

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน
(Work from home) ของพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน**

Factors influencing attitude and satisfaction for work from home of automotive and auto parts industry employees groups

นิตยา ภาวะรินทร์

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน (Work from home) ของพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ใช้สถิติ T-test และ ANOVA (F-test), Pearson's Correlation Coefficient test และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ 30,001- 40,000 บาท สถานภาพโสด ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/พนักงาน/วิศวกร ลักษณะงานการผลิต/วางแผนผลิต/ควบคุมคุณภาพ แพคเกจจิ้ง ระยะเวลาจะเชิงเทรา ปราจีนบุรี หรือจังหวัดอื่นในภาคตะวันออก มีการทำงานจากบ้าน 1-2 เดือน ปกติเดินทางมาทำงาน (ไป-กลับ) 30 - 59 นาที ด้วยยานพาหนะส่วนตัว ค่าใช้จ่ายการเดินทางเฉลี่ย 51-100 บาทต่อวัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากบ้าน เห็นด้วยมาก กับประหยัดเวลาในการเดินทาง การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานจากบ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน ที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ บรรทัดฐานที่บ้าน รองลงมาคือการรับรู้ประโยชน์ ตามมาด้วยบรรทัดฐานที่ทำงาน ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย และลำดับสุดท้ายคือปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย

คำสำคัญ: การทำงานจากบ้าน ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

Abstract

A study factors influencing attitude and satisfaction for work from home of automotive and auto parts industry employees groups with objectives 1) To study the personal factors of employees in the automotive and parts industry 2) To compare personal factors with the satisfaction of work from home of automotive and auto parts employees groups 3) To study the factors influencing the attitude and satisfaction of work from home (Work from home) of automotive and auto parts industry employees groups with quantitative research by survey method the sample population 400 employees. This research uses a questionnaire as a research instrument to collect data, then analyzes data by using descriptive statistics, including percentage, frequency, average, and standard deviation, and test hypotheses by t-test / ANOVA(F-test), and multiple regression analysis.

Results of this study reveal that most of the population were male, aged 31-40, with a bachelor's degree or equivalent, earning 30,001 - 40,000 baht per month, single status, in a position as an officer/staff/engineer. Has nature of work of production/production planning/quality control. Most of them have residences in Chonburi, Rayong, Chachoengsao, Prachinburi or other provinces in the eastern region. There was a period of work from home for 1-2 months. Comparison of personal factors and satisfaction with work from home we found that different personal factors affect the satisfaction of work from home differently was found that personal factors, age, status, position, job type, and residence are different It affects the satisfaction of work from home differently. statistically significant at 0.05 and found that factors related to working from home that influences the attitude and satisfaction of working from home among employees in the automotive and parts industry the most influential are the home norm, secondary the perceived benefit, a working norm, favorable resource and lastly the perceived ease factor.

Keywords: Work from home, Job Satisfaction, Work life balance, Wellbeing, Job fit

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่เกิดการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ส่งกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน และชีวิตการทำงานต่อผู้คนทั่วโลกทำให้เห็นถึงกระแสการปรับเปลี่ยนรูปแบบการ

ทำงานอย่างชัดเจนและรวดเร็วมากขึ้น ในขณะที่สภาวะเศรษฐกิจไทยเป็นที่น่ากังวลอย่างมาก แต่ยังคงมีภาคการผลิตเพื่อการส่งออกเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญ ซึ่งก็กำลังถูกการระบาดของเชื้อโควิด-19 เข้ามาสร้างผลกระทบเป็นความเสี่ยงที่อาจเป็นปัญหาใหญ่ตามมา เพื่อลดความเสี่ยงต่อการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งเริ่มมีการระบาดเข้ามาในบริษัทต่างๆ ในหลายเขตพื้นที่ โดยเฉพาะในบริษัทที่เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และการผลิตชิ้นส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นอีกหนึ่งอุตสาหกรรมหลักที่ทำการผลิตเพื่อส่งออก และมีความสำคัญมากต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในช่วงเวลานี้ ดังนั้นบริษัทต่างๆ จึงได้มีการออกนโยบายปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นรูปแบบการทำงานจากบ้าน หรือ Work from home และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างเร่งด่วน จึงมีความท้าทายเป็นอย่างมากสำหรับกลุ่มพนักงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน (Work from home) ของพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางสำหรับการจัดการองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนการใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดนโยบาย หรือปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรไปในรูปแบบการทำงานจากบ้าน (Work from home) ที่มีส่วนช่วยให้มีความปลอดภัยจากความเสี่ยงของการเกิดโรคระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน ของพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน (Work from home) ของพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานของกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานจากบ้านต่างกัน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านมีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้าน ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ ปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน และปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน

ขอบเขตของการวิจัย

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน (Work from home) ของพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน (Work from home) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ (1) การรับรู้ถึงประโยชน์ (2) การรับรู้ถึงความง่าย (3) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (4) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (5) บรรทัดฐานที่ทำงาน และ (6) บรรทัดฐานที่บ้าน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนคติและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานจากบ้าน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร (1) ความพึงพอใจต่องาน (2) ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (3) ความอยู่ดีมีสุข และ (4) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ที่ประกอบกิจการในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

1.4.1 พนักงาน กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนในประเทศไทย

1.4.2 ขอบเขตระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนสิงหาคม 2564 -พฤศจิกายน 2564

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทำงานจากบ้านจะทำให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการตนเอง ความยืดหยุ่นที่ว่่านั้นแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ความยืดหยุ่นด้านเวลา และความยืดหยุ่นด้านสถานที่ โดยใช้ระบบของเทคโนโลยีสื่อสารทางไกล โดยพนักงานมีส่วนร่วมในการเลือกหรือจัดตารางทำงาน และจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับการทำงาน โดยไม่ต้องเดินทางมายังสำนักงาน โดยในประเทศไทยเรียกการทำงานจากบ้าน ว่า Work from home เป็นส่วนใหญ่ แต่ก็มีเรียกในชื่อที่แตกต่างออกไปบ้าง เช่น การทำงานที่บ้าน (Work at home), การทำงานโดยใช้เทคโนโลยีโทรคมนาคม และยังพบได้ตามงานวิจัยต่างๆ ที่ใช้คำว่า Telework, Remote work ซึ่งให้ความหมาย

ใกล้เคียงกัน กล่าวคือเป็นรูปแบบการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือสายโทรศัพท์จากสถานที่ ที่ห่างไกลออกไป หรือสถานที่ที่ไม่ใช่สำนักงาน

วิมลศิริ หลอดทอง (2564) แบ่งประเภทของ Work from home ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. Work from home แบบถาวร 100% เป็นการจ้างงานรูปแบบที่พนักงานจะใช้ บ้านหรือที่พัก สถานที่ภายนอกบริษัทเป็นสถานที่สำหรับการทำงาน และควรกำหนดไว้ให้ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นของการจ้างงานและการทำสัญญาจ้าง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานตามที่ตกลงในสัญญาจ้างงาน อาจจะต้องเข้ามาสำนักงานบ้างตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง เช่น เข้ามาประชุมหรือนัดพบปะลูกค้า

2. Work from home แบบประจำ เป็นรูปแบบการทำงานจากบ้านเป็นปกติของสัญญาจ้างแรงงาน เช่น กำหนดให้ทำงานจากบ้าน 2 วันต่อสัปดาห์ และเข้าบริษัท 3 วันต่อสัปดาห์

3. Work from home แบบชั่วคราว แบบชั่วคราว/ตามโอกาส รูปแบบนี้เริ่มต้นสัญญาจ้างงานเป็นแบบทั่วไป ที่พนักงานต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงานหรือบริษัท แต่บริษัทจะให้พนักงานทำงานจากที่บ้านบางกรณีที่เป็นจำเป็นเท่านั้น เช่น พนักงานมีความจำเป็นเรื่องปัญหาครอบครัว การเดินทาง และปัญหาโรคระบาด เช่น การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยสามารถแบ่งออกได้ 3 ลักษณะ คือ (1) Work from home เฉพาะรายบุคคล (2) Work from home บางหน่วยงาน และ (3) Work from home ทั้งบริษัท

นอกจากนี้ยังได้มีการกล่าวถึงผลลัพธ์ที่เป็นบวกของการทำงานจากบ้าน เช่น ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น ความจงรักภักดีขององค์กรและความเป็นเจ้าของ ความพึงพอใจในงาน การรักษาพนักงานและสิ่งดึงดูดใจ มักจะเป็นรายการอันดับต้นๆ ของข้อดีของการทำงานทางไกล ธรรมนูญ ชื่อศักดิ์ (2564) กล่าวถึง การทำงานจากบ้านเริ่มต้นมาจากแนวคิดเรื่องการประหยัดพลังงาน และการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (work life balance) โดยมีเป้าหมายดั้งเดิมคือ การลดมลภาวะในอากาศ บรรเทาการจราจรที่แออัดบนท้องถนน รวมทั้งเสริมสร้างสังคมและความเป็นครอบครัว

โดยสรุปแล้ว การทำงานจากบ้าน (Work from home) เป็นการทำงานจากระยะไกล โดยส่วนใหญ่แล้วเป็นการทำงานจากบ้านหรือที่พักอาศัยอื่นๆ และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย ซึ่งการทำงานจากบ้าน สามารถแบ่งออกได้เป็นแบบถาวร 100% แบบประจำ เช่น ทำงานที่บริษัท 3 วันและทำจากที่บ้าน 2 วันต่อสัปดาห์ และแบบบางโอกาส ตามสถานการณ์ สำคัญต่างๆที่เข้ามาเกี่ยวข้อง โดย การทำงานจากบ้านจะมีความยืดหยุ่นในด้านเวลา สถานที่ และการเดินทาง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model)

สิ่งที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้เป็นการทำงานจากบ้าน หรือสถานที่อื่นๆ นอกเหนือจากที่บริษัท หรือ สำนักงานได้นั้น คือ ต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาและต้องมีการยอมรับในเทคโนโลยี เพื่อการทำงานแบบ Work from home จึงจะดำเนินไปได้

วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน (2562) ได้ศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีต่อการทำงานจากที่บ้านโดยแบบจำลอง ที่ดัดแปลงมาจากทฤษฎีการยอมรับด้านเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) โดยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดการทำงานจากที่บ้านไม่ว่าจะเป็น ด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งในประเทศไทยมีอัตราการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 82 ของประชากรทั้งหมด นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงปัญหามลภาวะทางอากาศเป็นพิษ เนื่องจากในช่วงปี 2562 ได้เกิดวิกฤตการณ์ PM 2.5 ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของคนในประเทศไทยอย่างมาก

บุญนำ กลิ่นบุญเรือง (2563) ได้อธิบายว่าการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงาน ในบริษัท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของบริษัทที่ได้ทำการศึกษา ที่พนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในโรงงาน โดยมีสัดส่วนของพนักงานเพศชายมากกว่าพนักงานเพศหญิง งานในโรงงานจะต้องอาศัยเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิตเป็นปกติ ทำให้พนักงานเพศชายมีความคุ้นเคย และสามารถรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานและรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีในการทำงานได้มากกว่า จึงส่งผลให้เพศชายมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมักมีบทบาทในขั้นตอนของการคัดเลือกและทดลองใช้เทคโนโลยีมากกว่า ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ยุงยากเมื่อเทคโนโลยีนั้น ๆ ผ่านการวิเคราะห์และทดลอง จนง่ายต่อการใช้งานแล้ว จะถูกขยายผลไปให้พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา ใช้งาน จึงส่งผลให้พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา มีระดับการยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จิราภรณ์ ทองใบ (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสมาร์ทออฟฟิศของพนักงานบริษัท ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการยอมรับเทคโนโลยีสมาร์ทออฟฟิศที่แตกต่างกัน และจากการศึกษาพบว่าได้มีแบบจำลองทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้น โดย Davis (1989) หลักการของทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจยอมรับที่จะใช้เทคโนโลยี

ชาลิตี ฐิติโชติพิณชัย (2559) กล่าวว่า การยอมรับเทคโนโลยี (TAM) อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศของผู้ใช้งาน โดยมีปัจจัย ดังนี้

1. การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) การรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อการเชื่อมต่อใช้ระบบ มีการรับรู้ถึงประโยชน์ที่แตกต่างกัน ที่ทำให้การทำงานของตนนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การรับรู้ถึงความง่าย (Perceived ease of use) การรับรู้ต่อการใช้ระบบที่ใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน ทำให้เข้าใจได้ง่าย จะทำให้ได้รับความยอมรับจากผู้ใช้งานแตกต่างกัน

3. ทักษะที่มีต่อการใช้งาน (Attitude Toward Using) ทักษะของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยี นำไปสู่พฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยี เช่น เกิดความอยากใช้งานเทคโนโลยี

4. พฤติกรรมการตั้งใจใช้งาน (Behavioral Intention) พฤติกรรมของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยีนั้น ๆ โดยการเกิดพฤติกรรมนั้นได้ เป็นผลมาจากการรับรู้ถึงประโยชน์และความง่ายในการใช้งาน

วีรยา อธิพัฒน์ภากิน (2562) กล่าวว่า แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ที่ถูกพัฒนาขึ้นโดย David, F.D. (1989) โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์จะกระทำสิ่งใดหรือแสดงพฤติกรรมใดนั้น สามารถคาดการณ์ได้จากความเชื่อ (Beliefs) ทักษะ (Attitudes) และความตั้งใจกระทำ (Intention) ซึ่งในท้ายที่สุดความตั้งใจกระทำจะส่งผลก่อให้เกิดการกระทำขึ้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลักๆ ดังนี้ (1) การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) คือความเชื่อของผู้ใช้งานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของระบบว่าเทคโนโลยี ดังกล่าวจะเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (2) ด้านการรับรู้ถึงการใช้ง่าย (Perceived Ease of Use) ระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีคาดหวังต่อระบบการใช้งานที่ง่ายไม่ซับซ้อน ซึ่งการรับรู้ถึงการใช้ง่ายจะส่งผลต่อการมีทักษะที่มีต่อการใช้พบว่า การรับรู้ถึงการใช้ง่ายมีอิทธิพลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ด้วย ถือได้ว่าตัวแปรหลักที่สำคัญ ของแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) (3) ทักษะที่มีผลต่อการใช้งาน (Attitudes Toward Using) คือ ทักษะของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยีนั้นๆ สามารถพัฒนาไปสู่การแสดงพฤติกรรม เช่น ความรู้สึกสนใจอยากทดลองหรืออยากใช้งาน ความรู้สึกที่มีต่อเทคโนโลยีนั้นๆ ทั้งในแง่เชิงบวกและเชิงลบ (4) พฤติกรรมการตั้งใจใช้งาน (Behavioral Intention) เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยีนั้น ๆ โดยได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีและทักษะที่มีต่อเทคโนโลยี ซึ่ง Rigopoulos and Askounis, (2008) พบในการศึกษาของพวกเขาว่า พฤติกรรมการตั้งใจใช้งานในการศึกษาของเขาจะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการใช้งานที่แท้จริง

แนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคติและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. แนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

วิชญ์พล อุไรวรรณชัย (2561) สรุป ความเห็นเกี่ยวกับทัศนคติ ว่าเป็นความคิดที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยผ่านการเรียนรู้หรือการเชื่อมโยงความรู้กับสิ่งที่ใกล้เคียงหรือเกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปประมวลผล จนสุดท้ายกลายเป็นความเชื่อต่อสิ่งนั้น ซึ่งมีทั้งด้านบวก ด้านลบ และเป็นกลาง ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีสิ่งเร้าที่มากกระทบหรือหักล้างความรู้หรือความเชื่อเดิม และเข้าสู่กระบวนการสรุปและประมวลอีกครั้ง จนกลายเป็นความคิดและความเชื่อใหม่ ซึ่งอาจแตกต่างจากเดิมได้

อรกานต์ สุคนธวิโรจน์ (2560) กล่าวถึงความหมายของทัศนคติ ไว้ว่า หมายถึง ความคิด ความรู้สึก หรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมของบุคคลนั้น เป็นปฏิกิริยาการ ตอบโต้ โดยการประเมินค่าว่าชอบหรือไม่ชอบ และยังเป็นตัวตัดสินการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ที่จะส่งผลกระทบในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคลอื่นๆ สิ่งของ และสถานการณ์ต่างๆ ใน สภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ โดยที่ทัศนคตินี้สามารถเรียนรู้ หรือจัดการ ได้โดยใช้ประสบการณ์ที่ ผ่านมา และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือเป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

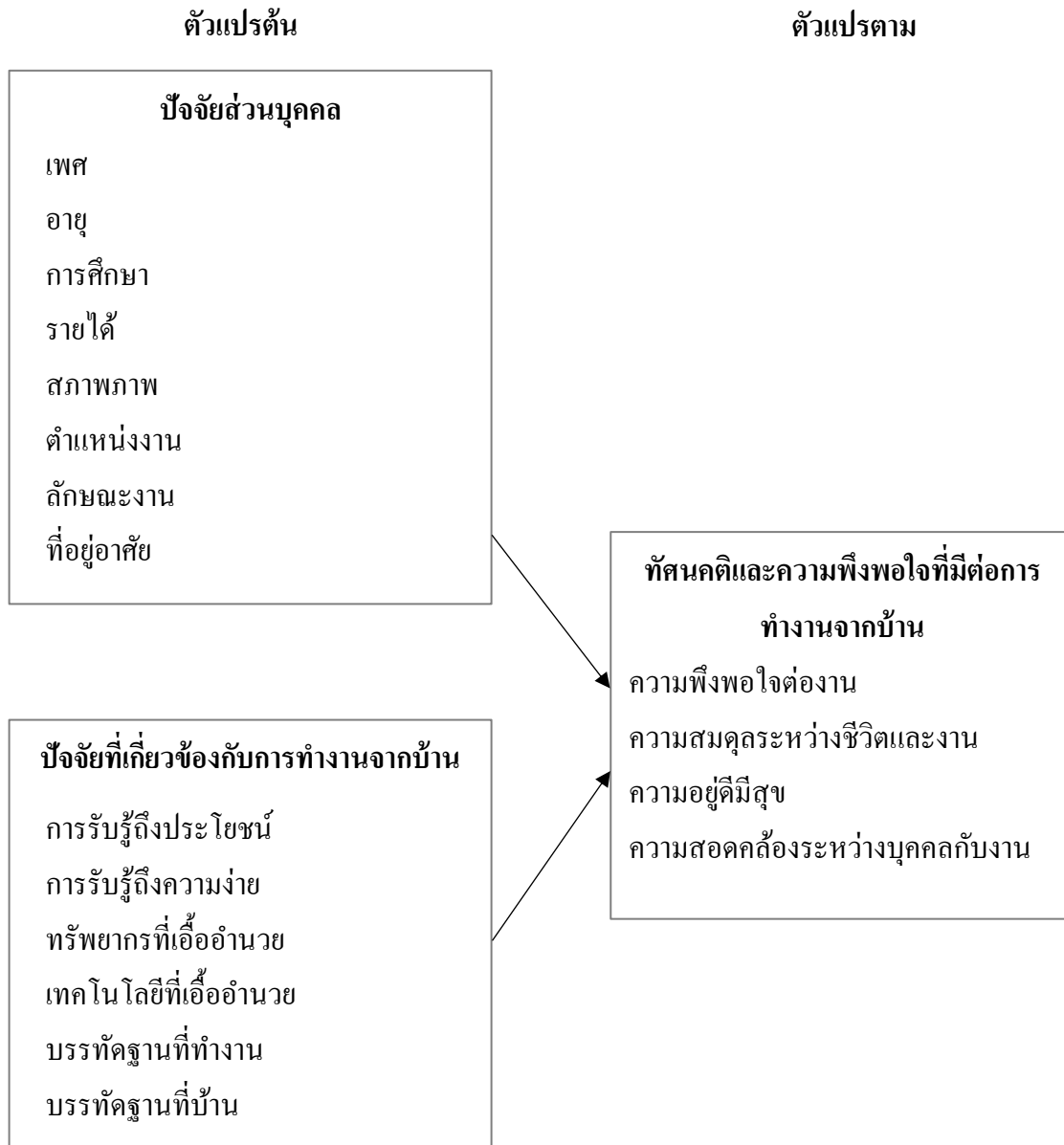
นิศารัตน์ จิรรุ่งแสงสถิต (2556) ระบุถึงองค์ประกอบของทัศนคติ ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1) ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive Component ซึ่งแสดงถึงความรู้ (Knowledge) การรับรู้(Perception) และความเชื่อถือ (Beliefs) 2) ส่วนของความรู้สึก (Affective Component) ซึ่งสะท้อนถึงอารมณ์ (Emotion) หรือความรู้สึก (Feeling) 3) ส่วนของพฤติกรรม (Conative Component หรือ Behavior หรือ Doing) ซึ่งสะท้อนถึงความน่าจะเป็นหรือแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรม

ศิริรัตน์ อมรประเสริฐชัย (2555) ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความโน้มเอียงที่เรียนรู้เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

หากกล่าวโดยสรุปแล้วทัศนคติ เป็นเรื่องของความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่อาจจะ เป็นบุคคล วัตถุสิ่งของ สถานการณ์ หรือ เหตุการณ์ต่าง ๆ แล้วมีพฤติกรรมแสดงออกมาในรูปการประเมินค่า ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งทางยอมรับหรือปฏิเสธ หรือเป็นการแสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบ เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 400 คน คำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล

โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว ใช้สถิติ One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีปกติ (Enter Method) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยส่วนบุคคล จากการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.8 โดยจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.8 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 73.3 ในขณะที่รายได้ของกลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.8 และมีสถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 45.3 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน/วิศวกร คิดเป็น ร้อยละ 34.0 โดยที่ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านการผลิต/วางแผนผลิต/ควบคุมคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 25.8 และพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 38.8 โดยพบว่าส่วนใหญ่มีช่วงระยะเวลาที่ทำงานจากบ้าน 1-2 เดือน คิดเป็นร้อยละ 35.8

ส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน (ทั้งไปและกลับ) ด้วยเวลา 30 – 59 นาที โดยวิธีการเดินทางมาทำงานที่ทำเป็นประจำคือ ใช้ยานพาหนะส่วนตัว เช่น รถยนต์ รถจักรยานยนต์ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายการเดินทางมาทำงานเฉลี่ยต่อวัน 51 – 100 บาท ทั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากบ้าน ช่วยประหยัดเวลาในการเดินทางในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.59 โดยคิดเห็นว่าประโยชน์ที่ได้จากการทำงานจากบ้านช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเสื้อผ้า ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น และรับผิดชอบภาระที่บ้านได้มากขึ้น เห็นด้วยในระดับปานกลาง หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบการผสมผสานในลักษณะ รูปแบบดั้งเดิมและทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50 ด้านสิ่งที่ต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติม นอกเหนือจากคอมพิวเตอร์ พบว่าส่วนใหญ่ต้องการให้องค์กรสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ในด้านปัญหาจากการทำงานจากบ้าน (Work from home) ในช่วงที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างพบปัญหาการทำงานจากบ้าน มากถึงร้อยละ 78.3 โดยปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ปัญหาการทำงานร่วมกับผู้อื่น ขาดการทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 40.3

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง กับการรับรู้ประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน ได้แก่ ช่วยลดค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ช่วยบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น ช่วยให้การงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้งานประสบความสำเร็จ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยากไม่ซับซ้อน การทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ และคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก

ส่วนปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยคิดเห็นว่าเป็นได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ และเห็นว่าอุปกรณ์ที่ได้รับมีประสิทธิภาพและเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน และปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าองค์กรมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพ และเทคโนโลยีที่องค์กรมี ช่วยให้ประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก และรวดเร็ว และคิดเห็นว่าเป็นไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน ในระดับปานกลางเช่นกัน ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า องค์กรของมีนโยบาย หรือการสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน มีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน และหัวหน้าสนับสนุนให้ทำงานจากบ้าน ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า การทำงานจากบ้านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆ ในครอบครัว อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านรองรับการทำงานจากบ้าน และสมาชิกในบ้านของรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน

จากข้อมูลพบว่าความพึงพอใจต่องาน มีความเห็นด้วยระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมาก ว่าพึงพอใจในงานที่ได้รับในปัจจุบัน ที่ค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนความคิดเห็น ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีความเห็นด้วยระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.30 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมาก ว่าการทำงานจากบ้านทำให้อาศัยอยู่ที่เดิมได้ หรือไม่ต้องหาที่พักใหม่ ส่วนความคิดเห็น ด้านความอยู่ดีมีสุข มีความเห็นด้วยระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17 ส่วนความคิดเห็น ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 โดยรู้สึคว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.44

เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน ของพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ในส่วนของพนักงานที่อายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ในพนักงานที่อายุต่างกัน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในกลุ่มพนักงานที่มีช่วงระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอยู่ในระดับมาก

สำหรับกลุ่มพนักงานที่ช่วงระดับรายได้ต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความแตกต่างของช่วงระดับรายได้ของพนักงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 60,001 ขึ้นไป มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน อยู่ในระดับมาก

ความแตกต่างในด้านสถานภาพของพนักงาน มีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ยังพบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างกัน โดยพบว่าตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน/วิศวกร มีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านที่พักอาศัย พบว่าพนักงานที่พักอาศัยแตกต่างกัน ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน (Work from home) ของพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน

จากการวิจัยพบว่า อิทธิพลของ ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ บรรทัดฐานที่บ้าน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน นอกจากนี้ยังพบว่าอิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ บรรทัดฐานที่ทำงานและบรรทัดฐานที่บ้าน มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และพบว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่บ้าน มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข และการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ

บรรทัดฐานที่บ้าน อิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยรวมแล้วปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน (Work from home) ของพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน คือ บรรทัดฐานที่บ้าน รองลงมาคือการรับรู้ประโยชน์ ตามมาด้วยบรรทัดฐานที่ทำงาน ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย และลำดับสุดท้ายคือปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย และสรุปข้างต้นทางผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กรหรือการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวกับการจัดหาอุปกรณ์เพื่อการทำงานจากบ้านควรพิจารณาในเรื่องการสร้างให้พนักงานที่ต้องทำงานจากบ้านรับรู้ถึงประโยชน์ ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยและการรับรู้ถึงความง่ายต่อการทำงานจากบ้าน และบรรทัดฐานที่ทำงาน เพราะจะเห็นได้ว่าปัจจัยดังกล่าว มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานจากบ้าน (Work from home) ของพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ส่วนของปัจจัยด้านบรรทัด บรรทัดฐานที่บ้าน นั้นจะเป็นสิ่งที่องค์กรเข้ามาดำเนินการได้ยาก ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ใช้กลยุทธ์ที่จะสร้างการรับรู้ถึงความง่ายและทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ดังนี้

1. ใช้การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมเข้าถึงง่ายได้ทุกที่ทุกเวลา

โดยอาจจัดทำระบบการสื่อสารที่เข้าถึงพนักงานทุกกลุ่มและทุกหน่วยงาน โดยเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา และใช้การสื่อสารนั้นให้การสื่อความให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน ตลอดจนใช้สร้างให้ระบบการสื่อสารนั้นสามารถประเมินหรือป้อนกลับข้อมูล ในด้านความพึงพอใจ หรือประโยชน์ของการทำงานจากบ้านหลังจากพนักงานได้ทดลองทำงานจากบ้านมาได้สักระยะ ก็จะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ การทำงานจากบ้านนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาต่อยอดให้พนักงานพึงพอใจในการทำงานจากบ้านได้ดียิ่งขึ้นตลอดจนสามารถนำข้อมูลป้อนกลับนั้น มาวางแผนในการจัดสรรให้เกิดการทำงานจากบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยกลยุทธ์การสื่อสารที่เหมาะสมที่สุดในปัจจุบันได้การสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ เช่น ระบบการสื่อสารแอปพลิเคชัน Line official หรือ Line@ ที่สื่อสารสื่อสารเข้าไปได้ถึงทุกกลุ่มพนักงาน โดยจัดทำสื่อต่างๆที่น่าสนใจส่งให้พนักงานอ่านเป็นลักษณะภาพประกอบข้อความสั้นๆ และแบ่งการสื่อสารออกเป็นตอนสั้นๆ เพื่อให้การสื่อสารนั้นไม่ยากจนเกินไป นอกจากนี้หากมีการจัดทีมงานให้บริการการทำงานจากบ้าน เช่น ทีมงานสนับสนุนด้านเทคโนโลยีการเชื่อมต่อ เพื่อช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความง่ายต่อการทำงานจากบ้านให้มากยิ่งขึ้น ก็จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานจากบ้านให้รู้สึกดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามการจัดให้

มีช่วงวันที่พนักงานได้กลับเข้าทำงานในออฟฟิศตามปกติ จะทำให้เกิดการพบปะพูดคุยสื่อสารแบบเห็นหน้า จะช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีได้

2. เตรียมพร้อมการวางแผนด้านเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอ

การเตรียมพร้อมด้วยการวางแผนด้านเทคโนโลยีโดยจัดให้มีทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ต่อการทำงานจากบ้าน ให้กับพนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีได้ เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงที่มีการระบาดของไวรัส โควิด-19 เข้ามาเป็นตัวเร่ง ให้หลายองค์กรต้องเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารในการทำงาน ทำให้จำเป็นต้องมีการวางแผนหรือจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดหาเครื่องมือเหล่านี้ให้เหมาะสม อันจะช่วยให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและรับมือกับสถานการณ์การทำงาน ที่มีความหลากหลายรูปแบบมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวិจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้สำรวจความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มพนักงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน เป็นหลักซึ่งพนักงานในอุตสาหกรรมด้านนี้ จะมีพนักงานกลุ่มใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตซึ่งมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถทำงานในรูปแบบการทำงานจากบ้านได้ เพราะต้องปฏิบัติติดงานกับชิ้นงานการผลิตในระบบสายพานการผลิต ดังนั้นการบริหารจัดการให้มั่นใจนโยบายการทำงานจากบ้านอาจมีความจำเป็นต้องสื่อสารให้เกิดความเข้าใจแก่พนักงานทุกฝ่าย เพื่อลดความเข้าใจไม่ถูกต้องของพนักงานที่มีหน้างานในลักษณะที่ไม่สามารถทำงานจากบ้านได้ เกิดความเข้าใจว่าการทำงานจากบ้านเป็นการทำงานเต็มเวลาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงานอย่างเต็มที่ สำหรับการวิจัยในครั้งถัดไป ผู้วิจัยสามารถทำการศึกษาในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมด้านเทคโนโลยี การสื่อสารหรืออุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อให้เกิดการศึกษากลุ่มตัวอย่างในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมใหม่ๆ ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมโรค,กระทรวงสาธารณสุข. (2564). สถานการณ์ผู้ติดเชื้อ COVID-19 อัปเดตรายวัน. ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2564. จาก <https://ddc.moph.go.th/covid19-dashboard/>
- ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019, กระทรวงมหาดไทย. (2564). หนังสือสั่งการ (มท). ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2564. จาก <https://www.moicovid.com/>
- วิจัยกรุงศรี, ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). (2564). ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2564. จาก <https://www.krungsri.com/th/research/macroeconomic>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). สภาวะเศรษฐกิจรายไตรมาส. ค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2564. จาก https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=QGDP_report.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ, กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). สสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2564. ค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2564. จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014>
- กรกช วนกรกุล. (2560) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ในองค์กรธุรกิจไทย. สาขาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- Diane E. Bailay (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior* 23, 383–400 (2002)
- Nilles, J. M. (1998). *Managing telework: Strategies for managing the virtual workforce* (Vol. 6). New York, NY: Wiley.
- สร้อยญา ซื่อสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิมลสิริ หลอดทอง. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วีรยา อธิพัฒน์ภากิน. (2562). การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน. วิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

- บุญนำ กลิ่นบุญเรือง. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน). วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2564.
- ชาลินี ฐิติโชติพิณชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรัชย์ สิรินิวัฒน์กุล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้งานระบบ SAP ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจกรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏธัญบุรี
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). การนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติ ในรูปแบบความปกติใหม่ (New Normal). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ ปีที่ 6 ฉบับที่ 4 (เมษายน 2564).
- วิศยา หวังพลายเจริญสุข และประสพชัย พสุนันท์. (2563). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์คานาคอระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริการส่วนหน้าร้านค้าปลีกในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม–มิถุนายน 2563
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย Work-Life Balance and Generations Diversity. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ. .
- ชาลินี ฐิติโชติพิณชัย (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล : กรณีศึกษา ธนาคารแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารเทคโนโลยี) วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ภาณุเดช เพ็ชรความสุข และคณะ. (2558) ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการของ
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี
- กรรณิการ์ รุจิรวโรชิต. (2563). การศึกษาความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ณ ศูนย์บริการแบบ
เบ็ดเสร็จ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. ส่วนราชการ สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.
- นิรชา เอี่ยมชะโอต. (2563). การศึกษาทัศนคติของผู้บริโภค Generation Y ในการซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อ
สิ่งแวดล้อม. การจัดการมหาดบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของ
พนักงาน ต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร. การจัดการมหาดบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Clark. (1998). Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation. Issues in
Higher Education. **Pages:** 163.
- Lim and Teo. (2000). To work or not to work at home An empirical investigation of
factors affecting attitudes towards teleworking. Journal of Managerial Psychology,
Vol. 15 No. 6, 2000, pp. 560-586.
- Rigopoulos and Askounis, (2008) Group Decision Methodology for Collaborative Multicriteria Assignment
World Applied Sciences Journal 4 (1): 155-163, 2008.
- Hamed Kord. (2017). Review and Analysis of Telework Perspective in the Administrative System. Dutch
Journal of Finance and Management 2017, 1(2), 44.
- Shihang Zhang (2020) A work-life conflict perspective on telework. Transportation Research Part A 141
(2020) 51–68.
- Kowalski & Swanson. (2005). Critical success factors in developing teleworking