่งทาง

การค้า พนักงานกลุ่มนี้จะคอยเป็นกระบอกเสียงปกป้องชื่อเสียงของบริษัท (Price & Amould,1996)

สรุปได้ว่า สื่อสารแบบบอกต่อ เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ เนื่องจากเกิดจากผู้มีประสบการณ์มาแนะนำสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้มา ซึ่งถือว่าการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก

### แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจบอกต่อ (Word-of-Mouth Intention)

ความตั้งใจบอกต่อ (Word-of-Mouth Intention) หมายถึง ความยินดีหรือเต็มใจที่จะสื่อสารไปยังบุคคลอื่นเพื่อแนะนำ หรือบอกต่อให้ผู้อื่นรับทราบ (Harrison-Walker,2001) นักวิชาการได้อธิบายถึงความสำคัญของความตั้งใจในการบอกต่อ(Word-of-Mouth Intention) ว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้อื่น นอกจากนี้ Kim and Kim (2010) กล่าวว่า คำบอกต่อ (Word-of-Mouth) ทำหน้าที่เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้อื่น ซึ่งถูกพิจารณาว่ามีความน่าเชื่อถือ

### การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มาริสา วองเวรน์ (2558) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การสื่อสารแบบบอกต่อ ความต้องการส่วนบุคคลและประสบการณ์การใช้บริการที่ส่งผลต่อความคาดหวังต่อคุณภาพงานบริการของผู้โดยสารลิμουซีน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากการสื่อสารแบบบอกต่อ ความต้องการส่วนบุคคลและประสบการณ์การใช้บริการของผู้โดยสารที่ส่งผลต่อความคาดหวังต่อคุณภาพบริการรถลิμουซีนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 200 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.05จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 21-30 ปี มีรายได้มากกว่า 55,000 บาทต่อเดือน วุฒิการศึกษาปริญญาตรีและมีอาชีพเป็นพนักงานเอกชน สำหรับการสื่อสารแบบบอกต่อพบว่าข้อมูลที่ได้รับจากคนใกล้ตัวมีความน่าเชื่อถือมากกว่าข้อมูลจากบริษัทของผู้โดยสารมากที่สุดและรองลงมาคือการที่ผู้โดยสารมักจะหาข้อมูลความพึงพอใจของผู้โดยสารท่านอื่นจากอินเทอร์เน็ต สำหรับความต้องการส่วนบุคคลพบว่าผู้โดยสารคาดหวังในเรื่องของความปลอดภัยในการเดินทางมากที่สุด และในส่วนของประสบการณ์ที่ผ่านมาพบว่าความง่ายในการติดต่อระหว่างผู้โดยสารและเจ้าหน้าที่หรือพนักงานมีผลค่าเฉลี่ยมากที่สุดผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสื่อสารแบบบอกต่อที่ส่งผลต่อความคาดหวังต่อคุณภาพงานบริการรถลิμουซีนมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในส่วนของความต้องการส่วนบุคคล

บุคคลไม่ส่งผลต่อความคาดหวังต่อคุณภาพงานบริการรถลิฟต์ขึ้นมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ ประสิทธิภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความคาดหวังต่อคุณภาพงานบริการรถลิฟต์ขึ้นมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ชาลีนี ลูติโซตทิพนิชย์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล(Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานและนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุง ให้พนักงานเกิดการยอมรับและนำระบบการทำงานทางไกลไปใช้ทั่วทั้งองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครสำนักงานใหญ่ จำนวน 171 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS ด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) แบบการวิเคราะห์โลจิสติกแบบทวิ (Binary Logistic Regression) โดยพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎีการสลายตัวของพฤติกรรมตามแผน (Decomposed Theory of Planned Behavior : DTPB) ผลการศึกษา จาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้มีทั้งหมด 8 ตัวได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ความเข้ากันในการใช้ บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ทักษะการที่เอื้ออำนวยต่อการใช้เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการ ใช้ และนโยบายองค์กร ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปผลได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในองค์การแห่งนี้ ได้แก่ ปัจจัยความเข้ากันในการใช้ และปัจจัยนโยบายองค์กร

นคเรศ เพ็ชรมณี (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ ประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้านของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ศึกษาลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน และศึกษาความยืดหยุ่นและ ความสามารถในการควบคุมตัวเอง ความพร้อมทางเทคโนโลยีและ อุปกรณ์ การสนับสนุนและการ ให้คำปรึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน จำนวน 116คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย การวิเคราะห์ ความแปรปรวน และทดสอบ อิทธิพลของตัวแปรด้วย การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีที่ ปฏิบัติงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด มหาชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะความรวดเร็ว ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน และจากการทดสอบผลการศึกษา พบว่าความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ควบคุมตนเอง และการสนับสนุนและการให้คำปรึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด มหาชน

อานนท์ เพ็ชรมณี (2558) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการสื่อสารแบบปากต่อปาก: กรณีศึกษางานเกษตรบางพระแฟร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ประจำปี 2557 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องของส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารแบบปากต่อปาก ของผู้มาร่วมงานเกษตรบางพระแฟร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ประจำปี 2557 ซึ่งเป็นวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้เข้าร่วมงานเกษตรบางพระแฟร์ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นเรื่องส่วนประสม ทางการตลาดและการสื่อสารแบบปากต่อปาก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/ Window โดยการแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า ส่วนประสมทางการตลาด ด้านสินค้าและบริการ ด้านราคา ด้านสถานที่ ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านกายภาพ มีอิทธิพลต่อการสื่อสารแบบปากต่อปาก ทั้งในภาพรวม ทั้งในด้านการให้ข่าวเกี่ยวกับตัวผลิตภัณฑ์ ด้านการให้คำแนะนำ ด้านประสบการณ์ส่วนตัว

ณัฐฐา จินตวิพันธุ์ (2562) ศึกษาเรื่อง แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความตั้งใจในการบอกต่อและซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลคอมเมิร์ซ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อและซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลคอมเมิร์ซ และนำเสนอรูปแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อและซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลคอมเมิร์ซ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริโภคที่มีประสบการณ์ในการซื้อสินค้าหรือบริการออนไลน์ผ่านทางแพลตฟอร์มโซเชียลคอมเมิร์ซจำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย วิเคราะห์ด้วยแบบ

สมการโครงสร้างด้วยเทคนิควิธี Partial Least Square ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการบอกต่อและซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลคอมเมิร์ซมากที่สุด คือ ความไว้วางใจที่เฉพาะเจาะจงต่อเพื่อนสมาชิกบนแพลตฟอร์มโซเชียลคอมเมิร์ซที่เกิดจากการรับรองผลิตภัณฑ์โดยเพื่อนสมาชิก การรับประกันถึงคุณภาพของข้อมูลที่ถูกแบ่งปัน ความโน้มเอียงที่จะเชื่อถือ และความคุ้นเคยต่อเพื่อนสมาชิก โมเดลสมการโครงสร้างสามารถอธิบายผลของความตั้งใจในการบอกต่อผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลคอมเมิร์ซ ได้ร้อยละ 55.90 ( $R^2 = 0.559$ ,  $R^2 \text{ adj} = 0.556$ ) และความตั้งใจในการซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลคอมเมิร์ซ ได้ร้อยละ 68.40 ( $R^2 = 0.684$ ,  $R^2 \text{ adj} = 0.682$ ) จากผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการธุรกิจออนไลน์ผ่านทางแพลตฟอร์มโซเชียลคอมเมิร์ซ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเพิ่มระดับความตั้งใจในการบอกต่อและซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลคอมเมิร์ซ โดยผ่านความไว้วางใจที่เฉพาะเจาะจงต่อเพื่อนสมาชิกบนแพลตฟอร์มโซเชียลคอมเมิร์ซที่เกิดจากการรับรองผลิตภัณฑ์โดยเพื่อนสมาชิก การรับประกันถึงคุณภาพของข้อมูลที่ถูกแบ่งปัน ความโน้มเอียงที่จะเชื่อถือ และความคุ้นเคยต่อเพื่อนสมาชิก ตามลำดับ

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน โครงการ Workm From Anywhere ที่มีผลต่อความตั้งใจบอกต่อบุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานแผนกบัญชีของบริษัทเอกชนด้านธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรศาสตร์

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัย คือ พนักงานในแผนกบัญชีของบริษัทเอกชนด้านธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งย่านสาทร เขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีประชากรทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวน 546 คน (จำนวนประชากร อ้างอิงมาจากข้อมูลบริษัทแห่งหนึ่งย่านสาทร)

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในแผนกบัญชีของบริษัทเอกชนด้านธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งย่านสาทร เขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนประชากร โดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการประมาณค่าสัดส่วนประชากร โดยการกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) โดยการเก็บข้อมูลที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

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

- เมื่อ  $n$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ  
 $N$  แทน ขนาดของประชากร  
 $e$  แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดขึ้น = 0.05 แทนค่า

ในสูตร

ดังนี้

$$n = \frac{546}{1 + 546(0.05)^2}$$

$$= 230.88$$

ดังนั้นเพื่อให้เป็นจำนวนเต็มของตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 231 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้ เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 231 ตัวอย่างแล้วในการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างไว้ 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) กำหนดโอกาสที่หน่วยตัวอย่างแต่ละหน่วยถูกเลือก ทำให้ทราบความน่าจะเป็นที่แต่ละหน่วยในประชากรจะถูกเลือก การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบนี้สามารถนำผลที่ได้อ้างอิงไปยังประชากรได้ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิก่อน โดยหน่วยประชากรในแต่ละชั้นภูมิจะมีลักษณะเหมือนกัน (homogenous) โดยแบ่งชั้นภูมิตามหน่วยงานคือ สายงานบัญชีและการเงิน สำนักบัญชีบริหารกลุ่ม สำนักบัญชีสนับสนุน สำนักตรวจสอบ ศูนย์การเงินกลุ่มฯ สำนักบัญชีธุรกิจค้าปลีก สำนักบัญชีธุรกิจต่างประเทศ สำนักบัญชีธุรกิจการศึกษา สำนัก Accounting Shared Services ดำเนินการหากกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิโดยใช้วิธีการแบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละหน่วยงาน} = \frac{\text{ประชากรของหน่วยงาน} \times 231}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

$$\text{คิดเป็นร้อยละ} = 42\%$$

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามชั้นภูมิและกำหนดสัดส่วน

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สายงานบัญชีและการเงิน	5	3
สำนักบัญชีบริหารกลุ่ม	26	10
ศูนย์การเงินกลุ่มฯ	28	11
สำนักบัญชีธุรกิจค้าปลีก	276	119
สำนักบัญชีธุรกิจต่างประเทศ	8	5
สำนักบัญชีธุรกิจการศึกษา	33	13
สำนัก Accounting Shared Services	170	70
รวมทั้งสิ้น	546	231

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยถือว่าทุกหน่วยหรือทุกสมาชิกในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่าๆกัน โดยการจับฉลากจากรายชื่อพนักงานในแต่ละหน่วยงานให้จนครบเท่ากับจำนวนตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิ และทำการแจกแบบสอบถามให้ตามรายชื่อผู้จับฉลากได้

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาประยุกต์เป็นลักษณะและข้อคำถามในแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere และตอนที่ 3 เป็นปัจจัยด้านความตั้งใจออกต่อบุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานแผนกบัญชี ทำการจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ มีการกำหนดให้คะแนนดังนี้

5	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยมาก
3	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยปานกลาง
2	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อย
1	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน ใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ซึ่งใช้สูตรดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ & คณะ, 2550)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ที่ส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานแผนกบัญชีบริษัทเอกชนด้านธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น	คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น	อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 – 4.20	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น	อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น	อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามคำนิยามคำศัพท์ เพื่อศึกษาปัจจัยคุณสมบัตินิสัยส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน

Work From Anywhere ที่มีผลความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงานแผนกบัญชี บริษัทเอกชนด้านธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตามแบบสอบถาม ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.1 เพศชาย

1.2 เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale) มีการแบ่งช่วงห่างของอายุดังนี้

2.1 อายุ 21 - 28 ปี

2.2 อายุ 29 - 37 ปี

2.3 อายุ 38 - 46 ปี

2.4 อายุ 47 - 55 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale) มีการแบ่งช่วงห่างของอายุงานดังนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

3.3 หม้าย / หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale) ดังนี้

4.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

## 4.2. ปริญาตรี

## 4.3. ปริญาโท

## 4.4. สูงกว่าปริญาโท

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale) ดังนี้

## 5.1 พนักงาน/เจ้าหน้าที่

## 5.2 ระดับบังคับบัญชา(เทียบเท่าผู้ช่วยผู้จัดการแผนกขึ้นไป)

## 5.3 ระดับบริหาร(เทียบเท่าผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป)

ข้อที่ 6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale) มีการแบ่งช่วงห่างของอายุงานดังนี้

## 6.1 อายุงาน 1-5 ปี

## 6.2 อายุงาน 6-10 ปี

## 6.3 อายุงาน 11-15 ปี

## 6.4 อายุงาน 16 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดต่อเข้ามาทำงานแผนกบัญชีบริษัท ธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
3 คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดต่อเข้ามาทำงานแผนกบัญชี ของบริษัทเอกชนด้านธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงบวกและเชิงลบความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานของพนักงานได้

ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere	ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมพนักงาน	
	เชิงบวก	เชิงลบ
1. ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน	✓	✓
2. ด้านที่สนับสนุนด้านเทคนิค และให้คำปรึกษา	✓	✗
3. ด้านการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง	✓	✗
4. ด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร	✓	✗

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความตั้งใจออกต่อบุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานแผนกบัญชี ส่วนความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทเอกชนด้านธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

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

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความตั้งใจออกต่อบุคคล ใกล้เคียงเข้ามาทำงานแผนกบัญชี ส่วนความคิดเห็นของพนักงาน ของบริษัทเอกชนด้านธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความตั้งใจออกต่อ อยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความตั้งใจออกต่อ อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความตั้งใจออกต่อ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความตั้งใจออกต่อ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความตั้งใจออกต่อ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### ขั้นตอนการในสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ความตั้งใจออกต่อบุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงานแผนกบัญชี ส่วนของพนักงาน ของบริษัทเอกชนด้านธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ย่านสาทร เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกัน

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านความผูกพันบอกต่อบุคคลที่สนใจ ของพนักงาน แผนกบัญชีบริษัทเอกชนด้านธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ย่านสาทร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) สูตรของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558b, p. น. 449) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าอัลฟาที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนั้นมีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.915

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 1 ลักษณะ คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 231 ตัวอย่าง

### การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น
2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. . การประมวลผลข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติดังนี้
  - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและ อายุงาน (ระยะเวลาปฏิบัติงาน)
  - 1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere

ที่มีผลต่อการบอกต่อบุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานแผนกบัญชี ของบริษัทเอกชนด้านธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistical) เป็นการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีผลต่อการบอกต่อบุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานแผนกบัญชี ของบริษัทเอกชนด้านธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้สมัครที่มีปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน (ระยะเวลาปฏิบัติงาน) ของพนักงานบัญชีของบริษัทเอกชนด้านธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกันมีผลต่อการบอกต่อที่ต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มสำหรับตัวแปรด้านเพศ และใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มสำหรับตัวแปรด้าน อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีผลต่อความตั้งใจบอกต่อบุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานแผนกบัญชี บริษัทเอกชนด้านธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีผลต่อความตั้งใจบอกต่อบุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน ของบริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร นำมาวิเคราะห์ด้วย

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 การหาร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558a)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ  
 f แทน ความถี่ของข้อมูล  
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ  $\bar{X}$ ) โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558a)

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

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย  
 $\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558a)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง  
 (Standard deviation)

$\sum x^2$  แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x^2)$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test)

โดยใช้วิธีหาค่าครอนบักอัลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558a)

$$\text{Cronbach's } \alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ $\alpha$	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
$k$	แทน	จำนวนคำถาม
<u>covariance</u>	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
<u>variance</u>	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

สถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยมีสูตรในการหาค่า t (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558a) ดังนี้

กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน ( $s_1^2 = s_2^2$ )

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{Sp \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ df =  $n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ  $\bar{X}_i$  แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่  $i; i = 1, 2$

$Sp$  แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่าง รวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

$n_1$  แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

$S_1^2$  แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่  $i; i = 1, 2$

$$S_1^2 = \frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน ( $s_1^2 \neq s_2^2$ )

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความอิสระ = V

$$V = \frac{\left[ \left( \frac{S_1^2}{n_1} \right) + \left( \frac{S_2^2}{n_2} \right) \right]^2}{\frac{\left( \frac{S_1^2}{n_1} \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left( \frac{S_2^2}{n_2} \right)}{n_2 - 2}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
	$S_1^2$	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$S_2^2$	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$n_1$	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	$n_2$	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
	V	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ใช้ค่า F-Ratio กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558a) เพื่อทดสอบสมมติฐานตอนที่ 1 ในด้าน เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน มีสูตรดังนี้ มีสูตรดังนี้

ใช้ค่า F - test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558a) มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS(B)}{MS(W)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
	Df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่าง กลุ่ม(k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Square)
	$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Square)

$MS_{(B)}$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

$MS_{(W)}$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)

$n-k$  แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within Degree of Freedom)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558a)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่  $n_i \neq n_j$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\alpha/2; n-k}$  แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม =  $n - k$

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ( $MS_{(W)}$ )

$n_i$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

$n_j$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

$\alpha$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 การทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน สถิติ Levene's Statistic (Levene's Test) ใช้เพื่อทดสอบความเท่ากันของค่าแปรปรวน k ประชากร คำนวณโดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 148)

$$F = \frac{MSTrt}{MSE}$$

สถิติทดสอบ	F	มีองศาอิสระ	$k-1, n-k$
โดยที่	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-test
	MSTrt	แทน	ค่าแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSE	แทน	ค่าแปรปรวนในกลุ่ม
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.4 สถิติ Brown-Forsythe (B) คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558a)

มีสูตรดังนี้

$$B = \frac{MS(B)}{MS(W)}$$

โดยค่า  $MS(W) = \sum_{t=j}^k \left[ 1 - \frac{n_j}{N} \right] S_1^2$

เมื่อ	$\beta$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	$MS(B)$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
	$MS(W)$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)

สำหรับ Brown-Forsythe

k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
$n_i$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
N	แทน	ขนาดของประชากร
$S_i^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558a) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_{(W)} \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
	$MS_{(W)}$	แทน	ประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups) สำหรับ Brown-Forsythe
	$\bar{x}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\bar{x}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	$n_i$	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
	$n_j$	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.5 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ  $(\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)$  สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้ เรียกว่า ค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error :  $\epsilon$ ) การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์  $\alpha$  และ  $\beta_1$  จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร มีสูตรดังนี้

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$$

เมื่อสมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

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

โดยที่ X คือ ตัวแปรอิสระ

Y คือ ตัวแปรตาม

K คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ  $\alpha$  และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์ ส่วน  $\beta$  และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้น เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

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

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

เมื่อ  $\beta_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$\beta_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่ i

$\epsilon$  = ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่าจริงและค่าที่ได้จากสมการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธี Stepwise Regression เป็นวิธีที่เลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการความถดถอยโดยใช้หลักเกณฑ์ Stepwise เป็นวิธีที่ป้องกันการเกิดปัญหา Multicollinearity ได้ เนื่องจากเมื่อมีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในสมการถดถอยพหุ (Multiple Regression) จะทำให้สัมประสิทธิ์ความถดถอยเปลี่ยนไป ค่าสถิติทดสอบ t เปลี่ยนไป ซึ่งอาจมีผลทำให้ตัดตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กันบางตัวออกไป ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาตัวแปรในสมการที่มีความสัมพันธ์กันน้อยไม่สามารถทำนาย หรือไม่จำเป็นออกมา คงไว้เฉพาะตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงและสามารถทำนายได้ดี ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์ (Stepwise) เป็นวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบกำจัดตัวแปรตามขั้นตอนให้เหลือเฉพาะตัวแปรที่สำคัญ ๆ อย่างมีนัยสำคัญ

ความหมายของผลลัพธ์ที่ได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์มีดังนี้

r คือค่าที่แสดงถึงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด ซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ถ้าค่าที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก น่าจะใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดพยากรณ์ตัวแปรตามที่ดี

R Square คือค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

Adjusted R Square คือ ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว การแปรความหมายเหมือนกับ  
ค่า R Square

Std. Error of the Estimate คือ ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการ  
ใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 – 1.00	มีอิทธิพลระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีอิทธิพลระดับสูง
0.41 – 0.60	มีอิทธิพลระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีอิทธิพลระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีอิทธิพลระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีอิทธิพล

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง "ความตั้งใจออกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานบริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร" การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's correlation)
Sig. (2-tailed)	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธ หรือยอมรับสมมติฐาน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
AdjR <sup>2</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H <sub>0</sub>	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H <sub>1</sub>	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

**ส่วนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทรแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล

เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของจำนวนร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	34	14.72
หญิง	197	85.28
รวม	231	100.00
<b>อายุ</b>		
21 – 28 ปี	17	7.36
29 - 37 ปี	90	38.96
38 – 46 ปี	62	26.84
47 – 55 ปี	62	26.84
รวม	231	100.00
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	137	59.31
สมรส / อยู่ด้วยกัน	87	37.66
หม้าย / หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	7	3.03
รวม	231	100.00
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	4.76
ปริญญาตรี	206	89.18
ปริญญาโท	14	6.06
รวม	231	100.00
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
พนักงาน / เจ้าหน้าที่	157	67.97
ระดับบังคับบัญชา (เทียบเท่าผู้ช่วยผู้จัดการแผนกขึ้นไป)	50	21.65
ระดับบริหาร (เทียบเท่าผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป)	24	10.39
รวม	231	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ระหว่าง 1 – 5 ปี	29	12.55
ระหว่าง 6 – 10 ปี	72	31.17
ระหว่าง 11 – 15 ปี	46	19.91
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	84	36.36
รวม	231	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 231 คน โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 85.28 และเป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.72 ตามลำดับ

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 29 - 37 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 38.96 รองลงมาคือช่วงอายุ 38 – 46 ปี และช่วงอายุ 47 – 55 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.84 เท่ากัน และน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 21 – 28 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.36 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 59.31 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.66 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหม้าย / หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 89.18 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงาน / เจ้าหน้าที่ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 67.97 รองลงมาคือ ตำแหน่งงาน ระดับบังคับบัญชา (เทียบเท่าผู้ช่วยผู้จัดการแผนกขึ้นไป) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.65 และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงาน ระดับบริหาร (เทียบเท่าผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.39 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 31.17 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.91 และระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.55 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere

จากการศึกษาในส่วนนี้ทำให้ทราบปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน ด้านที่สนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา ด้านการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง และด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere

ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน</b>			
1. เทคโนโลยี อุปกรณ์ที่บริษัทเลือกใช้ ช่วยอำนวยความสะดวกรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ให้กับพนักงาน	4.42	0.70	มากที่สุด
2. อุปกรณ์ของบริษัท (เครื่องโน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์) มีเพียงพอต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ให้กับพนักงาน	4.36	0.73	มากที่สุด
3. เทคโนโลยี อุปกรณ์ของบริษัท ช่วยทำให้พนักงานทำงาน Work From Anywhere ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.72	มากที่สุด
4. เทคโนโลยีของบริษัท รองรับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere	4.39	0.69	มากที่สุด

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ระบบและโปรแกรมของบริษัท ( SAP, Store Accounting) รองรับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere	4.42	0.69	มากที่สุด
6. หน้าที่ท่านทำงาน ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับ เทคโนโลยี(ซอฟต์แวร์ , ฮาร์ดแวร์) ของระบบการทำงาน Work From Anywhere	2.33	0.96	น้อย
<b>รวมด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการ ทำงาน</b>	<b>4.04</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านที่มสนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา</b>			
1. รูปแบบวิธีการสื่อสารที่ผู้บังคับบัญชาเลือกใช้ เช่น การ โทรศัพท์ การส่งข้อความผ่านไลน์ การประชุมผ่าน ระบบ VDO CONFERENCE หรือการส่งอีเมลมีความ เหมาะสม	4.34	0.74	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหา งานของท่านได้	4.34	0.72	มากที่สุด
3. เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือในการ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.38	0.67	มากที่สุด
4. ทีมสนับสนุนทางเทคนิค ( Hotline Call center) ให้การ ช่วยเหลือในเรื่องการเข้าใช้งานระบบของบริษัทของท่าน ได้	4.25	0.73	มากที่สุด
5. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูล จากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เช่น การตลาด จัดซื้อ คลังสินค้า ฝ่ายปฏิบัติการ (Operataion)	4.13	0.78	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
<b>Work From Anywhere</b>			
6. ทีมสนับสนุนทางเทคนิคพร้อมให้ความช่วยเหลือเสมอหากท่านพบปัญหาในการทำงานผ่านเทคโนโลยีอุปกรณ์ของบริษัท	4.21	0.74	มากที่สุด
<b>รวมด้านทีมสนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา</b>	<b>4.27</b>	<b>0.65</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>ด้านการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง</b>			
1. การทำงาน Work From Anywhere ทำให้ท่านมีเวลาสร้างสมดุลความรับผิดชอบต่อครอบครัว และหน้าที่การงาน	4.19	0.94	มาก
2. ชั่วโมงการทำงาน Work From Anywhere ได้ถูกมอบหมายหรือกำหนดเวลาในการส่งมอบงาน อย่างเหมาะสม	4.16	0.95	มาก
3. ท่านสามารถจัดสรรกระบวนการการทำงานทั้งหมดได้ขณะที่ปฏิบัติงาน Work From Anywhere	4.43	0.69	มากที่สุด
4. ท่านสามารถบริหารจัดการงานให้เสร็จภายในเวลางานเองได้	4.45	0.68	มากที่สุด
5. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานประจำที่ทำได้เองตามขอบเขตความรับผิดชอบ	4.34	0.83	มากที่สุด
6. ท่านมีอิสรภาพในการทำงาน ( ไม่มีการลงเวลาเข้า-ออกการทำงาน)	4.33	0.72	มากที่สุด
<b>รวมด้านการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง</b>	<b>4.23</b>	<b>0.67</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
Work From Anywhere			
<b>ด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร</b>			
1. ระบบการเรียกข้อมูลงาน มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน Work From Anywhere	4.28	0.71	มากที่สุด
2. ความถี่ในการติดตามงานมีความเหมาะสมกับเวลางาน	4.24	0.69	มากที่สุด
3. ระบบติดตามงานช่วย กระตุ้นการทำงานของท่านให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	4.20	0.75	มาก
4. ระบบติดตามงานช่วยลดปริมาณงานค้างคั่งของท่านได้	4.20	0.73	มาก
5. ระบบการติดตามงานช่วยลดภาระในการติดตามงานระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง	4.21	0.71	มากที่สุด
<b>รวมด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร</b>	<b>4.32</b>	<b>0.70</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>รวมปัจจัยด้านปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน</b>	<b>4.22</b>	<b>0.57</b>	<b>มากที่สุด</b>
Work From Anywhere			

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ประกอบด้วย ด้านที่สนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาได้แก่ ด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ด้านการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ที่บริษัทเลือกใช้ ช่วยอำนวยความสะดวกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ให้กับพนักงาน ระบบและโปรแกรมของบริษัท (SAP, Store Accounting) รองรับรูปแบบการทำงาน

Work From Anywhere เทคโนโลยีของบริษัท รองรับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere อุปกรณ์ของบริษัท (เครื่องโน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์) มีเพียงพอต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ให้กับพนักงาน และเทคโนโลยี อุปกรณ์ของบริษัท ช่วยทำให้พนักงานทำงาน Work From Anywhere ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 4.42 4.39 4.36 และ 4.34 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ขณะที่ท่านทำงาน ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี(ซอฟต์แวร์ , ฮาร์ดแวร์) ของระบบการทำงาน Work From Anywhere มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33

ด้านที่สนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านที่สนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เพื่อร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รูปแบบวิธีการสื่อสารที่ผู้บังคับบัญชาเลือกใช้ เช่น การโทรศัพท์ การส่งข้อความผ่านไลน์ การประชุมผ่านระบบ VDO CONFERENCE หรือการส่งอีเมลมีความเหมาะสม เพื่อร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหาของท่านได้ ทีมสนับสนุนทางเทคนิค ( Hotline Call center) ให้การช่วยเหลือในเรื่องการเข้าใช้งานระบบของบริษัทของท่านได้ และทีมสนับสนุนทางเทคนิคพร้อมให้ความช่วยเหลือเสมอ หากท่านพบปัญหาในการทำงานผ่านเทคโนโลยี อุปกรณ์ของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 4.34 4.34 4.25 และ 4.21 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านที่สนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูล จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เช่น การตลาด จัดซื้อ คลังสินค้า ฝ่ายปฏิบัติการ (Operataion) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ด้านการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถบริหารจัดการงานให้เสร็จภายในเวลางานเองได้ ท่านสามารถจัดสรรกระบวนการการทำงานทั้งหมดได้ ขณะที่ปฏิบัติงาน Work From Anywhere ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานประจำที่ทำได้เองตามขอบเขตความรับผิดชอบ และท่านมีอิสรภาพในการทำงาน ( ไม่มีการลงเวลาเข้า-ออก การทำงาน) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 4.43 4.34 และ 4.33 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านการบริหารจัดการเวลาทำงาน

ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การทำงาน Work From Anywhere ทำให้ท่านมีเวลา สร้างสมดุลความรับผิดชอบต่อครอบครัว และหน้าที่การงาน และชั่วโมงการทำงาน Work From Anywhere ได้ถูกมอบหมายหรือกำหนดเวลาในการส่งมอบงาน อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ 4.16 ตามลำดับ

ด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ระบบการเรียกข้อมูลงาน มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน Work From Home ความถี่ในการติดตามงานมีความเหมาะสมกับเวลางาน และระบบการติดตามงานช่วยลดภาระในการติดตามงานระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 4.24 และ 4.21 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ระบบติดตามงานช่วย กระตุ้นการทำงานของท่านให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น และระบบติดตามงานช่วยลดปริมาณงานค้างคั่งของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เท่ากัน

### **ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานบริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร**

จากการศึกษาในส่วนนี้ทำให้ทราบข้อมูลความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านตั้งใจจะบอกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่สามารถเลือกสถานที่ทำงานได้เองให้บุคคลใกล้เคียงทราบ	4.30	0.80	มากที่สุด
2. ท่านตั้งใจจะบอกต่อถึงความสะดวกในการทำงาน เนื่องจากมีการใช้ระบบตรวจสอบแทนการใช้เอกสาร	4.35	0.78	มากที่สุด
3. ท่านตั้งใจจะบอกต่อรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere ให้กับบุคคลใกล้เคียงทราบว่าสามารถรองรับการทำงานได้ในทุกสถานการณ์ เช่น การเกิดโรคระบาด น้ำท่วม การชุมนุม เป็นต้น	4.37	0.75	มากที่สุด
4. ท่านจะแนะนำข้อดีของรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere เรื่องการประหยัดเวลาในการเดินทางให้กับบุคคลใกล้เคียงทราบ	4.34	0.82	มากที่สุด
5. ท่านจะแนะนำข้อดีของรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere เรื่องการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้กับบุคคลใกล้เคียงทราบ	4.33	0.78	มากที่สุด
6. ท่านจะแนะนำบุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงานกับแผนก บัญชีของบริษัท เพราะมีรูปแบบการทำงานรูปแบบ Work From Anywhere	4.27	0.88	มากที่สุด
<b>รวมความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร</b>	<b>4.33</b>	<b>0.76</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทรกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านตั้งใจจะบอกต่อรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere ให้กับบุคคลใกล้เคียงทราบว่าสามารถรองรับการทำงานได้ในทุกสถานการณ์ เช่น การเกิดโรคระบาด น้ำท่วม การชุมนุม เป็นต้น ท่านตั้งใจจะบอกต่อถึงความสะดวกในการทำงาน เนื่องจากมีการใช้ระบบตรวจสอบแทนการใช้เอกสาร ท่านจะแนะนำข้อดีของรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere เรื่องการประหยัดเวลาในการเดินทางให้กับบุคคลใกล้เคียงทราบ ท่านจะแนะนำข้อดีของรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere เรื่องการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้กับบุคคลใกล้เคียงทราบ ท่านตั้งใจจะบอกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่สามารถเลือกสถานที่ทำงานได้เองให้บุคคลใกล้เคียงทราบ และท่านจะแนะนำบุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงานกับแผนกบัญชีของบริษัท เพราะมีรูปแบบการทำงานรูปแบบ Work From Anywhere มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 4.35 4.34 4.33 4.30 และ 4.27 ตามลำดับ

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 ข้อ คือ

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทรแตกต่างกัน

**สมมติฐาน 1.1** เพศ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : เพศ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่อิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับ

ความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่มประชากรโดยใช้สถิติ Levene's test

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบกว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่า 0.05 จะยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$  และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 5 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equility of variances	
	F	Sig.
ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร	3.206	0.075

จากตาราง 5 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.075 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกโดยเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับ

ความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 7

ตาราง 6 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร	ชาย	4.57	0.58	2.016	229	0.045*
	หญิง	4.29	0.78			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชาย มีผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มากกว่าเพศหญิง เนื่องจาก โครงการ Work From Anywhere เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่บุคลากรจะมีอิสระในการวางแผนงานมากกว่าการปฏิบัติงานประจำองค์กร มีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน จึงสร้างความน่าสนใจในเพศชายสูงกว่าทั้งด้วยเหตุผลเกี่ยวกับอิสระ

และความสนใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เพศชายจะมีความสนใจมากกว่า ดังนั้นความสนใจที่นำไปสู่ความตั้งใจบอกต่องานของบุคคล เพศชายจึงสูงกว่าเพศหญิง

**สมมติฐาน 1.2** อายุ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : อายุ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 7 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามา ทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่าน สาทร	1.124	3	227	0.340

จากตาราง 7 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอายุกับความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.340 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 8 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

F-test	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.	
	ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคล ใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัท	ระหว่างกลุ่ม	3	2.260	0.753	1.309	0.272
	ธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่าน สาทร	ภายในกลุ่ม	227	130.622	0.575		
		รวม	230	132.881			

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.272 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติ

ฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐาน 1.3** สถานภาพ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : สถานภาพ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สถานภาพ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 9 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร	1.918	2	228	0.149

จากตาราง 9 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มสถานภาพกับความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร พบว่าความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.149 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test

F-test	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	2	5.223	2.612	4.664	0.010
	ภายในกลุ่ม	228	127.658	0.560		
	รวม	230	132.881			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามสถานภาพ โดย

ใช้สถิติ F-test พบว่า ความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามสถานภาพ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

สถานภาพ	$\bar{x}$	โสด	สมรส / อยู่ด้วยกัน	หมาย / หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่
		4.22	4.52	4.10
โสด	4.22	-	-0.301* (0.004)	0.123 (0.673)
สมรส / อยู่ด้วยกัน	4.52		-	0.424 (0.152)
หมาย / หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	4.10			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน กับมีสถานภาพโสด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน ส่งผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.301

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐาน 1.4** ระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 12 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร	0.126	2	228	0.882

จากตาราง 12 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มระดับการศึกษา กับความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร พบว่า ความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.882 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

F-test	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.920	0.460	0.795	0.453
	ภายในกลุ่ม	228	131.961	0.579		
	รวม	230	132.881			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามระดับการศึกษา

โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.453 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐาน 1.5** ตำแหน่งงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ตำแหน่งงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ตำแหน่งงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 14 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร	3.363	2	228	0.036*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มตำแหน่งงานกับความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร พบว่าความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	Brown-Forsythe Statistic	df1	df2	Sig.
ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร	0.336	2	122.231	0.715

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.715 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตำแหน่งงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจ

บอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐาน 1.6** ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 16 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้  
Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกลชิดเข้ามา ทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่าน สาทร	2.665	3	227	0.049*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานกับความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกลชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร พบว่า ความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกลชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกลชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	Brown-Forsythe Statistic	df1	df2	Sig.
ความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกลชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร	0.974	3	132.200	0.407

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกลชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามระยะเวลา

ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.407 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกัน ส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

$H_1$  : ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 19

กำหนดให้

$X_1$	คือ	อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้อำนวยในการทำงาน
$X_2$	คือ	ทีมสนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา
$X_3$	คือ	การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง
$X_4$	คือ	ระบบการควบคุมการทำงานองค์กร
$Y$	คือ	ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	101.134	2	50.567	363.153	0.000*
Residual	31.748	228	0.139		
Total	132.881	230			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรง และมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 20

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกล่ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise

ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere	B	S.D.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.038	0.166		0.232	0.817
การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง (X <sub>3</sub> )	0.788	0.056	0.722	13.964	0.000*
ระบบการควบคุมการทำงานองค์กร (X <sub>4</sub> )	0.209	0.059	0.183	3.544	0.000*
	R = 0.872			Adjusted R <sup>2</sup> = 0.759	
	R <sup>2</sup> = 0.761			S.E. = 0.373	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ได้แก่ การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง (X<sub>3</sub>) และระบบการควบคุมการทำงานองค์กร (X<sub>4</sub>) โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ได้แก่ การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง (X<sub>3</sub>) และระบบการควบคุมการทำงานองค์กร (X<sub>4</sub>) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกล่ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 75.9 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.759) โดยสามารถนำสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลไกล่ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร (Y) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.038 + 0.788(X_3) + 0.209(X_4)$$

หากไม่พิจารณาปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ทั้ง 4 ด้าน จะเห็นได้ว่าความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร (Y) มีค่าอยู่ระดับที่ 0.038

ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง ( $X_3$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร (Y) เพิ่มขึ้น 0.788 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเองจะมีผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร (Y) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร ( $X_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร (Y) เพิ่มขึ้น 0.209 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร จะมีผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร (Y) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร (Y) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เลือกอำนวยความสะดวกในการทำงาน ( $X_1$ ) และด้านทีมสนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา ( $X_2$ ) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร (Y)

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การดำเนินงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจออกต่อบุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทรแตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล

ตัวแปรที่ศึกษา	ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	การดำเนินงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
ความตั้งใจออกต่อบุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร	✓	✗	✓	✗	✗	✗
<b>หมายเหตุ</b>	เครื่องหมาย ✓	หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน				
	เครื่องหมาย ✗	หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน				

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

ตาราง 21 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere

ตัวแปรที่ศึกษา	ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere			
	อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้อำนวยในการทำงาน	ทีมสนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา	การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง	ระบบการควบคุมการทำงานองค์กร
ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร	X	X	✓	✓

**หมายเหตุ** เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน  
 เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง "ความตั้งใจออกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานบริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร" สามารถนำมาสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

**ส่วนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การดำเนินงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทรแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

#### สรุปผลการวิจัย

**ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล**

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 85.28 และเป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.72 ตามลำดับ

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 29 - 37 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 38.96 รองลงมาคือช่วงอายุ 38 - 46 ปี และช่วงอายุ 47 - 55 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.84 เท่ากัน และน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 21 - 28 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.36 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 59.31 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.66 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหม้าย / หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 89.18 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงาน / เจ้าหน้าที่ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 67.97 รองลงมาคือ ตำแหน่งงาน ระดับบังคับบัญชา (เทียบเท่า ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกขึ้นไป) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.65 และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงาน ระดับบริหาร (เทียบเท่าผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.39 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 6 – 10 ปีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 31.17 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.91 และระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.55ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere

ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน และด้านที่สนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เท่ากัน รองลงมาได้แก่ ด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และด้านการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ที่บริษัทเลือกใช้ ช่วยอำนวยความสะดวกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ให้กับพนักงาน ระบบและโปรแกรมของบริษัท (SAP, Store Accounting) รองรับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere เทคโนโลยีของบริษัท รองรับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere อุปกรณ์ของบริษัท (เครื่องโน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์)มีเพียงพอต่อรูปแบบการทำงาน Work From

Anywhere ให้กับพนักงาน และเทคโนโลยี อุปกรณ์ของบริษัท ช่วยทำให้พนักงานทำงาน Work From Anywhere ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 4.42 4.39 4.36 และ 4.34 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้ออำนวยในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ขณะที่ท่านทำงาน ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี(ซอฟต์แวร์ , ฮาร์ดแวร์) ของระบบการทำงาน Work From Anywhere มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33

ด้านที่มสนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านที่มสนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รูปแบบวิธีการสื่อสารที่ผู้บังคับบัญชาเลือกใช้ เช่น การโทรศัพท์ การส่งข้อความผ่านไลน์ การประชุมผ่านระบบ VDO CONFERENCE หรือการส่งอีเมลมีความเหมาะสม เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหางานของท่านได้ ทีมสนับสนุนทางเทคนิค (Hotline Call center) ให้การช่วยเหลือในเรื่องการเข้าใช้งานระบบของบริษัทของท่านได้ และทีมสนับสนุนทางเทคนิคพร้อมให้ความช่วยเหลือเสมอ หากท่านพบปัญหาในการทำงานผ่านเทคโนโลยี อุปกรณ์ของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 4.34 4.34 4.25 และ 4.21 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านที่มสนับสนุนด้านเทคนิคและให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูล จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เช่น การตลาด จัดซื้อ คลังสินค้า ฝ่ายปฏิบัติการ (Operation) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ด้านการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถบริหารจัดการงานให้เสร็จภายในเวลางานเองได้ ท่านสามารถจัดสรรกระบวนการการทำงานทั้งหมดได้ ขณะที่ปฏิบัติงาน Work From Anywhere ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานประจำที่ทำได้เองตามขอบเขตความรับผิดชอบ และท่านมีอิสรภาพในการทำงาน ( ไม่มีการลงเวลาเข้า-ออก การทำงาน) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 4.43 4.34 และ 4.33 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การทำงาน Work From Anywhere ทำให้ท่านมีเวลา สว่างสมดุลความรับผิดชอบต่อครอบครัว และหน้าที่การงาน และชั่วโมงการทำงาน Work From

Anywhere ได้ถูกมอบหมายหรือกำหนดเวลาในการส่งมอบงาน อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ 4.16 ตามลำดับ

ด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ระบบการเรียกข้อมูลงาน มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน Work From Home ความถี่ในการติดตามงานมีความเหมาะสมกับเวลางาน และระบบการติดตามงานช่วยลดภาระในการติดตามงานระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 4.24 และ 4.21 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ระบบติดตามงานช่วย กระตุ้นการทำงานของท่านให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น และระบบติดตามงานช่วยลดปริมาณงานคงค้างของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เท่ากัน

### **ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานบริษัท ธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร**

ความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทรกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับความตั้งใจออกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านตั้งใจจะบอกต่อรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere ให้กับบุคคลใกล้ชิดทราบว่าสามารถรองรับการทำงานได้ในทุกสถานการณ์ เช่น การเกิดโรคระบาด น้ำท่วม การชุมนุม เป็นต้น ท่านตั้งใจจะบอกต่อถึงความสะดวกในการทำงาน เนื่องจากมีการใช้ระบบตรวจสอบแทนการใช้เอกสาร ท่านจะแนะนำข้อดีของรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere เรื่องการประหยัดเวลาในการเดินทางให้กับบุคคลใกล้ชิดทราบ ท่านจะแนะนำข้อดีของรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere เรื่องการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้กับบุคคลใกล้ชิดทราบ ท่านตั้งใจจะบอกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่สามารถเลือกสถานที่ทำงานได้เองให้บุคคลใกล้ชิดทราบ และท่านจะแนะนำบุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานกับแผนกบัญชีของบริษัทฯ เพราะมีรูปแบบการทำงานรูปแบบ Work From Anywhere มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 4.35 4.34 4.33 4.30 และ 4.27 ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.1 เพศ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เพศ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชาย มีผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มากกว่าเพศหญิง

สมมติฐาน 1.2 อายุ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.272 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า อายุ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.3 สถานภาพ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สถานภาพ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน กับมีสถานภาพ

โสด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน ส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.301 ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.4 ระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.453 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) หมายความว่า ระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.5 ตำแหน่งงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.715 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) หมายความว่า ตำแหน่งงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.407 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) หมายความว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ได้แก่ การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง ( $X_3$ ) และระบบการควบคุมการทำงานองค์กร ( $X_4$ ) โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ได้แก่ การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง ( $X_3$ ) ( $B = 0.788$ ) และระบบการควบคุมการทำงานองค์กร ( $X_4$ ) ( $B = 0.209$ ) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 75.9 (Adjusted  $R^2 = 0.759$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทรแตกต่างกัน

**สมมติฐาน 1.1** เพศ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า เพศ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชาย มีผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มากกว่าเพศหญิง เนื่องจาก โครงการ Work From Anywhere เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่บุคลากรจะมีอิสระในการวางแผนงานมากกว่าการปฏิบัติงานประจำองค์กร มีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน จึงสร้างความน่าสนใจในเพศชายสูงกว่าทั้งด้วยเหตุผลเกี่ยวกับความอิสระ และความสนใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เพศชายจะมีความสนใจ

มากกว่า ดังนั้นความสนใจที่นำไปสู่ความตั้งใจบอกต่องานของคุณคน เพศชายจึงสูงกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลิณี ตีรบุตกุล (2560) พบว่า เพศ มีอิทธิพลต่อการบอกต่อ และยังได้อธิบายว่าเพศชายจะมีความตั้งใจบอกต่อเมื่อเพศชายได้รับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ

**สมมติฐาน 1.2** อายุ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้คุณคนใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจบอกต่อให้คุณคนใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้คุณคนใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.272 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า อายุ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้คุณคนใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก โครงการ Work From Anywhere เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่อาจสร้างความน่าสนใจได้จากทุกกลุ่มอายุ ดังนั้นความสนใจที่นำไปสู่ความตั้งใจบอกต่อจึงไม่ขึ้นอยู่กับอายุของคุณคน ลักษณะเดียวกันกับผลงานวิจัยของ ศุภานัน พุฒตาล (2562) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งหมายความว่าแรงจูงใจหรือความสนใจของคุณคนในการเลือกสถานที่ทำงานนั้นไม่ขึ้นอยู่กับอายุ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนมาศ ชำนาญกิจ (2555) พบว่า ปัจจัยด้านอายุต่างกัน มีการสื่อสารแบบปากต่อปาก (การพูดเชิงบวก) ไม่ต่างกัน

**สมมติฐาน 1.3** สถานภาพ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้คุณคนใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจบอกต่อให้คุณคนใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้คุณคนใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สถานภาพ ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้คุณคนใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน กับมีสถานภาพโสด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน ส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้คุณคนใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.301 เนื่องจากผู้ที่อยู่ในสถานภาพการสมรสจะมีความคุ้นเคย

กับการอยู่ในสภาพแบบครอบครัวจึงมีความตั้งใจที่จะบอกคนใกล้ชิดเข้ามาทำงานในสถานที่ทำงานเดียวกัน และเมื่อเทียบกับผู้ที่สถานภาพโสดที่อยู่โดดเดี่ยวจึงอาจไม่ได้สนใจหรือต้องการให้คนรู้จัก หรือบุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานในสถานที่เดียวกัน ดังนั้นสถานภาพต่างกันจึงมีผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนามาส ชำนาญกิจ (2555) พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพต่างกัน มีการสื่อสารแบบปากต่อปาก (การพูดเชิงบวก) ต่างกัน

**สมมติฐาน 1.4** ระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.453 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก โครงการ Work From Anywhere เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่อาจสร้างความน่าสนใจได้กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาทุกระดับ ดังนั้นความสนใจที่นำไปสู่ความตั้งใจบอกต่อของบุคคลนั้นจึงไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของบุคคล ลักษณะเดียวกันกับผลงานวิจัยของ นเรศ รุ่งวิทย์นันท์และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2563) พบว่า ผู้ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการบอกต่อไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนามาส ชำนาญกิจ (2555) พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีการสื่อสารแบบปากต่อปาก (การพูดเชิงบวก) ไม่ต่างกัน

**สมมติฐาน 1.5** ตำแหน่งงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.715 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก โครงการ Work From Anywhere เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่อาจสร้างความน่าสนใจได้จากทุกตำแหน่งงาน ดังนั้นความสนใจที่นำไปสู่ความ

ตั้งใจบอกต่องานของบุคคลนั้นจึงไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานของบุคคล ลักษณะเดียวกันกับผลงานวิจัยของ ศุภานัน พุฒตาล (2562) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ ตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการเลือกสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยอื่นๆ ที่บุคคลใช้พิจารณาเลือกสถานที่ทำงาน

**สมมติฐาน 1.6** ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.407 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก โครงการ Work From Anywhere เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่อาจสร้างความน่าสนใจได้จากผู้ที่มีประสบการณ์ในองค์กรหรือระยะเวลาปฏิบัติงานได้ทุกช่วง ดังนั้นความสนใจที่นำไปสู่ความตั้งใจบอกต่องานของบุคคลนั้นจึงไม่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคคล ลักษณะเดียวกันกับผลงานวิจัยของ ศุภานัน พุฒตาล (2562) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ส่งผล ให้บุคคลมีแรงจูงใจในการเลือกสถานที่ทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ได้แก่ การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง ( $X_3$ ) และระบบการควบคุมการทำงานองค์กร ( $X_4$ ) โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ได้แก่ การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง ( $X_3$ ) ( $B = 0.788$ ) และระบบการควบคุมการทำงานองค์กร ( $X_4$ ) ( $B = 0.209$ ) มีอิทธิพล

ต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 75.9 (Adjusted  $R^2 = 0.759$ ) เนื่องจากโครงการ Work From Anywhere เป็นรูปแบบการทำงานรูปแบบใหม่ ที่ดึงดูดความสนใจได้สูง เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ปัจจัยสนับสนุนความสนใจที่มีผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน ประกอบด้วย การบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง ซึ่งเป็นความอิสระและความสามารถในการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกที่จัดสรรเวลา และกระบวนการทั้งหมดจนเสร็จสิ้น (Saragih, 2011) และอีกปัจจัยคือ ระบบการควบคุมการทำงานองค์กร คือ ระบบการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการดูแลให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาในสิ่งที่มีความรู้หรือสิ่งที่เพิ่มความเข้าใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้การทำงานพนักงานดีขึ้น การให้การสนับสนุนระหว่างผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีผลเกี่ยวข้องกันในเชิงบวก และเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานและประหยัดเวลาในการศึกษาเรียนรู้ (Oosthuizen and Mostert, 2010) ดังนั้นจึงทำให้ทั้ง 2 ปัจจัย เป็นปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่มีผลต่อตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปาไลณี ติรบุลกุล (2560) พบว่า ปัจจัยด้านความดึงดูดใจหรือความน่าสนใจมีอิทธิพลต่อการบอกต่อ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ ปุณพีร์ สิทธิกิจ (2560) ความน่าสนใจมีอิทธิพลต่อการบอกต่อเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานบริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับผู้ที่เพศชายเป็นอันดับแรก เพื่อแนะนำองค์กรให้กับบุคคลใกล้ชิด ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอกเพิ่มขึ้น และช่วยให้องค์กรมีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพได้มาก

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานบริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้ เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้ ทำให้เกิดความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน คอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน คอยให้คำปรึกษา ทำให้งานผ่านพ้นไปด้วยดีและงานเกิดประสิทธิภาพ แต่ต้องมี

การจัดสรรแผนกให้เหมาะสม เช่น ให้สังกัดคนละแผนกไม่อยู่ภายใต้แผนกเดียวเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการทำงาน และการประเมินผลการทำงาน

3. ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน ดังนั้นองค์กรควรประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลทั่วไปมีความเข้าใจรูปแบบการทำงานของโครงการ Work From Anywhere เพื่อให้เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น และควรเน้นข้อดี

4. ปัจจัยสนับสนุนความน่าสนใจ ด้านการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาให้บุคลากรมีการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเองเพิ่มขึ้น เช่น การเลือกเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) โดยผู้บริหารต้องกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการทำงาน การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งการให้คำปรึกษาเรื่องงานกับลูกค้า เช่น การบันทึกและตรวจสอบรายการซื้อสินค้าของซัพพลายเออร์ เพื่อให้พนักงานมีสมาธิในการทำงาน และส่งให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ปัจจัยสนับสนุนความน่าสนใจ ด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร มีอิทธิพลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาระบบการควบคุมการทำงานองค์กรควรร่วมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการออกแบบงานมากขึ้น เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ควบคุมการทำงานมีความเหมาะสม พนักงานไม่รู้สึกกดดัน และถูกบังคับจนเกิดการท้อแท้ในการทำงานไม่มีความสุข ไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากระบบการควบคุมการทำงานองค์กร จากผลการวิจัยพนักงานมองเห็นว่าเป็นเครื่องมือช่วยในงานที่รับผิดชอบไม่คงค้าง ไม่ต้องคอยถูกติดตามงานจากหัวหน้า เช่น มีระบบให้พนักงานกรอกเหตุผลหรือตอบกลับถึงงานที่ปิดได้ไม่ตรงเป้าหมายให้หัวหน้างานทราบได้ทันที โดยไม่ต้องติดตามและสอบถาม ซึ่งถือเป็นการทำงานเชิงรุกและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความตั้งใจบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน เพื่อช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ทันสมัยให้กับองค์กร ช่วยให้องค์กรเป็นที่รู้จักมากขึ้น และช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อทราบรายละเอียดของปัจจัยสนับสนุนความน่าสนใจ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมความสัมพันธ์ระหว่างที่มงานเมื่อทำงาน Work From Anywhere เพื่อช่วยสร้างความสามัคคีในการทำงานและการรู้สึกเป็นที่มงานเดียวกัน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีความสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ควรศึกษาเพิ่มเติมการเลือกบอกต่อบุคคลใกล้ชิดของพนักงาน โดยส่วนใหญ่พนักงานจะเลือกบอกกับใครเป็นพิเศษ เช่น ครอบครัว เพื่อนสนิทญาติพี่น้อง เพื่อนของเพื่อน เพื่อนบ้าน คนรู้จัก เพื่อนร่วมอาชีพ เพื่อนร่วมสถาบัน เพื่อสามารถนำมาวางแผนจัดสรรโครงสร้างกำลังคนแต่ละแผนกบัญชีได้อย่างเหมาะสม และทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

5. ควรศึกษาเพิ่มเติมช่องทางการบอกต่อบุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยช่องทางการบอกต่ออาจมีหลายรูปแบบ เช่น การบอกต่อโดยการพูดคุยตัวต่อตัว การบอกต่อโดยผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) และอินสตาแกรม (Instagram) แอปพลิเคชันไลน์ ซึ่งสามารถแนะนำกับแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัท เพื่อใช้เป็นช่องทางการสรรหาบุคลากรที่สำคัญ ทำให้บริษัทไม่เกิดการขาดแคลนพนักงาน

6. ควรศึกษาเพิ่มเติมวิธีการวัดผลจากการบอกต่อให้บุคคลใกล้ชิดทราบถึงรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere เพื่อทราบถึงจำนวนบุคคลใกล้ชิดที่เข้ามาสมัครงานกับแผนกบัญชีของบริษัท ทราบถึงพลังการบอกต่อของพนักงาน ซึ่งถ้าจำนวนบุคคลใกล้ชิดเข้ามาสมัครงานเพิ่มมากขึ้น และช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานให้กับบริษัท

## บรรณานุกรม

- Bayrak, T. (2012). IT support services for telecommuting workforce. *Telematics and informatics*, 29(3), 286-293.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta- analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied and Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- Gani, Z., & Toleman, M. (2006). Success factors and barriers to telework adoption in ebusiness in Australia and Singapore: the influence of culture and organizational culture. *JTAER*, 1(3), 81-92.
- Nilles, J. M. (1998). *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. New York: Wiley.
- กรกนก ชูบวงวาปี และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557). อิทธิพลความเป็นเลิศของคุณภาพบริการที่มีต่อความไว้วางใจในการใช้บริการและการบอกต่อของผู้ใช้บริการบางจาก กรีนวอช เดอะพีริเมียม (สาขาวิชาการดุษฎีบัณฑิต หลักสูตร). วารสารวิชาการ Veridian E-Journal.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558a). การใช้ *SPSS for Windows* ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 27 ed.). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558b). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 9, [ฉบับพิมพ์ซ้ำ]. ed.): กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- กาญจนา มาส ขำนาญกิจ. (2555). ทศนคติของผู้ใช้บริการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและการสื่อสารแบบปากต่อปาก: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหลักช้างอำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 19(1), 1-35.
- ชาลิตี จูติโชติพนิชย์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์: กรุงเทพฯ : บริษัท ทีปส์ พับบลิชเคชั่น.
- ณฎาร์ ประทุมทอง. (2558). การสื่อสารแบบบอกต่อ ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้รับบริการคลินิกความงามมุขมิตต์คลินิก ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐฐา จินตกวีพันธ์. (2562). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความตั้งใจในการบอกต่อและซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลคอมเมอร์ซ. วารสารนิเทศศาสตร์.

ธาดา ราชกิจ. (2562). ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working System) สำหรับองค์กรยุคอนาคต. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2563. จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190808-flexible-working-system>.

นครศ เพ็ชรมณี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้านกรณีศึกษา : บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นเรศ รุ่งวิทย์นันท์และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2563). ความเชื่อมั่น ภาพลักษณ์ตราบริษัท และการรับรู้คุณภาพ ที่ส่งผลต่อการบอกต่อของผู้ซื้อและผู้เยี่ยมชม: กรณีศึกษาหมู่บ้าน A. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 10(2), 207-221.

บริษัท ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ จำกัด (SAB) คณะผู้วิจัยศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ. (2562). สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2563. จาก <http://social.nesdc.go.th/social/Portals/0/Documents/3>.

ประคัลภ์ บัณฑพลังกูร. (2559). แนวโน้มของการทำงานกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต 1-2 ปีข้างหน้า. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2563. จาก <https://prakal.wordpress.com/2016/01/13>.

ปาลิณี ตีรบุลกุล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการกลับมาใช้ซ้ำและความตั้งใจในการบอกต่อควาอร์ดซอร์สซึ่งมีการผสมผสานเกม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปฎิพัทธ์ สิทธิกิจ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการกลับมาใช้ซ้ำและความตั้งใจในการบอกต่อของแอปพลิเคชันที่ใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม กรณีศึกษา: แอปพลิเคชันอัตราแลกเปลี่ยนสกุลเงินต่างประเทศในอาเซียน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2540). สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัยทางการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.).

กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

มนัสนันท์ ศรีนาคาร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2553). การทำงานทางไกลและที่บ้าน. วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม, 6(1), 109 – 118).

- มาริส่า ว่องเวศน์. (2558). การสื่อสารแบบบอกต่อ ความต้องการส่วนบุคคลและประสบการณ์การใช้บริการที่ส่งผลต่อความคาดหวังต่อคุณภาพงานบริการของผู้โดยสารลิμουซีน. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, & คณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไฮเท็กซ์ จำกัด.
- ศุภานัน พุฒตาล. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานการวิจัย. กองบริหารงานบุคคล. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุรัชย์ แก้วคุณ. (2561). การบริหารองค์การสมัยใหม่กับผู้บริหารสมัยใหม่ Modern Organization Management with Modern Management. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อานนท์ เพ็ชรมณี. (2558). อิทธิพลส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการสื่อสารแบบปากต่อปาก : กรณีศึกษางานเกษตรบางพระแพร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ประจำปี 2557. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. การบริหารการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.



## แบบสอบถาม

เรื่อง ความตั้งใจออกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere  
ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานบริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาด  
ใหญ่ย่านสาทร

**คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความตั้งใจออกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงานบริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร โดยจะทำการศึกษาเฉพาะบุคลากรแผนกบัญชี บริษัทค้าธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 – 28 ปี

29 - 37 ปี

38 – 46 ปี

47 – 55 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส / อยู่ด้วยกัน

หม้าย / หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

## 5. ตำแหน่งงาน

 พนักงาน / เจ้าหน้าที่ ระดับบังคับบัญชา (เทียบเท่า ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกขึ้นไป) ระดับบริหาร (เทียบเท่าผู้จัดการ ฝ่ายขึ้นไป)

## 6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

 ระหว่าง 1 – 5 ปี ระหว่าง 6 – 10 ปี ระหว่าง 11 – 15 ปี ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere ให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

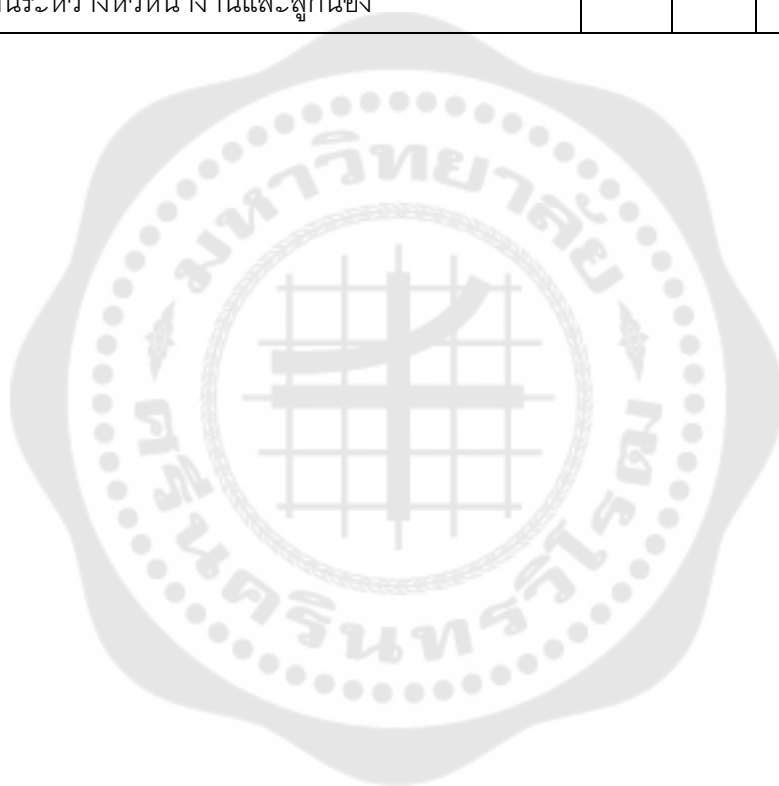
ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความพร้อมทางเทคโนโลยี และอุปกรณ์ คือ ซอฟต์แวร์ (Software) และ ฮาร์ดแวร์ (Hardware) ในตลับคอมพิวเตอร์						
1.1	เทคโนโลยี อุปกรณ์ที่บริษัทเลือกใช้ ช่วยอำนวยความสะดวกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ให้กับพนักงาน					
1.2	อุปกรณ์ของบริษัท (เครื่องในตลับคอมพิวเตอร์) มีเพียงพอต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ให้กับพนักงาน					

ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.3	เทคโนโลยี อุปกรณ์ของบริษัท ช่วยทำให้พนักงานทำงาน Work From Anywhere ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.4	เทคโนโลยีของบริษัท รองรับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere					
1.5	ระบบและโปรแกรมของบริษัท ( SAP, Store Accounting) รองรับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere					
1.6	ขณะที่ท่านทำงาน ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี ( ซอฟต์แวร์ , ฮาร์ดแวร์ ) ของระบบการทำงาน Work From Anywhere					
2. ด้านการสนับสนุนและการให้คำปรึกษา คือ ทีมสนับสนุนทางเทคนิค คือ ทีมงาน Call Center 1500 และ ทีมสนับสนุนทางการให้คำปรึกษาการทำงาน คือ ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้างาน						
2.1	รูปแบบวิธีการสื่อสารที่ผู้บังคับบัญชาเลือกใช้ เช่น การโทรศัพท์ การส่งข้อความผ่านไลน์ การประชุมผ่านระบบ VDO CONFERENCE หรือการส่งอีเมล มีความเหมาะสม					
2.2	เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหาของท่านได้					
2.3	เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
2.4	ทีมสนับสนุนทางเทคนิค ( Hotline Call center) ให้การช่วยเหลือในเรื่องการเข้าใช้งานระบบของบริษัทของท่านได้					

ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.5	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูล จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เช่น การตลาด จัดซื้อ คลังสินค้า ฝ่ายปฏิบัติการ ( Operataion )					
2.6	ทีมสนับสนุนทางเทคนิคพร้อมให้ความช่วยเหลือเสมอ หากท่านพบปัญหาในการทำงานผ่านเทคโนโลยี อุปกรณ์ของบริษัท					
<b>3. ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง</b>						
3.1	การทำงาน Work From Anywhere ทำให้ท่านมีเวลา สร้างสมดุลความรับผิดชอบต่อครอบครัว และหน้าที่การงาน					
3.2	ชั่วโมงการทำงาน Work From Anywhere ได้ถูกมอบหมายหรือกำหนดเวลาในการส่งมอบงาน อย่างเหมาะสม					
3.3	ท่านสามารถจัดสรรกระบวนการการทำงานทั้งหมดได้ ขณะที่ปฏิบัติงาน Work From Anywhere					
3.4	ท่านสามารถบริหารจัดการงานให้เสร็จภายในเวลางานเองได้					
3.5	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานประจำที่ทำได้เองตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
3.7	ท่านมีอิสรภาพในการทำงาน ( ไม่มีการลงเวลาเข้า-ออก การทำงาน)					
<b>4. ด้านระบบการควบคุมการทำงานองค์กร</b>						
4.1	ระบบการเรียกข้อมูลงาน มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน Work From Home					
4.2	ความถี่ในการติดตามงานมีความเหมาะสมกับเวลางาน					

ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.3	ระบบติดตามงานช่วย กระตุ้นการทำงานของท่านให้ รวดเร็วมากยิ่งขึ้น					
4.4	ระบบติดตามงานช่วยลดปริมาณงานคงค้างของ ท่านได้					
4.5	ระบบการติดตามงานช่วยลดภาระในการติดตาม งานระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความตั้งใจบอกต่อของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานแผนกบัญชีชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาทำงานในบริษัท โดยมีการอธิบายถึงรูปแบบการทำงาน โครงการ Work From Anywhere ให้บุคคลใกล้เคียงเข้าใจถึงวิธีการทำงาน ให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ที่ตรงตามความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.	ท่านตั้งใจจะบอกต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ที่สามารถเลือกสถานที่ทำงานได้เองให้บุคคลใกล้เคียงทราบ					
2.	ท่านตั้งใจจะบอกต่อถึงความสะดวกในการทำงาน เนื่องจากมีการใช้ระบบตรวจสอบแทนการใช้เอกสาร					
3.	ท่านตั้งใจจะบอกต่อรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere ให้กับบุคคลใกล้เคียงทราบว่าสามารถรองรับการทำงานได้ในทุกสถานการณ์ เช่น การเกิดโรคระบาด น้ำท่วม การชุมนุม เป็นต้น					
4.	ท่านจะแนะนำข้อดีของรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere เรื่องการประหยัดเวลาในการเดินทางให้กับบุคคลใกล้เคียงทราบ					
5.	ท่านจะแนะนำข้อดีของรูปแบบการทำงานโครงการ Work From Anywhere เรื่องการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้กับบุคคลใกล้เคียงทราบ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6.	ท่านจะแนะนำบุคคลไกลชิดเข้ามาทำงานกับแผนกบัญชีของบริษัทฯ เพราะมีรูปแบบการทำงานรูปแบบ Work From Anywhere					



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	เสาวลักษณ์ ดีน้อย
วัน เดือน ปี เกิด	29 เมษายน 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยนาท
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2543-2547 บัณฑิตเอกบัณฑิต เอกบัณฑิตทุน จาก คณะบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พ.ศ.2542-2548 ศิลปศาสตรบัณฑิต เอกบริหารรัฐกิจ จาก คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 25 หมู่ 1 ต.นางลิ้นจี่ อ.เมือง จ.ชัยนาท 17000

