

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 4 สิงหาคม 2565
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 9 ตุลาคม 2565
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 19 ตุลาคม 2565

*พณกร กระบวนศรี**

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

อุษณีย์ เส่งพานิช², รัตนา สิทธิอ่อน³

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน และศึกษาบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และเพื่อศึกษาการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลางในกรุงเทพมหานครที่ทำงานที่บ้าน จำนวน 311 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ การถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า (1) ทัศนคติต่อการทำงานที่บ้านมีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากร คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้ และปัจจัยด้านความเข้ากันได้ (2) บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงมีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากร คือ ปัจจัยด้าน บรรทัดฐานที่ทำงาน และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน และ (3) การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมมีผลต่อความ ตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากร คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้และปัจจัย ด้านนโยบายรัฐบาล โดยปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านได้มากที่สุด คือ บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน

คำสำคัญ: ทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม
ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน

วิธีการอ้างอิง:

พณกร กระบวนศรี, อุษณีย์ เส่งพานิช และรัตนา สิทธิอ่อน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรม
ในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล
สงคราม, 4(3), 15-29.

Factors Influencing Behavioral Intention towards Working from Home of the Personnel of the Comptroller General's Department

Received: August 4, 2022

Revised: October 9, 2022

Accepted: October 19, 2022

Phannakorn Krabuansri^{1*}

Master of Business Administration

Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University

*Usanee Sengpanich*², *Rattana Sittioum*³

Assistant Professor, Dr, Master of Business Administration

Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University

Abstract

The purposes of research were to study the working from home attitude that affect the behavioral intention of working from home of the personnel, investigate the norm of the reference group that affect their behavioral intention of working from home, and examine their perceptions of behavior control that affect their behavioral intention of working from home. The subjects were 311 officers of Comptroller General's Department in Bangkok who worked from home. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The results showed that the officers' attitude towards working from home affecting the behavioral intention in work from home included the perceived factors on the benefits of use and compatibility. In addition, the norm of the reference group affecting their behavioral intention consisted of the normative factors of workplace and their home with statistical significance of the 0.05 level. Also, the perceptions of behavior control that affected their behavioral intention were the factors of easy-to-use technology and government policy. The common factors that can most predict the behavioral intention of working from home of the personnel of Comptroller General's Department are norm of the reference group, workplace, and home, respectively.

Keywords: Attitudes of Working from Home, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control, Behavioral Intention to Working from Home

Cite this article as:

Krabuansri, P., Sengpanich, U., Sittioum, R. (2022). Factors Influencing Behavioral Intention towards Working from Home of the Personnel of the Comptroller General's Department. *Journal of Management Science Pibulsongkram Rajabhat University*, 4(3), 15-29.

*Corresponding Author: nufah111@gmail.com

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 (Coronavirus Disease 2019) ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและลุกลามไปทั่วโลกในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมานั้น ได้ส่งผลให้องค์การอนามัยโลก (WHO) ประกาศให้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่เป็น "การระบาดใหญ่" หรือ pandemic เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2563 (ศูนย์ข้อมูล COVID-19, 2563) สำหรับในประเทศไทยนั้น โรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 ได้เริ่มแพร่กระจายเข้ามาในประเทศไทยในช่วงเดือนมกราคม 2563 ต่อมากระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศให้เป็นโรคติดต่อร้ายแรงตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2563 (ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3), 2563) และหลังจากวันที่ 17 มีนาคม 2563 คณะรัฐมนตรี (ครม.) มีมติให้ทุกหน่วยงานพิจารณามาตรการเหลื่อมเวลาทำงาน และทำงานที่บ้าน เพื่อเป็นการรักษาระยะห่าง (Social Distancing) ช่วยลดความเสี่ยงการติดเชื้อไวรัสในช่วงการเดินทางหรือในสถานที่ทำงาน

การทำงานที่บ้าน (Work from Home) เป็นการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานที่บ้านได้ โดยการเชื่อมต่อหรือติดต่อกับหน่วยงานต้นสังกัดผ่านการใช้เครือข่ายเทคโนโลยี จากการศึกษาของบริษัท Gallup พบว่าการทำงานที่บ้านยังมีส่วนช่วยให้พนักงานยังคงมีความภักดีต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตในงานของพนักงาน ทำให้มีสมาธิในการทำงานมากกว่าในที่ทำงานที่อาจถูกรบกวนจากบุคคลอื่นได้ตลอดเวลา และยังมีส่วนทำให้ผู้คนได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการอยู่อาศัยจากเมืองใหญ่ไปสู่เมืองที่มีประชากรหนาแน่นน้อยกว่า การทำงานที่บ้านจึงเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตจริงกับการทำงานซึ่งเป็นอาชีพหล่อเลี้ยงชีวิต อย่างไรก็ตาม พบว่ามีคนจำนวนไม่น้อยที่ไม่ชอบทำงานที่บ้าน ด้วยเหตุผลที่ว่าบ้านคือสถานที่พักผ่อนไม่ควรใช้เป็นที่ทำงาน การทำงานที่บ้านเหมือนกับอยู่กับความซ้ำซากจำเจ (พันธ์ศักดิ์ อาภาขจร, 2563)

กรมบัญชีกลางเป็นหน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินและหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คำนวณ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา 2019 กรมบัญชีกลางเป็นอีกหนึ่งหน่วยงานที่มีนโยบายให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางปรับเปลี่ยนการทำงานตามมติของคณะรัฐมนตรี โดยให้การเหลื่อมเวลาทำงาน และการทำงานที่บ้าน แต่พบว่าการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมบัญชีกลางซึ่งมีหน้าที่ที่ต้องติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในการทำงานอาจมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในสำนักงานมากกว่า เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูล เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก การใช้ระบบการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ GFMS) ซึ่งการที่จะเปลี่ยนลักษณะการทำงานของบุคลากรเป็นการปฏิบัติงานที่บ้าน จะต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบงานให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง, 2563)

ทั้งนี้จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล มีความสอดคล้องกับแบบจำลองตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ Ajzen, 1991 (วัลลัญช์ แก้วลัมพันธ์, 2554) มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ปัจจัย คือทัศนคติต่อการใช้ บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม โดยทั้งสามปัจจัยมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความมุ่งหมายในการใช้การทำงานระยะไกลทั้งสิ้น ทำให้ทราบว่าความตั้งใจในการทำงานที่บ้าน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ Ajzen นั้นเป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งความตั้งใจที่มากขึ้นย่อม

ส่งผลให้เกิดแนวโน้มในการกระทำพฤติกรรมมากขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้พบว่าความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านหากพนักงานมีความรู้ประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรจะมีส่วนช่วยให้มีการทำงานได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น เพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร และเกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานในองค์กรอีกด้วย (ภัทรพงษ์ ยมนา, 2557)

ดังนั้น การวิจัยนี้จึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อ (Belief), ทศคติ (Attitudes) ที่ดีในการทำงานที่บ้าน ส่งผลต่อความตั้งใจและพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน ซึ่งยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรของกรมบัญชีกลาง แต่อย่างใด ผลจากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัจจัยทางจิตวิทยาและความตั้งใจในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ซึ่งทำให้ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาที่ได้นำไปเป็นฐานข้อมูลประกอบการวางแผนในการบริหารจัดการทำงานในรูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลางให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นฐานข้อมูลในการเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการทำงานที่บ้านที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง
2. เพื่อศึกษาบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ทศคติต่อการทำงานที่บ้านมีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

สมมติฐานที่ 2: บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงมีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

สมมติฐานที่ 3: การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมมีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการทำงานที่บ้าน พบว่า มีการให้คำจำกัดความ หรือความหมายของคำว่า การทำงานที่บ้าน ได้แก่ Work from Home, Work at Home, Telecommuting, Work Anywhere, Telework, Virtual Office, Flexiplace ผู้วิจัยจึงขอเสนอคำที่น่าสนใจ เช่น Pearce (2009) ให้ความหมายของการทำงานทางไกล โดยเป็นระบบซึ่งสามารถให้พนักงานทำงานปกติ โดยมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นทางการให้สามารถทำงานที่บ้านหรือที่ทำงานอื่นตามพื้นที่ที่สะดวกต่อที่อยู่

อาศัยของพนักงาน สอดคล้องกับ Ake Exorcist (2561) ซึ่งกล่าวว่าระบบการทำงานที่บ้าน คือ การที่เราสามารถทำงานที่บ้านได้ ไม่ต้องมาเข้าสำนักงาน และในบางครั้งก็ไม่ได้เจาะจงเฉพาะบ้านเท่านั้น อาจะหมายถึงการทำงานนอกสถานที่ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่เพราะมีเหตุจำเป็นต้องไป แต่ก็สามารถนั่งทำงานได้นอกจากนี้ สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2563) กล่าวว่าระบบการทำงานที่บ้าน หมายถึงการทำงานที่ผู้ทำงานมีความยืดหยุ่นในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงานและช่วงเวลาในการทำงานได้ โดยในระหว่างการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานสามารถ เชื่อมต่อหรือติดต่อกับหน่วยงานต้นสังกัดได้ผ่านการใช้เครือข่ายเทคโนโลยีต่าง ๆ สำหรับคำนี้มีศัพท์ใกล้เคียงคำอื่น ๆ อีก ได้แก่ Telecommuting, E-Communting, E-Work, Telework, Work At Home หรือ Working from Home

จากคำนิยามที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของการทำงานที่บ้านสำหรับงานวิจัยนี้ หมายถึง เป็นการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานที่บ้านได้ โดยการเชื่อมต่อหรือติดต่อกับหน่วยงานต้นสังกัดผ่านการใช้เครือข่ายเทคโนโลยีต่าง ๆ เพียงแค่มีสัญญาณ อินเทอร์เน็ต แล็ปท็อป แท็บเล็ต และอุปกรณ์ชนิดอื่นๆ ซึ่งต้องกำหนดจำนวนวันต่อสัปดาห์ หรือจัดเวลาให้เหลื่อมกัน เป็นการช่วยให้มีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นและยังสามารถทำงานให้สำเร็จง่ายขึ้น การทำงานที่บ้านยังช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความสุขในการดำเนินชีวิตไม่ว่าจะเป็นการรู้จักแบ่งเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว และการทำงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจเชิงพฤติกรรม

นิธินาถ วงศ์สวัสดิ์ และปวีณา คำพุกกะ (2557) ได้อธิบายว่า ความตั้งใจเกิดจากทัศนคติและรูปแบบของการรับรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมแบบอย่างของกลุ่มและสังคม คือ สภาพของพฤติกรรมที่เป็นปกติหรือการกระทำตามแบบอย่างในการแสดงออกที่สังคมเป็นผู้กำหนดให้ประพฤติกรรมหรือไม่ประพฤติกรรม ถ้าทัศนคติและการรับรู้เป็นไปในทางบวกหรือสร้างสรรค์จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจทางด้านพฤติกรรม ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาอย่างชัดเจน ถ้าทัศนคติและการรับรู้มีความขัดแย้งไม่ตรงกัน จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจทางด้านพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในทิศทางตรงข้าม ฉะนั้น ทัศนคติและรูปแบบของการรับรู้เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความเป็นไปได้ในการอธิบายความตั้งใจทางด้านพฤติกรรมทั้งในทางบวก และทางลบ รวมถึง Venkatesh, Brown, Maruping and Bala (2008) ที่ได้อธิบายว่า ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Behavior Intention) คือ ระดับที่บุคคลตั้งใจที่จะกำหนด แผนงานที่จะทำ หรือไม่ได้ตั้งใจจะทำ และบางส่วนที่ถูกกำหนดส่งผลต่อพฤติกรรมในอนาคต ซึ่งพฤติกรรมความตั้งใจจะถูกใช้กันอย่างกว้างขวางในการทำนายการตัดสินใจใช้เทคโนโลยี โดยมีปัจจัยด้านระยะเวลา ความถี่ และความรุนแรงในการใช้งาน ซึ่งแนวคิดสามประการนี้ใช้ทั่วไปในการทำนาย การใช้เทคโนโลยี

โดยงานวิจัยนี้ให้ความหมายของความตั้งใจเชิงพฤติกรรม หมายถึง ความตั้งใจและความแน่วแน่ที่จะกระทำหรือแสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ต้องการซึ่งได้แก่ ความตั้งใจ การต้องการความเป็นไปได้ ความพยายาม หรือการวางแผน โดยมีผลมาจากทัศนคติ ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ได้รับมา

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน พบว่ามีการศึกษาและงานวิจัยได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน ดังนี้

3.1 ทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานที่บ้านมีปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ การรับรู้ประโยชน์การใช้งาน (Perceived Usefulness) และการรับรู้ถึงความง่ายการใช้งาน และความเข้ากันในการใช้ (ซาลิณี ฐิติโชติพัฒนา, 2559) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.1 การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้ (Perceived Usefulness) หมายถึง การที่บุคคลนั้นมีการรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งานการทำงานที่บ้าน ก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจในการใช้งานการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้น โดยเป็นการรับรู้ของบุคคลว่าระบบนั้นจะช่วยทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาดีขึ้น

3.1.2 การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) หมายถึง ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่คาดหวังต่อการใช้ระบบว่าจะมีการใช้งานที่ง่าย ไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความพยายามในการทำ ความเข้าใจมาก เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าการทำงานที่บ้านนั้นอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้หรือไม่

3.1.3 ความเข้ากันได้ในการใช้ (Compatibility) หมายถึง เป็นปัจจัยที่วัดการรับรู้ในความเหมาะสมของการทำงานที่บ้านว่ายืดหยุ่นสอดคล้องหรือเข้ากันได้กับผู้ใช้งานในด้านต่าง ๆ หรือไม่ เช่น ด้าน ค่านิยม ประสบการณ์ในอดีต หรือทักษะ

3.2 บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานที่บ้านมีปัจจัยหลัก 2 ประการคือ คือ บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน (วัลลภษ์ แก้วสัมพันธ์, 2554) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work Social Structure) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการของกลุ่มหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและลูกน้องหากบุคคลนั้นเชื่อว่ากลุ่มหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและลูกน้อง ต้องการให้แสดงพฤติกรรมนั้น ก็มีแนวโน้มจะคล้อยตามและทำตามด้วย ในทางตรงกันข้ามหากเชื่อว่ากลุ่มหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและลูกน้องคิดว่าเขาไม่ควรแสดงพฤติกรรมนั้น เขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นด้วย

3.2.2 บรรทัดฐานที่บ้าน (Home social structure) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการของบุคคลในครอบครัว หากบุคคลนั้นเชื่อว่า บุคคลในครอบครัวต้องการให้แสดง พฤติกรรมนั้น ก็มีแนวโน้มจะคล้อยตามและทำตามด้วย ในทางตรงกันข้าม หากเชื่อว่าบุคคลในครอบครัวคิดว่า เขาไม่ควรแสดงพฤติกรรมนั้น เขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นด้วย

3.3 การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานที่บ้านมีปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช่ เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช่ นโยบายองค์กร และนโยบาย รัฐบาล (ชาลิณี ฐิติโชติพัฒนา, 2559)

3.3.1 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช่ (Resource Facilitating Conditions) หมายถึง ปัจจัยที่มุ่งเน้นไปที่ความคิดเห็นของบุคลากรต่อทรัพยากรในองค์กรว่ามีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการทำงานที่บ้านหรือไม่ เพื่อให้การทำงานที่บ้านประสบความสำเร็จ องค์กรจึงต้องลงทุนในอุปกรณ์เพื่อให้การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพ เช่น โทรศัพท์เครื่องโทรสาร คอมพิวเตอร์ ระบบต่าง ๆ และเพื่อให้มีผู้ที่ทำงานที่บ้านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและดีเหมือนกับการทำงานที่สำนักงาน

3.3.2 เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช่ (Technology Facilitating Conditions) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีในองค์กรว่ามีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการทำงานที่บ้านหรือไม่

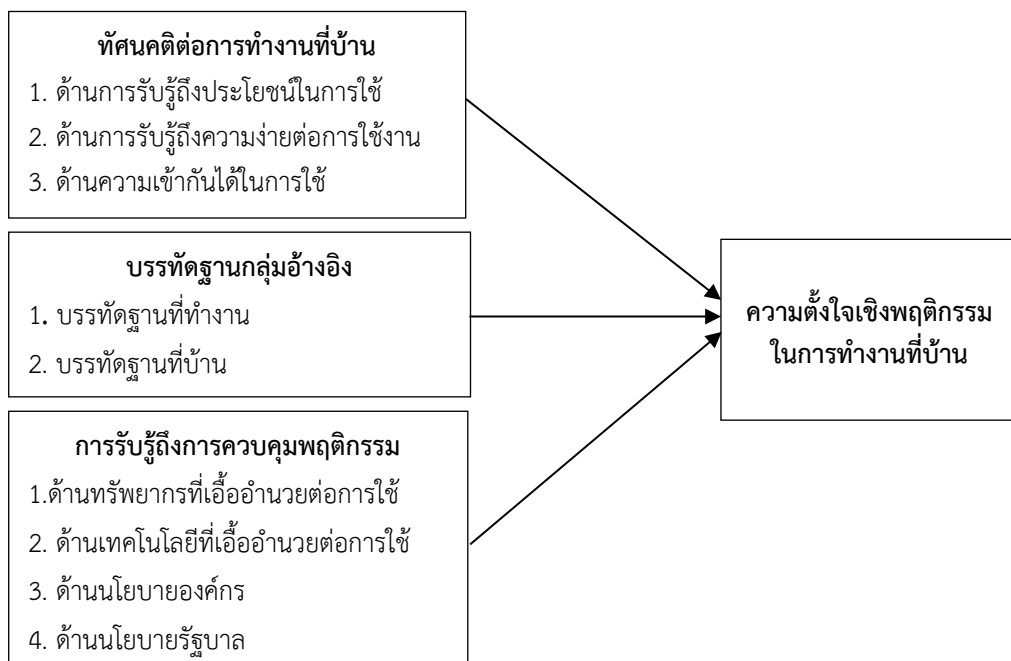
3.3.3 นโยบายองค์กร (Corporate Policy) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์กรว่ามี นโยบายที่สนับสนุนในการทำงานทางบ้านหรือไม่ เช่น การรับรู้ว่าผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานที่บ้านได้ ซึ่งนโยบายองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งของการยอมรับการใช้การทำงานที่บ้าน คือปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง เนื่องจากถ้าผู้บริหารระดับสูงไม่ให้การสนับสนุน การทำงานทางไกลก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้

3.3.4 นโยบายของรัฐบาล (Government Policy) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อนโยบายรัฐบาล ว่ามีการสนับสนุนให้มีการทำงานที่บ้านหรือไม่ เช่น การรับรู้ว่าผู้บริหารต้องการให้เกิดการลด

การระบาดของโรค เป็นปัจจัยหนึ่งที่อาจจะส่งผลต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางกิจกรรม การกระทำ หรือการเลือก ตัดสินใจ หรือกฎหมาย ของรัฐซึ่งได้ตัดสินใจและกำหนดไว้เพื่อชี้แนะให้กระทำตามอันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายด้วยการวางแผนการจัดทำโครงการ วิธีการบริหาร กระบวนการดำเนินงาน การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความต้องการของประชาชน

นอกจากนี้ผลการวิจัยต่าง ๆ ที่ผ่านมาแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล เช่น งานวิจัยของชาลินี ฐิติโชติพัฒนชัย (2559) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมีทั้งหมด 8 ตัว ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน การรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้ ความเข้ากันในการใช้ บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายองค์กร รวมถึงงานวิจัยของวรวิทย์ เชี่ยววัฒนะกุล (2562) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับใช้สำนักงานเสมือน โดยการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับใช้สำนักงานเสมือน มี 5 ปัจจัย คือ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน การมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับเทคโนโลยี การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม การรับรู้ถึงความสะดวกต่อการใช้งาน และความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยในการใช้งานเทคโนโลยี วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานไกล ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานทางไกล มี 3 ปัจจัย คือ ทัศนคติที่มีต่อการใช้ บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ถึงการควบคุมด้านพฤติกรรม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Clark & Olfman (1999) ซึ่งศึกษาเรื่องอิทธิพลต่อการตัดสินใจการทดสอบการทำงานทางไกลด้วยแบบจำลองการตัดสินใจแบบง่าย ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติการทำงานที่บ้านมี 3 ปัจจัย คือ การรับรู้ประโยชน์ในการใช้ การรับรู้ความสะดวกในการใช้ และความเข้ากันในการใช้

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้พัฒนากรอบแนวคิด ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ในกรุงเทพมหานครที่ทำงานที่บ้าน (Work from Home) ตามนโยบายของรัฐบาล ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 กำลังระบาด ตามประกาศของกรมบัญชีกลาง จำนวน 1,383 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง, 2563) กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลางในกรุงเทพมหานครที่ทำงานที่บ้านที่ถูกคัดเลือกมาจากกลุ่มประชากร โดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311 ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก และขอความร่วมมือจากผู้บริหารกรมบัญชีกลางในการแจกแบบสอบถามออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล โดยมีรายละเอียดขั้นตอน คือขอความร่วมมือจากผู้บริหารกรมบัญชีกลางในการแจกแบบสอบถามออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบแล้ว นำมาแยกแบบสอบถามที่ได้คำตอบไม่สมบูรณ์ และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) มีรายละเอียดแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลางที่ปฏิบัติงาน work from home ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในหน่วยงาน และรายได้ต่อเดือนโดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choices) เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ผู้วิจัยใช้และพัฒนามาจากแบบวัดของชาลีณี ฐิติโชติพัฒนชัย (2559)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยใช้และพัฒนามาจากแบบวัดของวลัญช์ ก้าวสัมพันธ์ (2554)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Form) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะข้อมูลด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจน ความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถามพร้อมนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว จึงนำ

แบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ด้านการศึกษาพฤติกรรมและการตัดสินใจเชิงพฤติกรรม เพื่อพิจารณาหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและประเด็นที่ทำการวิจัย (Index of item – Objective Congruence : IOC) จากนั้นนำผลที่ได้จากการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบมาคัดเลือกข้อคำถามนั้นให้มีความสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้การวิจัยฉบับนี้มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (IOC) คือ 0.90

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ในกรุงเทพมหานครที่มีการทำงานที่บ้านตามนโยบายของรัฐบาล ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 กำลังระบาด และไม่ได้ถูกคัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ มีค่า Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.974 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลต่อไปได้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติที่ได้จากงานวิจัย และนำผลการคำนวณค่าสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อนำเสนอผลการวิจัย ทั้งนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลับมามีจำนวน 311 ตัวอย่าง คิดเป็น 100% โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ใช้วิธีการแจกแจงจำนวน (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics analysis) ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) จำนวน 1 ตัว กับตัวแปรอิสระ (X) ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เป็นเทคนิคทางสถิติที่อาศัยความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรมาใช้ในการทำนายโดยเมื่อทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็สามารถทำนายอีกตัวแปรหนึ่งได้สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.30 อายุ 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.90 ตำแหน่งในหน่วยงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 74.30 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.20

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง (ค่าเฉลี่ย=3.68) ทักษะต่อการทำงานที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย=3.54) และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (ค่าเฉลี่ย=3.52) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย=3.83) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านนโยบายรัฐบาล (ค่าเฉลี่ย=3.75) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้ (ค่าเฉลี่ย=3.63) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (ค่าเฉลี่ย=3.54) ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร (ค่าเฉลี่ย=3.54) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.52)

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (ค่าเฉลี่ย=3.46) ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ (ค่าเฉลี่ย=3.44) และปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (ค่าเฉลี่ย=3.31) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านหวังว่าระบบการทำงานที่บ้านจะรองรับการทำงานในอนาคต (ค่าเฉลี่ย=3.92) รองลงมา ท่านคาดหวังว่าระบบการทำงานที่บ้านจะมีการใช้ทั่วทั้งองค์กร (ค่าเฉลี่ย=3.88) ท่านมีความสนใจและพยายามที่จะใช้ระบบการทำงานที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย=3.82) และท่านมีความตั้งใจที่จะใช้งานระบบการทำงานที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย=3.81) และท่านมีความตั้งใจที่จะวางแผนการพัฒนารูปแบบการทำงานให้สามารถนำไปใช้ทดแทนรูปแบบการทำงานปกติ (ค่าเฉลี่ย=3.77) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : ทศนคติต่อการทำงานที่บ้านมีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง พบว่า ทศนคติต่อการทำงานที่บ้านมีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้ มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P < 0.05$) ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ยังไม่สนับสนุน โดยตัวแปรทั้ง 2 ด้านที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน คือ ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้ สามารถพยากรณ์ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน ร้อยละ 40.20 ($R^2 = 0.402$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 59.80 เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ทศนคติต่อการทำงานที่บ้าน ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้ มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 : บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงมีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง พบว่า บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงมีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน ตัวแปรทั้ง 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P < 0.05$) สามารถพยากรณ์ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน ร้อยละ 54.80 ($R^2 = 0.548$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 45.20 เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ

สรุปได้ว่า บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 : การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมมีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง พบว่า การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยด้านนโยบายรัฐบาล และปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P < 0.05$) ส่วนปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ยังไม่สนับสนุน

สรุปได้ว่า การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ปัจจัยด้านนโยบายรัฐบาล และปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ทั้งนี้จากสมมติฐาน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้
2. ด้านบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน
3. การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายรัฐบาล และปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 การศึกษาทัศนคติต่อการทำงานที่บ้านที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลางให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การทำงานที่บ้านสามารถทำงานร่วมกับการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ รองลงมา คือ การทำงานที่บ้านสอดคล้องกับทักษะที่มีอยู่ การทำงานที่บ้านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติ รูปแบบการทำงานสอดคล้องกับการทำงานที่บ้าน และลักษณะงานเหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัย ชาลิณี ฐิติโชติพัฒนชัย (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านความเข้ากันมีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเข้ากันอยู่ในระดับเห็นด้วยสูง แสดงให้เห็นว่าพนักงานรับรู้ว่าการระบบการทำงานทางไกลมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ค่านิยม ประสิทธิภาพ และทักษะของตนเอง ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจส่งผลให้เกิดทัศนคติเชิงบวก และแสดงออกทางพฤติกรรมการใช้ระบบการทำงานทางไกล

ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้ พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลางให้ระดับความคิดเห็นของทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน ด้านปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง การทำงานที่บ้านช่วยทำให้ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันลดลง เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร อีกทั้งยังเป็นการบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น ทำให้ทำงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิมงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดความสมดุล ระหว่างงานและชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิทย์า เชี่ยววัฒนะกุล (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับใช้สำนักงานเสมือน พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งานสำนักงานเสมือนส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้งานสำนักงานเสมือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การใช้ระบบสำนักงานเสมือนสามารถช่วยให้ทำงานมากขึ้นในเวลาเท่าเดิม รองลงมา คือ การใช้งานสำนักงานเสมือนสามารถช่วยทำให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การใช้งานสำนักงานเสมือนมีประโยชน์ในการทำงาน และการใช้งานสำนักงานเสมือนสามารถช่วยทำให้การทำงาน โดยมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ที่ 2 การศึกษาบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลางให้ระดับความคิดเห็นของบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง ด้านปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง สมาชิกในครอบครัวยอมรับการทำงานที่บ้าน ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต และไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับของคนในครอบครัว อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนการทำงานที่บ้านจากครอบครัว โดยถ้าหากคนในครอบครัวไม่เข้าใจการทำงานที่บ้านก็จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานที่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัย วลัยุฑ์ แก้วสัมพันธ์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานทางไกล กรณีศึกษา ธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า บรรทัดฐานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และส่งผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานทางไกล โดยหากสมาชิกในบ้านหรือคนใกล้ชิดของพนักงานมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนการทำงานที่บ้าน ไม่ปฏิบัติตนเป็นอุปสรรค ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมความตั้งใจการทำงานที่บ้านมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลางให้ระดับความคิดเห็นของบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง ด้านปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง องค์กรมีการสนับสนุนให้ใช้การทำงานที่บ้าน รองลงมา คือ คนในองค์กรยอมรับการทำงานที่บ้าน การทำงานที่บ้านไม่ทำให้เกิดปัญหาการติดต่อประสานงานภายในองค์กร โครงสร้างขององค์กรรองรับกับการทำงานที่บ้าน และคนรอบตัวในองค์กรใช้การทำงานที่บ้านจึงต้องการใช้การทำงานที่บ้านด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Clark & Olfman (1999) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การตัดสินใจในการใช้การทำงานทางไกลของพนักงานในระดับหัวหน้างานและลูกน้อง พบว่า ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้การทำงานทางไกลของลูกน้องมากกว่าหัวหน้างาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 การศึกษาการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

ปัจจัยด้านนโยบายรัฐบาล พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลางให้ระดับความคิดเห็นของการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ด้านปัจจัยด้านนโยบายรัฐบาล อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง การคาดหวังรัฐบาลควรมีส่วนร่วมในการกำหนด และคุ้มครองการทำงานที่บ้านให้มีสวัสดิภาพเทียบเท่ากับการทำงานรูปแบบเดิม การทำงานที่บ้านจะต้องได้รับการสนับสนุน และได้รับความคุ้มครองด้านข้อมูลจากภาครัฐ มีนโยบายให้องค์กรต่าง ๆ มีการจัดอบรมเพิ่มทักษะการทำงานที่บ้านในอนาคต สนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อรองรับระบบการทำงานที่บ้านในอนาคต และรัฐบาลมีนโยบายให้หน่วยงานทำงานผ่านระบบการทำงานที่บ้านในอนาคตอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของวลัยุฑ์ แก้วสัมพันธ์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานทางไกล กรณีศึกษา ธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยนโยบายของรัฐบาลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานทางไกล โดยการกำหนดออกมาเป็นนโยบายของรัฐ ซึ่งจะเพิ่มความตั้งใจในการทำงานทางไกลเพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลางให้ระดับความคิดเห็นของการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ด้านปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง องค์กรมีเทคโนโลยีที่เพียงพอรองรับการทำงานที่บ้าน ช่วยประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น ซึ่งองค์กรได้มีหน่วยงานที่ช่วยประสานและดูแลเกี่ยวกับปัญหาทางเทคโนโลยีระหว่างการทำงานที่บ้าน อีกทั้งยังสนับสนุนเทคโนโลยีให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานที่บ้าน จึงช่วยให้การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Clark & Olfman (1999) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การตัดสินใจในการใช้การทำงานทางไกลของ

พนักงานในระดับหัวหน้างานและลูกน้อง พบว่า ปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานทางไกลของหัวหน้างานและลูกน้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. ด้านทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน หากองค์กรต้องการให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการทำงานที่บ้าน ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความเข้ากันเป็นอันดับแรก ซึ่งเป็นการสร้างการรับรู้ของบุคลากรว่าระบบการทำงานที่บ้านมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ค่านิยม ประสพการณ์และทักษะของตนเอง ดังนั้น องค์กรควรทำการฝึกทักษะให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้ โดยเชื่อว่าการทำงานที่บ้านจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองดีขึ้น ดังนั้นองค์กรควรคำนึงถึงประโยชน์ของการใช้ระบบการทำงานที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ เทคโนโลยี หรือระบบซอฟต์แวร์สนับสนุนการทำงานและการสื่อสารต่าง ๆ ซึ่งเป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เกิดการบริหารจัดการเวลาที่ดี เป็นการสร้างผลงานที่มีคุณภาพและมีประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อบุคลากรในองค์กรรับรู้ความเข้ากันและประโยชน์ในการใช้ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่บ้าน และส่งผลให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมในการตั้งใจทำงานที่บ้านที่ดียิ่งขึ้น

2. ด้านบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง หากองค์กรต้องการให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการทำงานที่บ้าน ควรให้ความสำคัญ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านเป็นอันดับแรก โดยการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่บ้านของบุคลากรในการอาศัยอยู่กับบุคคลภายในครอบครัวหรือจากคนใกล้ชิดขณะทำงาน ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความเข้าใจให้การสนับสนุนและเคารพเวลางานไม่ปฏิบัติตนเป็นอุปสรรคต่อการทำงานที่บ้าน ส่วนปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน องค์กรควรมีการสื่อสารทำความเข้าใจในรูปแบบที่เหมาะสมเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ไปยังบุคลากรทุกคน ในการทำงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้น รวมถึงการสร้างความเข้าใจให้ตระหนักถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

3. ด้านการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม หากองค์กรต้องการให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการทำงานที่บ้าน ควรให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาลเป็นอันดับแรก โดยรัฐบาลควรกำหนดและคุ้มครองการทำงานที่บ้านให้มีสวัสดิภาพเทียบเท่ากับการทำงานรูปแบบเดิม รวมถึงการคุ้มครองด้านความปลอดภัยของข้อมูล และควรมีการสนับสนุนเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีการจัดอบรมเพิ่มทักษะการทำงานที่บ้าน และควรมีนโยบายให้หน่วยงานทำงานผ่านระบบการทำงานที่บ้านในอนาคตอย่างต่อเนื่อง ส่วนปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการ ใช้ ระดับความคิดเห็นภาพรวมปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการ ใช้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า องค์กรสนับสนุนเทคโนโลยีให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานที่บ้าน และองค์กรได้มีหน่วยงานที่ช่วยประสานและดูแลเกี่ยวกับปัญหาทางเทคโนโลยีระหว่างการทำงานที่บ้านอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนเทคโนโลยี และดูแล ประสานงานเกี่ยวกับปัญหาการใช้งานในระหว่างการทำงานที่บ้าน เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ เมื่อบุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ ว่านโยบายรัฐบาลและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการใช้ในเชิงบวก ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมในการตั้งใจทำงานที่บ้านที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากงานวิจัยฉบับนี้ศึกษาเฉพาะบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ผู้วิจัยมองว่าทรัพยากรและเทคโนโลยีของกรมบัญชีกลางส่วนกลางที่อยู่ในกรุงเทพมหานครมีความเพียงพอและครอบคลุมให้แก่บุคลากรมากกว่าในต่างจังหวัด ดังนั้นหากต้องการทราบภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลางทั้งหมดอาจสามารถขยายขอบเขตงานวิจัยอื่นได้
2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น จึงควรศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หรือ อาจเป็นการวิจัยแบบผสม ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อสามารถตอบคำถามวิจัยได้อย่างชัดเจน เสริมความสมบูรณ์ให้กับประเด็นที่ต้องการศึกษามากขึ้น
3. ควรเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีที่กระจายตัวออกไป เช่น ช่วงอายุ หรือ การเก็บข้อมูลอื่นเพิ่มเติม เช่น สถานะทางครอบครัวเพื่อนำมาวิเคราะห์เพิ่มเติมว่าพนักงานที่ใส่ใจกับ สมรรถนะมีลูกแล้ว จะทำให้ได้ความคิดเห็นที่ทำให้ผลงานวิจัยแตกต่างจากผลที่ได้ในครั้งนี้
4. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ในส่วนของตัวแปรต้นเพิ่มเติม ที่อาจมีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน นอกเหนือจากตัวแปรต้นที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุมและถูกต้องมากยิ่งขึ้น ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์แก่องค์กรต่อไป
5. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษากลุ่มภาคเอกชน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์กรภาครัฐกับองค์กรเอกชนว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และนำผลที่ได้ไปมาปรับใช้ในการจัดทำนโยบายของภาคเอกชนให้มีความตั้งใจในการทำงานที่บ้านมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง. (2563). *ข้อมูลจำนวนบุคลากรกรมบัญชีกลาง เฉพาะปฏิบัติงาน อยู่ส่วนกลางที่ทำงานที่บ้าน*. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://www.cgd.go.th>.
- ชาลิณี ฐิติโชติณิธิ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิธินาถ วงศ์สวัสดิ์ และปวีณา คาพุกกะ. (2557). ความตั้งใจของผู้ซื้อขายหลักทรัพย์ผ่านอินเทอร์เน็ต. *สมาคมนักวิจัย*, 2(19), 56-67.
- ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3). (2563, 29 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 48 ง. หน้า 1.
- พันธ์ศักดิ์ อาภาขจร. (2563). *ทำงานจากบ้าน vs ทำงานในออฟฟิศ*. สืบค้น 16 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.isranews.org/article/isranews-article/88787-WFHHH.html>.
- ภัทรพงษ์ ยมนา. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและความตั้งใจในระบบสำนักงานเสมือนมาใช้ในองค์กร* (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วรัทยา เขียววัฒนะกุล. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับใช้สำนักงานเสมือน* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วลัญช์ แก้วสัมพันธ์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล*. กรณีศึกษาธนาคารแห่งประเทศไทย (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศูนย์ข้อมูล COVID-19. (2563). *สถานการณ์ผู้ติดเชื้อ COVID-19*. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://web.facebook.com/informationcovid19>.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2563). *ศัพท์ชวรู้*. สืบค้น 16 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.etda.or.th/th/Useful-Resource/terminology>.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ake Exorcist. (ม.ป.ป.). *การ Work from Home เป็นบางครั้งบางคราในบริษัท Software ยุคใหม่*. สืบค้น 16 ตุลาคม 2563, จาก <https://medium.com/@akexorcist>
- Clark II, S. D., & Olman, L. (1999). Influencing the decision to telework-testing the simplified decision model. In *Proceedings of the 1999 ACM SIGCPR conference on Computer personnel research* (pp. 65-72). New York: Association for Computing Machinery.
- Pearce, J. A. (2009). Successful corporate telecommuting with technology considerations for late adopters. *Organizational Dynamics*, 38(1), 16-25.
- Venkatesh, V., Brown, S. A., Maruping, L. M., & Bala, H. (2008). Predicting different conceptualizations of system use: the competing roles of behavioral intention, facilitating conditions, and behavioral expectation. *MIS quarterly*, 483-502.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introduction Analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Rows Publishers.