



การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานแบบผสมผสาน
ในยุคความปกติใหม่

โดย

ปาริชาติ กุรุจิภัทร์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชานวัตกรรมทางธุรกิจ
โครงการหลักสูตรปริญญาโทออนไลน์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2565

A STUDY OF FACTORS INFLUENCING THE ADOPTION OF HYBRID
WORKING IN THE NEW NORMAL

BY

PARICHAT KULRUJIPHAT



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM IN
BUSINESS INNOVATION
TUXSA ONLINE MASTER'S DEGREE PROGRAM THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2022

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
โครงการหลักสูตรปริญญาโทออนไลน์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

ปาริชาติ กุลรุจิภัทร์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานแบบผสมผสาน
ในยุคความปกติใหม่

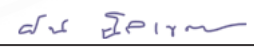
ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมทางธุรกิจ

เมื่อ วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2566

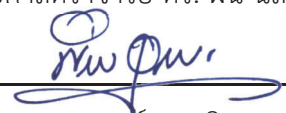
ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรวิตย์ อัสสพันธุ์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฝน นิลเชต)

ประธานคณะกรรมการบริหารการศึกษาแบบออนไลน์


(รองศาสตราจารย์ ดร. พิภพ อุดร)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานแบบผสมผสานในยุคความปกติใหม่
ชื่อผู้เขียน	ปาริชาติ กุรุจิภัทร์
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (นวัตกรรมทางธุรกิจ)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	โครงการหลักสูตรปริญญาโทออนไลน์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฝน นิลเขต
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ผ่านทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ใช้ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology) ในประเทศไทย จำนวน 385 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติ การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม วัดทางอ้อม และวัดทางตรง และใช้แบบจำลองการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์อำนาจการทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติ การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ที่วัดทางอ้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการวัดทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยทั้งสามด้านสามารถร่วมทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ได้ ร้อยละ 20.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่ทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ที่สำคัญที่สุดคือด้านทัศนคติ รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม และด้านการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงตามลำดับ

คำสำคัญ: ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน, การทำงานแบบผสมผสาน

Independent Study Title	A STUDY OF FACTORS INFLUENCING THE ADOPTION OF HYBRID WORKING IN THE NEW NORMAL
Author	Parichat Kulrujiphat
Degree	Master of Business Administration (Business Innovation)
Major Field/Faculty/University	TUXSA Online Master's Degree Program Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant Professor Fon Ninkhate, Ph.D.
Academic Year	2022

ABSTRACT

The objective of this study was to investigate factors influencing the adoption of Hybrid Working in the new normal, using the Theory of Planned Behavior as a framework. Questionnaires were completed by 385 Thai ICT employees. A Pearson's correlation analysis was used to analyze a correlation between indirect and direct measurement of attitudes, subjective norms, and perceived behavioral control and a multiple regression analysis was conducted to explore the prediction of behavior intention to adopt Hybrid Working.

The findings indicated that the indirect measurement of attitudes, subjective norms, and perceived behavioral control were positively correlated with its corresponding direct measurement at a significance of .01. The findings also showed that all three factors significantly predicted the intentions to adopt Hybrid Working, explaining 20.5% of the variance at a significance of .05. The employees' attitudes were the strongest predictor of their behavioral intention, followed by perceived behavioral control and subjective norms respectively.

Keywords: Theory of planned behavior, Hybrid Working

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฝน นิลเขต ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ ตลอดจนความช่วยเหลือและคำแนะนำข้อคิดเห็นที่มีคุณค่า และมีประโยชน์ในการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการศึกษาจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ อัสสพันธุ์ ที่ให้เกียรติมาเป็นประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าอิสระนี้เป็นอย่างมาก รวมทั้งให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี อีกทั้งขอขอบพระคุณผู้ประสานงานหลักสูตร และเพื่อนร่วมรุ่นทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว เพื่อนๆ และเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องในอนาคตไม่มากนักน้อย และหากการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

ปาริชาติ กุลรุจิภัทร์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	3
1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา	4
1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา	4
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ	4
1.5 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working	6
2.1.1 ความหมายและประเภทของการทำงานแบบ Hybrid Working	7
2.1.1.1 Flexible hybrid work model	7
2.1.1.2 Remote-first hybrid work model	7

	(5)
2.1.1.3 Fixed hybrid work model	8
2.1.1.4 Office-first hybrid work model	8
2.1.2 ผลกระทบจากการทำงานแบบ Hybrid Working	8
2.1.3 การทำงานแบบ Hybrid Working ในอนาคต และปัจจัยที่เป็น องค์ประกอบให้เกิดความสำเร็จ	10
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบ Hybrid Working	12
2.2.1 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)	15
2.2.1.1 องค์ประกอบของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน	15
2.2.1.2 การสร้างคำถามและมาตรวัดตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน	17
2.2.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน	18
2.2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of planned behavior: TPB) กับการทำงานจากที่บ้าน	20
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	22
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	24
3.1 ลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย	24
3.1.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	24
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
3.2.1 การสำรวจและคัดเลือกความเชื่อเด่นชัด กลุ่มอ้างอิงเด่นชัด และปัจจัย เด่นชัด	25
3.2.2 สร้างคำถามสำหรับการศึกษา	27
3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	32
3.5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)	32
3.5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)	33
3.6 การวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล	33
3.6.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)	34
3.6.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)	34

	(6)
3.7 สมมติฐานการวิจัย	34
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	36
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	37
4.2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	41
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย	47
4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ	47
4.3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ	49
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	51
5.1 สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล	52
5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	52
5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	55
5.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย	58
5.2.1 ประโยชน์ที่ได้รับทางวิชาการ	58
5.2.2 ข้อเสนอแนะทางการบริหาร	58
5.3 ข้อจำกัดของงานวิจัย	60
5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต	60
รายการอ้างอิง	62
ภาคผนวก	69

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ผลกระทบในเชิงบวกและเชิงลบของการทำงานแบบ Hybrid Working	9
2.2 ปัจจัยความสำเร็จของการทำงานแบบ Hybrid Working	12
2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้าน	13
2.4 ปัจจัยที่ส่งผลกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการทำงานจากที่บ้าน หลังสถานการณ์โควิด-19 ตามทฤษฎี TPB	22
3.1 ผลแจกแจงความถี่ความเชื่อเด่นชัด (Salient Beliefs)	26
3.2 ผลแจกแจงความถี่กลุ่มอ้างอิงเด่นชัด (Salient References)	26
3.3 ผลแจกแจงความถี่ปัจจัยควบคุมเด่นชัด (Salient Control Factors)	27
3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	31
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	37
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับความคิดเห็นของ ตัวแปรอิสระ (วัดทางตรง)	41
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับความคิดเห็นของ ตัวแปรอิสระด้านทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)	43
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับความคิดเห็นของ ตัวแปรอิสระด้านการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)	45
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับความคิดเห็นของ ตัวแปรอิสระด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงาน แบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)	46
4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working และปัจจัยทำนายตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน วัดทางตรงและ ทางอ้อม	48
4.7 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงาน แบบ Hybrid Working และปัจจัยทำนายตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน	49

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)	15
2.2	กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ปรับปรุงจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)	23



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในช่วงปี พ.ศ. 2563 ต่อเนื่องมาจนถึงต้นปี พ.ศ. 2565 ได้ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก ผู้คนจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิถีชีวิตจากเดิม มีการเว้นระยะห่าง (Social distancing) อีกทั้งยังมีความจำเป็นต้องลดการเดินทางลงเพื่อลดความเสี่ยงทางด้านสุขภาพ และควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ด้วยเหตุนี้ ผู้คนทุกเพศทุกวัยจึงจำเป็นต้องปรับวิธีการดำรงชีวิตประจำวันให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น เปลี่ยนช่องทางการซื้อสินค้าและบริการต่างๆ มาเป็นการซื้อผ่านช่องทางออนไลน์ เปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนเป็นแบบออนไลน์ และเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) เป็นต้น พฤติกรรมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตนี้ เป็นแนวทางของวิถีชีวิตใหม่ ตามที่ราชบัณฑิตยสภาได้บัญญัติศัพท์คำว่า New normal ไว้ ซึ่งหมายถึง ความปกติใหม่ หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ ในปี พ.ศ. 2563 (ณัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ, 2563)

พฤติกรรมหลายอย่างอาจเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในขณะที่พฤติกรรมบางอย่างอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ถาวรแม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จะคลี่คลายลงแล้วก็ตามเนื่องจากผู้คนเริ่มมีความคุ้นเคยกับวิถีชีวิตใหม่แล้วยกตัวอย่างเช่น การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่ยังคงมีอยู่และจะยังคงดำเนินต่อเนื่องต่อไปในอนาคต เนื่องจากการทำงานในรูปแบบนี้มีประโยชน์ในหลายแง่มุม ทั้งการลดค่าครองชีพของพนักงานที่เกิดขึ้นเมื่อต้องเข้ามาทำงานในสำนักงาน และลดเวลาที่ใช้ในการเดินทางลงได้ รวมถึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มสูงขึ้นเมื่อเทียบกับการทำงานในช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (Barrero et al., 2021)

การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ส่งผลดีหลายประการ แต่ในขณะเดียวกันการทำงานจากที่บ้านตลอดเวลาก็ได้ส่งผลในเชิงลบด้วยเช่นกัน เช่น พนักงานอาจมีความวิตกกังวลและความเครียด เกิดภาวะซึมเศร้า (ปัทมา ต่างประเสริฐ, 2563) หัวหน้างานอาจมีความกังวลด้านการบริหารจัดการและการติดตามความคืบหน้าของงานที่มอบหมาย นอกจากนี้ ยังเกิดปัญหาด้านความสัมพันธ์ในระดับองค์กรอันเนื่องมาจากขาดความมีส่วนร่วมหรือการมีปฏิสัมพันธ์ของพนักงาน (Halford, 2005) เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ในปัจจุบันจึงได้มีแนวคิดการทำงานที่ผสมผสานระหว่างการทำงานที่สำนักงานและการทำงานจากที่บ้าน (Hybrid Working) เกิดขึ้น

ซึ่งเป็นแนวทางการทำงานรูปแบบใหม่ที่มีความยืดหยุ่นสูงทั้งด้านสถานที่ทำงานและเวลาทำงาน โดยเมื่อเทียบกับการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ตลอดเวลาแล้ว การทำงานจากที่บ้าน (Hybrid Working) จะช่วยเสริมสร้างการมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน (บังอร เบ็ญจาธิกุล, 2564) เนื่องจากพนักงานจะยังคงมีการเข้าทำงานที่สำนักงานเป็นบางเวลา ในขณะที่พนักงานจะยังมีอิสระในการจัดการงานและกำหนดเวลางานด้วยตนเอง (Ahmed & Khalil Md, 2021) และยังคงรักษาระดับของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ในระดับที่เหมาะสม (Wappula, 2022; Yang et al., 2022)

ผลการสำรวจจาก UK Office for national statistics (2021); Dobbins (2021) ได้ให้ข้อสรุปว่าร้อยละ 85 ของกลุ่มประชากรที่ทำการสำรวจในสหราชอาณาจักรจะยังคงมีการทำงานจากที่บ้านต่อไปอย่างต่อเนื่องในอนาคต โดยผสมผสานเข้ากับการทำงานที่สำนักงาน (Hybrid Working) และผลการสำรวจจาก UK Office for national statistics (2022) พบว่าสัดส่วนของการทำงานแบบ Hybrid Working ในเดือนเมษายนของปี 2022 นั้นเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันใน 2021 จากร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 24 และมากกว่าร้อยละ 78 ให้ความเห็นว่าการทำงานรูปแบบนี้ช่วยเพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกา โดย McKinsey and Company (2022) ให้ข้อสรุปว่าร้อยละ 58 ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถามยังคงมีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้านอย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งวันผสมกับการเข้าไปทำงานที่สำนักงาน โดยจากการสำรวจพบว่า องค์กรที่มีความยืดหยุ่นด้านสถานที่ในการทำงานได้ จะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่พนักงานจะพิจารณาเมื่อมองหางานใหม่

ปัจจุบันบริษัทชั้นนำระดับโลก ได้แก่ บริษัท Microsoft บริษัท Ford Motor บริษัท Citigroup บริษัท Google และบริษัท Infosys ได้นำรูปแบบการทำงานที่ผสมผสานระหว่างการเข้าทำงานที่สำนักงานและการทำงานจากที่บ้านมาใช้ในองค์กร (Lenka, 2021) และแนวคิดการทำงานแบบ Hybrid Working นั้น ได้เริ่มมีการนำมาใช้สำหรับธุรกิจในประเทศไทยแล้วในปัจจุบัน (Ploy Ten Kate, 2022) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มในการปรับแนวทางการทำงานของภาคธุรกิจในประเทศไทยที่สอดคล้องกับกระแสการปรับตัวที่เกิดขึ้นทั่วโลก และมีความเป็นไปได้ว่า แม้ว่าสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จะได้คลี่คลายลงแล้ว การทำงานแบบ Hybrid Working ก็ยังคงเป็นวิธีการทำงานที่ได้รับการยอมรับให้ยังคงมีอยู่ต่อไป และเพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มการทำงานแบบ Hybrid Working ในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นประเด็นสำคัญเบื้องต้นที่ควรศึกษาว่า ความคิดเห็นต่อการทำงานแบบ Hybrid Working ของพนักงานในประเทศไทยเป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อการยอมรับรูปแบบการทำงานแบบ Hybrid Working เพื่อองค์กรต่างๆ

จะนำผลไปใช้ประกอบการพิจารณาในการกำหนดแนวทางและนโยบายต่างๆ หากต้องการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working ในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของทัศนคติ (Attitude) ระดับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) และระดับการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavior control) ที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working ระดับการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านทัศนคติ (Attitude) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) และความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavior control) ที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working วัดทางตรงและวัดทางอ้อม

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลการทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ของตัวแปรด้านทัศนคติ (Attitude) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) และความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavior control) ที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานแบบผสมผสาน หรือ Hybrid Working ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาไว้ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working นี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) อ้างอิงตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

พนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT)

1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ถึง มีนาคม 2566

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working ที่จะนำไปสู่การตัดสินใจยอมรับและการนำไปใช้
2. ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working เพื่อเป็นข้อมูลให้องค์กรนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางและรูปแบบการทำงานในอนาคต

1.5 นิยามศัพท์

การทำงานแบบ Hybrid Working หมายถึง การทำงานที่มีความยืดหยุ่นในด้านสถานที่ โดยพนักงานอาจทำงานจากที่บ้าน ทำงานในสำนักงาน หรือทำงานจากสถานที่อื่นๆ แทนที่การทำงานจะอยู่ภายในสำนักงานเพียงแห่งเดียว และในบางครั้งอาจรวมถึงความยืดหยุ่นด้านเวลาด้วย รูปแบบการทำงานแบบ Hybrid Working จะแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. พนักงานสามารถเลือกเวลาและสถานที่ได้เองโดยอิสระ โดยอาจทำงานจากที่บ้าน นอกสถานที่ หรือภายในสถานที่ทำงานก็ได้
2. พนักงานจะทำงานจากที่บ้านเกือบตลอดเวลา และจะเข้าปฏิบัติงานที่สถานที่ทำงานในเพียงบางโอกาส หรือบางครั้งคราว
3. องค์กรเป็นผู้กำหนดวันและเวลาที่จะอนุญาตให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน หรือเข้าทำงานที่สถานที่
4. พนักงานจะต้องเข้าทำงานที่สำนักงาน แต่มีความยืดหยุ่นที่จะทำงานจากที่บ้านได้ในบางวัน

การตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เป็นการทำงานแบบ Hybrid Working

ทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือทางลบต่อการทำงานแบบ Hybrid Working

การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working หมายถึง การที่บุคคลจะคล้อยตามบุคคลอ้างอิง ที่คาดหวังหรือไม่คาดหวังให้บุคคลมีการทำงานแบบ Hybrid Working

การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงความยากง่าย และความสามารถในการควบคุมตนเองในการทำงานแบบ Hybrid Working ซึ่งจะส่งผลมาจากความเชื่อและการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่อาจส่งเสริมหรือขัดขวางต่อการทำงานแบบ Hybrid Working



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารบทความวิชาการต่างๆ ถึงแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดสมมติฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working

2.1.1 ความหมายและประเภทของการทำงานแบบ Hybrid Working

2.1.2 ผลกระทบจากทำงานแบบ Hybrid Working

2.1.3 การทำงานแบบ Hybrid Working ในอนาคต และปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบให้เกิดความสำเร็จ

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบ Hybrid Working

2.2.1 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)

2.2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) กับการทำงานจากที่บ้าน

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working

การทำงานจากที่บ้าน หรือ Work From Home หรือ Telecommuting (Nilles, 1976) หรือ Teleworking (Lamond et al., 1997; วลัยุช ก้าวสัมพันธ์, 2555) หรือ Telework (Allen et al., 2015; Lamond et al., 1997; Messenger & Gschwind, 2016; ชาลิณี วิฑิตโชติพนิชย์, 2559) หรือ Remote work (Allen et al., 2015; Olson, 1983) เป็นแนวคิดการทำงานที่ไม่ยึดติดกับสถานที่ทำงาน โดยเมื่อกล่าวถึงแนวคิดการทำงานจากที่บ้าน จะมีองค์ประกอบสองประการเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) สถานที่ทำงาน โดยพนักงานอาจทำงานจากที่บ้านหรือสถานที่อื่นที่นอกเหนือจากสำนักงานตามปกติ (Magnus et al., 2022) และ (2) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยการทำงานจากที่บ้านนั้นต้องมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีด้านการสื่อสารเพื่อรับหรือส่งข้อมูลจากระยะไกลเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงานด้วย (ปัทมา ต่างประเสริฐ, 2563; มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์, 2563; ลิลกมล กิตติเจริญกุล, 2562; สนิพร อ่อนทรัพย์, 2563)

การทำงานแบบ Work From Home เป็นที่รู้จักและได้ถูกกล่าวถึงมาก่อนสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 ในตลอดหลายทศวรรษที่ผ่านมา และเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเมื่อทั่วโลกต้องเผชิญกับการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (Bloom et al., 2022) การทำงานแบบ Work From Home ที่ถูกกล่าวถึงในงานวิจัยส่วนใหญ่ไม่ได้มีรูปแบบการจัดแบ่งประเภทที่แน่นอน โดยอาจเป็นการทำงานจากที่บ้านทั้งหมดโดยไม่เข้าสำนักงานเลย หรือการสลับเข้าทำงานที่สำนักงานเป็นบางวัน (เสาวรัช รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน, 2563) ซึ่งรูปแบบการทำงานที่ผสมผสานระหว่างการทำงานที่สำนักงานและการทำงานที่บ้านนั้น ในปัจจุบันได้เรียกว่าการทำงานแบบ Hybrid Working (บังอร เบ็ญจาธิกุล, 2564)

2.1.1 ความหมายและประเภทของการทำงานแบบ Hybrid Working

จากการศึกษางานวิจัย บทความ และเอกสารต่างๆ พบว่า มีการอธิบายถึงความหมายและรูปแบบของการทำงานที่มีลักษณะแบบ Hybrid Working ที่ใกล้เคียงกัน โดยอาจมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของการศึกษา กล่าวคือ การทำงานแบบ Hybrid Working หมายถึงการทำงานที่มีความยืดหยุ่นในด้านสถานที่ โดยพนักงานอาจทำงานจากที่บ้าน ทำงานในสำนักงาน หรือทำงานจากสถานที่อื่นๆ (Dobbins, 2021; Lenka, 2021; Wappula, 2022; บังอร เบ็ญจาธิกุล, 2564) และในบางครั้งอาจหมายถึงความยืดหยุ่นด้านเวลา (Vidhyaa & Ravichandran, 2022) แทนที่การทำงานจะอยู่ในสำนักงานเพียงแห่งเดียวดังเช่นในอดีต โดยประเภทการทำงานแบบ Hybrid Working นั้น สามารถแบ่งตามความแตกต่างของลักษณะการกำหนดสถานที่ทำงานและเวลาทำงานได้ดังนี้

2.1.1.1 Flexible hybrid work model

พนักงานสามารถเลือกเวลาและสถานที่ได้เองโดยอิสระ โดยอาจทำงานจากที่บ้าน นอกสถานที่ หรือภายในสถานที่ทำงานก็ได้ (Vidhyaa & Ravichandran, 2022)

2.1.1.2 Remote-first hybrid work model

พนักงานจะทำงานจากที่บ้านเกือบตลอดเวลา และจะเข้าปฏิบัติงานที่สถานที่ทำงานในเพียงบางโอกาส หรือบางครั้งคราว เช่น เมื่อมีกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน หรือการอบรม (Vidhyaa & Ravichandran, 2022; วรจรัตน์ โชติรัตน์, 2549) เช่น บริษัท Quora และบริษัท Dropbox ซึ่งอนุญาตให้พนักงานทำงานจากที่บ้านเกือบตลอดเวลา และจะเข้าปฏิบัติงานที่สถานที่ทำงานบ้างหนึ่งหรือสองวันในหนึ่งเดือนหากมีความจำเป็น การทำงานรูปแบบนี้จะไม่กำหนดให้พนักงานต้องเข้ามาพบปะกัน แต่ในบางเวลาผู้บริหารอาจจัดกิจกรรมบางอย่างให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะและทำงานร่วมกันบ้าง (Lenka, 2021)

2.1.1.3 Fixed hybrid work model

องค์กรเป็นผู้กำหนดวันและเวลาที่จะอนุญาตให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน หรือเข้าทำงานที่สถานที่ (Vidhyaa & Ravichandran, 2022) โดยบางองค์กรอาจกำหนดให้พนักงานต้องเข้าทำงานที่สถานที่อย่างน้อยสามวันต่อสัปดาห์ หรือ มากกว่าหนึ่งวันต่อสัปดาห์ (วรารัตน์ โชติรัตน์, 2549) และหากพนักงานบางคนไม่สะดวกเข้ามาทำงานที่สถานที่ บริษัทอาจจะพิจารณาให้พนักงานทำงานจากที่บ้านได้ (Lenka, 2021)

2.1.1.4 Office-first hybrid work model

พนักงานจะต้องเข้าทำงานที่สำนักงานตามวันและเวลาทำการปกติ แต่มีความยืดหยุ่นที่จะทำงานจากที่บ้านได้ในบางวัน (Vidhyaa & Ravichandran, 2022) หรือผู้ปฏิบัติงานทำงานที่สถานที่อื่นเป็นครั้งคราวขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เช่น ในสถานการณ์โรคระบาด หรือภัยพิบัติที่ไม่สามารถเดินทางได้ตามปกติ (วรารัตน์ โชติรัตน์, 2549)

จะเห็นได้ว่าการทำงานแบบ Hybrid Working อาจแบ่งได้หลายประเภท ตั้งแต่ประเภทที่พนักงานมีระดับในการตัดสินใจเลือกสถานที่และวันเวลาเองได้ และประเภทที่องค์กรเป็นผู้กำหนดให้ โดยการเลือกประเภทของการทำงานแบบ Hybrid Working ที่เหมาะสมอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะขององค์กร กลุ่มประชากร และประเภทของธุรกิจ เป็นต้น

2.1.2 ผลกระทบจากการทำงานแบบ Hybrid Working

หากองค์กรมีการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และประเภทการทำงานแบบ Hybrid Working ที่เหมาะสม การทำงานแบบ Hybrid Working จะส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อพนักงานและองค์กร ได้แก่ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานจากที่บ้าน พนักงานจะมีประสิทธิภาพการทำงานดีกว่าหากงานที่ได้รับมอบหมายนั้นจำเป็นต้องทำโดยปราศจากการรบกวนที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน พนักงานจะมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีมากกว่าเดิม และช่วยลดระยะเวลาในการเดินทางลงได้ (Wappula, 2022) เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Wappula, 2022; Yang et al., 2022) รวมถึงมีความยืดหยุ่นในการจัดการแผนงานได้ด้วยตนเอง (บังอร เบ็ญจาธิกุล, 2564) นอกจากนี้ การทำงานแบบ Hybrid Working ยังส่งผลดีต่อองค์กรในการลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับอาคารและสถานที่ การทำงาน และส่งผลดีต่อพนักงาน ในการลดค่าใช้จ่ายด้านค่าเดินทาง เพิ่มโอกาสในการรับพนักงานที่มีความสามารถเนื่องจากสามารถทำงานจากสถานที่ต่างๆ ได้ รวมถึงเพิ่มความปลอดภัยด้านสุขภาพ เช่น ในสถานการณ์โรคระบาด เป็นต้น (Lenka, 2021) และการเข้าปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานเป็นบางครั้งหรือตามตารางที่กำหนดซึ่งเป็นข้อแตกต่างระหว่างการทำงานแบบ Work From Home ตลอดเวลา จะช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Halford, 2005; บังอร เบ็ญจาธิกุล, 2564) ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กรมากขึ้นเมื่อเทียบกับการทำงานแบบ Work From Home ตลอดเวลาโดยไม่เข้าทำงานที่สำนักงานเลย

และเนื่องจากการทำงานแบบ Hybrid Working เป็นการทำงานแบบ Work From Home รูปแบบหนึ่ง ผลกระทบในเชิงลบจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเมื่อมีการทำงานแบบ Work From Home หากองค์กรไม่ได้มีการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และประเภทการทำงานที่เหมาะสม โดยตัวอย่างของข้อเสียได้แก่ การเกิดอุปสรรคต่อการทำงานที่ต้องการการมีส่วนร่วมจากผู้อื่น (เช่น เป็นงานที่ต้องพบปะหรือสื่อสารกับผู้อื่นตลอดเวลา) (Lenka, 2021) พนักงานอาจมีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมกับองค์กรลดลง หัวหน้างานไม่อาจติดตามความคืบหน้าการทำงานได้เหมือนการทำงานที่สถานที่ตามปกติ (Lenka, 2021; Wappula, 2022) พนักงานได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานลดลง (มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์, 2563) การปฏิบัติงานไม่สำเร็จ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมต่อการทำงานจากที่บ้าน อาทิ มีเสียงรบกวน ขาดสมาธิ (มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์, 2563) เกิดปัญหาเรื่องเทคโนโลยี อุปกรณ์ และการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Lenka, 2021; บังอร เบ็ญจาธิกุล, 2564) นอกจากนี้ การทำงานแบบ Hybrid Working อาจไม่เหมาะสมกับลักษณะงานบางตำแหน่งงาน เช่น งานด้านการขายที่จำเป็นต้องพบปะลูกค้า (ลิทกมล กิตติเจริญกุล, 2562) และอาจพบปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กรที่อาจเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเมื่อต้องแยกกันทำงานจากต่างสถานที่ (บังอร เบ็ญจาธิกุล, 2564) หรือแม้กระทั่งส่งผลให้พนักงานเกิดภาวะทางสุขภาพ เช่น มีอาการซึมเศร้าเนื่องจากการสื่อสารที่ลดลง (ปัทมา ต่างประเสริฐ, 2563)

ตารางที่ 2.1

ผลกระทบในเชิงบวกและเชิงลบของการทำงานแบบ Hybrid Working

ผลกระทบ	รายละเอียด
ผลกระทบในเชิงบวก	ผลกระทบในเชิงบวกต่อพนักงาน 1. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเนื่องจากการรบกวนจากสิ่งแวดล้อมรอบข้างลดลง 2. ลดระยะเวลาในการเดินทางลง 3. เพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 4. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน จัดการแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง 5. พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ทำให้รู้สึกมีส่วนร่วม กับองค์กรและเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

ตารางที่ 2.1

ผลกระทบในเชิงบวกและเชิงลบของการทำงานแบบ Hybrid Working (ต่อ)

ผลกระทบ	รายละเอียด
	ผลกระทบในเชิงบวกต่อองค์กร 1. ลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับอาคารและสถานที่ 2. ลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 3. เพิ่มความปลอดภัยด้านสุขภาพต่อพนักงานและส่วนรวม
ผลกระทบในเชิงลบ	ผลกระทบในเชิงลบต่อพนักงาน 1. มีอุปสรรคต่อการทำงานที่ต้องการการมีส่วนร่วมจากผู้อื่นสูง 2. พนักงานได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานลดลง 3. การปฏิบัติงานไม่สำเร็จ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมต่อการทำงานจากที่บ้าน 4. ไม่เหมาะสมกับลักษณะงานบางตำแหน่งงาน 5. การสื่อสารที่ลดลงส่งผลเสียทางด้านสุขภาพ เช่น ภาวะเครียด หรือ ซึมเศร้า 6. ผลกระทบในเชิงลบต่อองค์กร 7. หัวหน้างานไม่อาจติดตามความคืบหน้าการทำงานได้เหมือนการทำงานที่สถานที่ตามปกติ 8. เกิดปัญหาเรื่องเทคโนโลยี อุปกรณ์ และการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่ไม่มีประสิทธิภาพ 9. วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

2.1.3 การทำงานแบบ Hybrid Working ในอนาคต และปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบให้เกิดความสำเร็จ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working ในอนาคต พบว่า ได้มีผลงานวิจัยในสหรัฐอเมริกา กล่าวว่า ในปี 2022 เป็นต้นไป ผู้คนมีความต้องการที่จะทำงานแบบ Work From Home ถึง 77.6% โดยส่วนหนึ่งเป็นความต้องการการทำงานแบบผสมผสานระหว่างการทำงานในสำนักงานและจากที่บ้านจำนวน 2-3 วันต่อสัปดาห์อยู่ที่ 28.8% ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการทำงานจากที่บ้านช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี (Barrero et al., 2021) และผลการสำรวจในสหราชอาณาจักรพบว่า 85% ของกลุ่มประชากรที่ทำการสำรวจจะยังคงมี

การทำงานจากที่บ้านต่อไปอย่างต่อเนื่องในอนาคต ในรูปแบบผสมผสานเข้ากับการทำงานที่สำนักงาน (Hybrid Working) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวดีขึ้น และมีการลดการรบกวนจากสิ่งแวดล้อมรอบข้างลดลง ซึ่งส่งผลให้ลดเวลาในการทำงานลงด้วยเช่นกัน (UK Office for national statistics, 2021)

นอกจากนี้ ยังได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบ Hybrid Working โดยเป็นการสำรวจกลุ่มประชากรตัวอย่างจากประเทศอื่นๆ เช่น ในประเทศเกาหลีซึ่งเป็นประเทศที่มีการทำงานจากที่บ้านน้อยมากก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า พนักงานในระดับหัวหน้างานมีทัศนคติในเชิงบวกและมีความตั้งใจที่จะให้มีการทำงานจากที่บ้านต่อไปอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเป็นไปได้ที่องค์กรจะมีการปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working สำหรับคนที่สามารถทำงานจากที่บ้านได้แบบถาวรในอนาคต ซึ่งการทำงานในรูปแบบนี้จะยังคงรักษาสังคมในการทำงาน เนื่องจากยังคงมีการพบปะสื่อสารกันแบบส่วนตัวในสถานที่ทำงานได้ (Rose & Brown, 2021) และผลจากการสำรวจในประเทศฟินแลนด์พบว่าการทำงานจากที่บ้านในรูปแบบ Hybrid Working จะยังคงมีอยู่ต่อไป อีกทั้งส่วนใหญ่พนักงานและหัวหน้างานเห็นด้วยกับการมีรูปแบบการทำงานประเภทนี้ เนื่องจากจะช่วยเพิ่มระดับความเป็นอยู่ที่ดีมากกว่าเดิมให้แก่พนักงานได้ ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และเพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Wappula, 2022) เป็นต้น

จากงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่าพนักงานนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานแบบ Hybrid Working หลายประการ จึงอาจกล่าวได้ว่า ทัศนคติที่ดีเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้การทำงานแบบ Hybrid Working ประสบความสำเร็จ แต่นอกจากปัจจัยด้านทัศนคติที่ดีแล้ว การปรับรูปแบบการทำงานเป็น Hybrid Working อาจต้องอาศัยปัจจัยหลายประการที่เป็นองค์ประกอบให้เกิดความสำเร็จได้ โดยจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยอื่นๆ ที่จะส่งผลให้การทำงานเป็น Hybrid Working ประสบความสำเร็จนั้นจะประกอบด้วย (1) การกำหนดนโยบายและประเภทการทำงานแบบ Hybrid Working ที่เหมาะสม (2) การมีสถานที่ในการทำงานทั้งที่สำนักงานและที่บ้านที่เหมาะสม (3) การมีเทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่ทันสมัย (4) การสนับสนุนจากองค์กรในแง่ของการส่งเสริมให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กัน และการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (เสาวรัง รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน, 2563; บังอร เป็ญจาธิกุล, 2564)

ตารางที่ 2.2

ปัจจัยความสำเร็จของการทำงานแบบ Hybrid Working

ลำดับ	ปัจจัยความสำเร็จ
1	ทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงานจากที่บ้าน (Rose & Brown, 2021; UK Office for national statistics, 2021; Wappula, 2022)
2	การมีสถานที่ในการทำงานทั้งที่สำนักงานและที่บ้านที่เหมาะสม (เสาวรัง รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน, 2563; บังอร เบ็ญจาธิกุล, 2564)
3	การมีเทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่ทันสมัย (เสาวรัง รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน, 2563; บังอร เบ็ญจาธิกุล, 2564)
4	การกำหนดนโยบายและประเภทการทำงานแบบ Hybrid Working ที่เหมาะสม (เสาวรัง รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน, 2563; บังอร เบ็ญจาธิกุล, 2564)
5	การสนับสนุนจากองค์กรในแง่ของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างควมมีปฏิสัมพันธ์ของพนักงาน และการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (เสาวรัง รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน, 2563; บังอร เบ็ญจาธิกุล, 2564)

อย่างไรก็ดี วิธีการปรับรูปแบบการทำงานเป็น Hybrid Working ที่เหมาะสมและส่งผลสำเร็จของแต่ละองค์กรนั้นอาจมีความแตกต่างกันไป โดยอาจขึ้นอยู่กับลักษณะประชากรของพนักงาน รูปแบบของงานแต่ละประเภท หรือบริบทต่างๆ ขององค์กรนั้น

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบ Hybrid Working

การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นการทำงานที่มีความยืดหยุ่นโดยผสมผสานสัดส่วนระหว่างการทำงานในสำนักงานและการทำงานจากที่บ้านหรือ Work From Home ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนรายละเอียดของแต่ละทฤษฎีที่ใช้ศึกษาพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบ Work From Home หรือ Telecommuting หรือ Teleworking หรือ Telework หรือ Remote work ดังตารางที่ 2.3 เพื่อนำไปปรับใช้กับกรอบการวิจัยพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบ Hybrid Working

ตารางที่ 2.3

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้าน

ทฤษฎี	งานวิจัย	ปีที่ทำการวิจัย / ช่วงเวลา
ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)	ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล (วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์, 2555)	2555 / ก่อนสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19
	Factors that Influence Information Technology Workers' Intention to Telework: A South African Perspective (Morrison et al., 2019)	2562 / ก่อนสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19
	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ในภาวะวิกฤติโควิด-19 (ณัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ, 2563)	2563 / ระหว่างสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19
	Remote work as a new normal? (Ng et al., 2022)	2565 / ระหว่างสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19
	Continuance Adoption of Working from Home after the COVID-19 Outbreak: Empirical Evidence from Saudi Arabia (Ahmed & Khalil Md, 2021)	2564 / ระหว่างสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19
	COVID and working from home: Long-term impacts and psycho-social determinants (Jain et al., 2022)	2565 / ระหว่างสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ตารางที่ 2.3

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้าน (ต่อ)

ทฤษฎี	งานวิจัย	ปีที่ทำการวิจัย / ช่วงเวลา
ทฤษฎีการสลายตัวของพฤติกรรมตามแผน (Decomposed Theory of Planned Behavior: DTPB)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (ชาลิณี รุติโชติพิณชัย, 2559)	2559 / ก่อนสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19
Hierarchy of Effects (HOE) theory	Reconstructing Attitudes towards Work From Home during COVID-19: A Survey of South Korean Managers (Rose & Brown, 2021)	2564 / ระหว่างสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Work From Home ข้างต้นจะอ้างอิงถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทำนายพฤติกรรม ได้แก่ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ทฤษฎีการสลายตัวของพฤติกรรมตามแผน (Decomposed Theory of Planned Behavior: DTPB) ทฤษฎี Hierarchy of Effects (HOE) โดยทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen (1985) และทฤษฎีการสลายตัวของพฤติกรรมตามแผน (Decomposed Theory of Planned Behavior: DTPB) ของ Taylor & Todd (1995) ถูกสร้างขึ้นมาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (the theory of reasoned action- TRA) ของ Fishbein และ Ajzen (1975) ทฤษฎี TPB เป็นที่นิยมและได้รับการนำไปประยุกต์ใช้กับการทำนายการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมในบริบทที่หลากหลาย จากผลการสำรวจพบว่าการอ้างอิงทฤษฎี TPB มากกว่า 4,200 งานวิจัย โดยนิยมใช้มากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์ และนิยมนำมาใช้ในการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการและธุรกิจ และงานวิจัยด้านการศึกษา (Bosnjak et al., 2020) ในขณะที่ทฤษฎี DTPB นิยมใช้กับการทำความเข้าใจการใช้งานด้านเทคโนโลยีเป็นหลัก (Samaradiwakara & Chandra, 2014) และทฤษฎี Hierarchy of Effects (HOE) นั้น เป็นทฤษฎีด้านจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่มักนิยมนำไปใช้ในการงานวิจัยด้านการตลาดและการโฆษณา (Barry, 1987)

แม้ว่าทฤษฎีทั้งสามจะสามารถนำมาปรับใช้เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้านได้ แต่จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นนั้น พบว่าทฤษฎี TPB เป็นทฤษฎีที่ได้รับความนิยมในการศึกษาพฤติกรรม รวมถึงการศึกษาพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาทฤษฎี TPB เพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจถึงแนวคิดของทฤษฎีและการนำไปใช้

2.2.1 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)

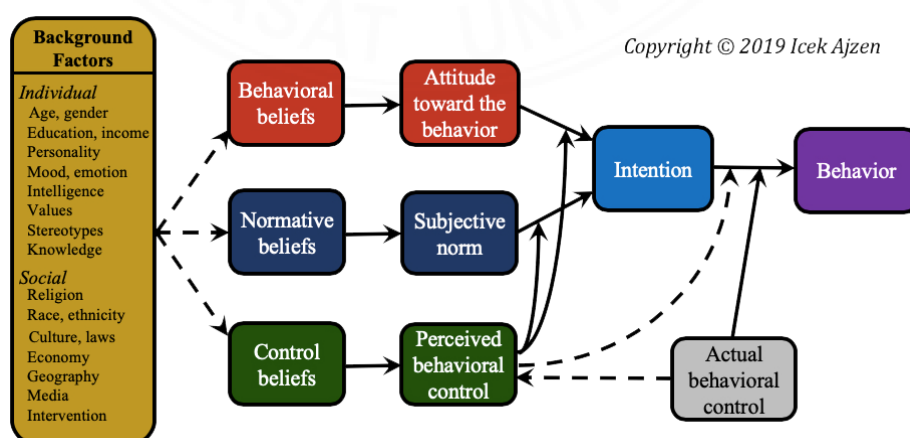
ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) โดย Ajzen (1985) เป็นทฤษฎีด้านจิตวิทยาที่พัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action) ของ Ajzen และ Fishbein (1975) ทฤษฎี TPB เป็นที่ยอมรับในการนำไปศึกษาด้านการทำนายพฤติกรรมของมนุษย์มาเป็นระยะเวลาหลายทศวรรษ และยังคงได้รับความนิยมต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

2.2.1.1 องค์ประกอบของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนนี้อธิบายว่า การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ (Behavior) จะเกิดจากความเชื่อ 3 ประการ ประกอบด้วย ความเชื่อของผลจากการกระทำของพฤติกรรม (Behavioral beliefs) ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม (Attitude toward behavior) การคล้อยตามสิ่งอ้างอิงหรือบุคคลอ้างอิง (Normative beliefs) ซึ่งส่งผลต่อการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) และความเชื่อของบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่อาจส่งเสริมหรือขัดขวางต่อการแสดงพฤติกรรม (Control beliefs) ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control)

ภาพที่ 2.1

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)



หมายเหตุ: จาก “Theory of Planned Behavior With Background Factors,” โดย Ajzen, 2019, <https://people.umass.edu/aizen/tpb.background.html>

ทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม (Attitude toward behavior) เป็นผลมาจากความเชื่อของผลจากการกระทำของพฤติกรรม (Behavioral Beliefs) โดยหากบุคคลนั้นมีความเชื่อว่าผลที่จะเกิดจากพฤติกรรมดังกล่าวเป็นผลในเชิงบวก บุคคลนั้นจะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ในทางตรงกันข้าม หากมีความเชื่อว่าผลที่จะเกิดจากพฤติกรรมดังกล่าวมีผลในเชิงลบ บุคคลนั้นจะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้นเช่นกัน โดยทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม (Attitude toward behavior) จะส่งผลต่อเจตนาหรือความตั้งใจจะกระทำหรือไม่แสดงพฤติกรรมนั้น การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) เป็นผลมาจากการคล้อยตามสิ่งอ้างอิงหรือบุคคลอ้างอิง หรือแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นที่คาดหวังของสังคม โดยกลุ่มคนที่มีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นในที่ทำงานหรือที่บ้าน จะส่งผลต่อเจตนาหรือความตั้งใจจะกระทำหรือไม่แสดงพฤติกรรมนั้น การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) เป็นผลมาจากความเชื่อของบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่อาจส่งเสริมหรือขัดขวางต่อการแสดงพฤติกรรม โดยอาจเป็นปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resource facilitating conditions) หรือเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Technology facilitating conditions) (ณัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ, 2563) ซึ่งการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม จะส่งผลต่อเจตนาหรือความตั้งใจจะกระทำหรือไม่แสดงพฤติกรรมนั้น เจตนาเชิงพฤติกรรม (Intention) เป็นผลมาจากทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม (Attitude toward behavior) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) โดยเจตนาเชิงพฤติกรรมนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคคลที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง (ชาลิณี จุติโชติพนิชย์, 2559)

การวัดค่าของปัจจัยทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม (Attitude toward behavior) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) สามารถวัดค่าได้โดยตรง (Direct measurement) โดยให้บุคคลประเมินในภาพรวม ได้แก่ การวัดทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม (Attitude toward behavior) จะเป็นการใช้ข้อความประเมินระดับความคิดเห็นของบุคคลว่ามีทัศนคติในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อพฤติกรรม การวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) จะเป็นการใช้ข้อความประเมินระดับความคิดเห็นของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมตามแบบแผนที่เป็นที่คาดหวังของสังคม และการวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) จะเป็นการใช้ข้อความประเมินระดับความคิดเห็นของบุคคลในการรับรู้ถึงความยากหรือความง่ายต่อการกระทำพฤติกรรมนั้น และวัดค่าโดยอ้อม (Indirect Measurement) โดยทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม (Attitude toward behavior) จะเป็นผลมาจากความเชื่อของผลจากการกระทำของพฤติกรรม (Behavioral beliefs: b) และการประเมินผลของการตั้งใจที่จะกระทำของพฤติกรรม (Outcome evaluations: e) (Σbe) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) เป็นผลมาจากการคล้อยตามสิ่งอ้างอิงหรือ

บุคคลอ้างอิง (Normative Beliefs: n) และแรงจูงใจในการคล้อยตามบุคคลที่มีความสำคัญ (Motivation to Comply: m) (Σnm_i) และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม เป็นผลมาจากความเชื่อของบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่อาจส่งเสริมหรือขัดขวางต่อการแสดงพฤติกรรม (Control Beliefs: c) และการรับรู้อิทธิพลของปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรม (Perceived power: p) (Σcp_i) (Ajzen, 1991)

ผลจากการวัดทางอ้อมนั้น เป็นตัววัดที่บอกถึงสาเหตุของตัวแปรแฝง (Formative indicator) ในขณะที่ผลการวัดทางตรง จะเป็นตัววัดผลสะท้อนที่เกิดจากตัวแปรแฝงนั้น (Reflective indicator) โดยผลจากการวัดทั้งสองแบบจะพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อกัน (Correlation) การเลือกวิธีการวัดนั้น จะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยหากต้องการวัดการทำนายเจตนา และพฤติกรรมเพียงอย่างเดียว ผู้วิจัยสามารถใช้การวัดแบบทางตรงได้ แต่หากผู้วิจัยต้องการที่จะเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นมูลฐานของปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม เพื่อนำไปใช้ เช่น นำไปออกแบบวิธีการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ผู้วิจัยควรต้องใช้การวัดแบบวัดทางอ้อม (Ajzen, 2022c)

2.2.1.2 การสร้างคำถามและมาตรวัดตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนจะไม่มีข้อคำถามที่เป็นคำถามมาตรฐานที่ตายตัวหรือแน่นอน และการสร้างคำถามเพื่อกำหนดคำถามที่จะใช้วัดแบบทางอ้อมต้องเกิดจากการสัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำมากำหนดชุดคำถามที่สอดคล้องตามทฤษฎี จากนั้นผู้วิจัยนำชุดคำถามดังกล่าวไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อประเมินความน่าเชื่อถือของชุดคำถามก่อนที่จะดำเนินการเก็บข้อมูลจริง (Ajzen, 2002a, 2002b)

มาตรวัดปัจจัยของสร้างมาตรวัดตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนส่วนใหญ่ จะใช้มาตรวัด 7 ระดับ โดยใช้คำคุณศัพท์ต่างขั้ว เช่น ดี-ไม่ดี ซึ่งอาจกำหนดระดับคะแนน (Scale) เป็นแบบ bipolar (-3 ถึง +3) หรือ unipolar (1-7) ได้ตามแนวคิดของข้อคำถามนั้น ทั้งนี้การเลือกใช้รูปแบบระดับคะแนนที่เหมาะสมจะช่วยให้ค่าสหสัมพันธ์หรือ Correlation ระหว่างตัวแปรทางตรงและตัวแปรทางอ้อมมีค่าสูงขึ้นได้ (Ajzen, 1991, 2022c)

แนวทางการสร้างคำถามและมาตรวัดตามทฤษฎี ได้แก่ งานวิจัยทางบริการด้านสุขภาพของ Francis et al. (2004) ซึ่งได้มีแนวทางการกำหนดระดับการวัดของตัวแปรการวัดความเชื่อของผลจากการกระทำของพฤติกรรม (Behavioral beliefs) เป็น unipolar การประเมินผลของการตั้งใจที่จะกระทำของพฤติกรรม (Outcome evaluations) เป็น bipolar การคล้อยตามสิ่งอ้างอิงหรือบุคคลอ้างอิง (Normative Beliefs) เป็น bipolar แรงจูงใจในการคล้อยตามบุคคลที่มีความสำคัญ (Motivation to Comply) เป็น unipolar ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อ

ปัจจัยที่อาจส่งเสริมหรือขัดขวางต่อการแสดงพฤติกรรม (Control Beliefs) เป็น unipolar และการรับรู้อิทธิพลของปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรม (Perceived power) เป็น bipolar โดยการคำนวณค่าการวัดแบบทางอ้อมให้นำผลคูณของแต่ละข้อคำถามมาบวกกันทั้งหมด

ตัวอย่างคำถามการวัดทัศนคติ (วัดทางตรง) (Francis et al., 2004; มนตรี พิริยะกุล, 2551)

ข้าพเจ้าคิดว่าการส่งผู้ป่วยปวดเอวไป x-ray จะ							
มีอันตราย:	1:	2:	3:	4:	5:	6:	7: มีประโยชน์
สบายใจ:	1:	2:	3:	4:	5:	6:	7: ไม่สบายใจ
ทำผิด:	1:	2:	3:	4:	5:	6:	7: ทำถูก
ดี:	1:	2:	3:	4:	5:	6:	7: เลว

ตัวอย่างคำถามการวัดทัศนคติ (วัดทางอ้อม) (Francis et al., 2004; มนตรี พิริยะกุล, 2551)

ความเชื่อของผลจากการกระทำของพฤติกรรม (Behavioral beliefs)

ถ้าวัดความดันโลหิต ข้าพเจ้าเชื่อว่าเป็นการทำเรื่องที่เป็นบวกให้แก่คนไข้							
ไม่น่าจะใช้:	1:	2:	3:	4:	5:	6:	7: น่าจะใช้

การประเมินผลของการตั้งใจที่จะกระทำของพฤติกรรม (Outcome evaluations)

การทำอะไรที่เป็นบวกต่อผู้ป่วยเป็นสิ่งที่							
ไม่พึงประสงค์ที่สุด:	-3:	-3:	-1:	0:	1:	2:	3: พึงประสงค์ที่สุด

2.2.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

เนื่องจาก TPB เป็นทฤษฎีที่กำหนดขึ้นมาหลายทศวรรษ จึงได้มีการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับทฤษฎี รวมถึงการนำไปปรับใช้กับการศึกษาพฤติกรรมที่หลากหลาย Francis et al. (2004) ได้เผยแพร่คู่มือในการนำทฤษฎี TPB ไปใช้กับงานวิจัยเกี่ยวกับบริการด้านสุขภาพของนักวิจัยในสหราชอาณาจักร ซึ่งได้ให้แนวทางในการสร้างชุดคำถามที่จะใช้เป็นแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยคำถามที่ใช้วัดความเชื่อทางอ้อมทั้งหมดนั้นจะเริ่มจากการตั้งคำถามปลายเปิดต่อกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นเลือกคำตอบส่วนใหญ่และนำไปตั้งคำถามอีกครั้ง ทดสอบความเชื่อมั่น นำไปเก็บข้อมูลจริง

และสรุปผล คู่มือได้ระบุถึงวิธีการในการวิเคราะห์ผลด้วยว่าผู้วิจัยควรทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่วัดทางตรง และตัวแปรอิสระที่วัดทางอ้อมเพื่อหาความสัมพันธ์ (Simple Bivariate Correlations) โดยตัวแปรอิสระวัดทางตรงและวัดทางอ้อมตามทฤษฎี TPB จะมีความสัมพันธ์ต่อกัน และผู้วิจัยควรทำการวิเคราะห์ตัวแปรทางตรงด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อำนาจทำนายของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม นอกจากนี้ หากผู้วิจัยสนใจระดับอิทธิพลการทำนายของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะก็สามารถที่แบ่งกลุ่มและทำการทดสอบ t-test เพิ่มเติมได้ งานวิจัยของ Pierce (2018) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ผลของงานวิจัยตามแนวทางของ Ajzen (1991) และ Francis et al. (2004) โดยผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือค่าสหสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรอิสระ (วัดทางตรงและวัดทางอ้อม) ตามทฤษฎี TPB ทั้งหมด มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลจากการวิเคราะห์ตัวแปรทางตรงด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านการคล้อยตามสิ่งอ้างอิงส่งผลต่อความตั้งใจในการกระทำพฤติกรรม (วัดทางตรง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในขณะที่การรับรู้อิทธิพลของปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรม (วัดทางตรง) ไม่ได้ส่งผลต่อความตั้งใจในการกระทำพฤติกรรมที่ผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษา งานวิจัยในประเทศไทยที่มีการใช้ทฤษฎี TPB และใช้แนวทางในการศึกษาและวิเคราะห์ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับ Francis et al. (2004) และ Pierce (2018) ได้แก่ งานวิจัยของ วัชรพงษ์ สืบศิริ (2562) ซึ่งได้ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้เฟซบุ๊กไลฟ์ เพื่อการเรียนรู้เสริมวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านทัศนคติและการคล้อยตามสิ่งอ้างอิง (วัดทางตรงและวัดทางอ้อม) มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการรับรู้อิทธิพลของปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรม (วัดทางตรงและวัดทางอ้อม) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลจากการวิเคราะห์ตัวแปรทางตรงด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรอิสระ (วัดทางตรง) ทั้งหมด ส่งผลต่อความตั้งใจในการกระทำพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

นอกจากนี้ ยังได้มีการนำ TPB ไปใช้อ้างอิงหรือประยุกต์ใช้ในงานวิจัยต่างๆ รวมถึงงานวิจัยในประเทศไทยในด้านอื่นเช่นกัน ตัวอย่างงานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เช่น ความตั้งใจในการเลิกดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (อนันญา ดีปานา, 2560) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสูบบุหรี่ (รัชณี กุลสลักเกียรติ, 2559) ความตั้งใจเลิกสูบบุหรี่ (จุฑารัตน์ อยู่สุขเจริญ, 2560) งานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม เช่น การทำนายพฤติกรรมการใช้เคิลกระดาษ (รุ่งรัตน์ ชัยสำเร็จ, 2552) งานวิจัยด้านการบริหารจัดการและธุรกิจ เช่น การยอมรับการใช้นวัตกรรมบริการทาง

การเงิน (เจนจิรา วงษ์อินตา, 2559) ความตั้งใจซื้อสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ (รัฐชิตา สิลาวิศวกุล, 2564; วิมลมาส เนียรระสະ, 2562) และงานวิจัยด้านการศึกษา เช่น พฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงาน (ฐิติพัฒน์ พิษุณธาตพงศ์, 2548) ความตั้งใจใช้ระบบจัดการความรู้ในองค์กร (เอกลักษณ์ อัดตะนัง, 2559) เป็นต้น

2.2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of planned behavior: TPB) กับการทำงานจากที่บ้าน

การทำงานแบบ Hybrid Working ตามนิยามนั้นจะเป็นการทำงานแบบผสมผสานระหว่างการทำงานจากที่บ้านและการทำงานที่สำนักงาน การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working จึงจำเป็นต้องเข้าใจการทำนายพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา ทฤษฎี TPB ได้มีการนำมาใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำนายพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน (Ahmed & Khalil Md, 2021; Jain et al., 2022; Morrison et al., 2019; Ng et al., 2022; ณัฐจินันท์ มรกตศรีวรรณ, 2563; วลัยุช ก้าวสัมพันธ์, 2555) โดยงานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้านในช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 นั้น มักเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ Teleworking หรือ Telework ที่มุ่งเน้นศึกษาการยอมรับการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยพนักงานภายในองค์กรในการทำงานจากระยะไกล ตัวอย่างเช่น วลัยุช ก้าวสัมพันธ์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล ซึ่งเป็นการทำนายการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างในองค์กรที่มีต่อการยอมรับการทำงานโดยมีเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยในการทำงานจากระยะไกล เป็นต้น เนื่องจากก่อนหน้านี้การทำงานจากทางไกลอาจไม่ได้เป็นที่นิยม หรือได้รับการยอมรับมากนักในประเทศไทย เพราะจำเป็นต้องมีระบบเทคโนโลยีมารองรับ รวมถึงการปรับพฤติกรรมของผู้ใช้งานร่วมด้วย ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้อ้างอิงทฤษฎี TPB ในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกลมีความสอดคล้องกับทฤษฎี TPB ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการควบคุมด้านพฤติกรรม โดยปัจจัยด้านทัศนคติเป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญสูงสุดจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้านระหว่างเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้แก่ งานวิจัยของ ณัฐจินันท์ มรกตศรีวรรณ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯและปริมณฑล ในภาวะวิกฤติโควิด-19 โดยได้อ้างอิงทฤษฎี TPB ผลการศึกษาพบว่า ลำดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง (บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน) (2) ปัจจัยด้านทัศนคติ (การรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายของการใช้งาน ความเข้ากันในการใช้) และ (3) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการควบคุม

ด้านพฤติกรรม (นโยบายองค์กร ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้) ในขณะที่งานวิจัยของ Ng et al. (2022) ซึ่งได้ศึกษากลุ่มประชากรที่ฮ่องกงในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ได้อ้างอิงทฤษฎี TPB เช่นกัน พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติ (เช่น การรับรู้ถึงประโยชน์ ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน) และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการควบคุมด้านพฤติกรรม (การจัดการงาน การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี) มีผลกับความตั้งใจที่จะทำงานจากที่บ้าน และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาด้านการทำงานจากที่บ้านในบริบทของประเทศอื่นๆ ทั่วโลก รวมถึงแนวโน้มที่จะมีการทำงานจากที่บ้านต่อเนื่องไปในอนาคต แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดจะคลี่คลายลงแล้วโดยอ้างอิงทฤษฎี TPB ได้แก่ งานวิจัยของ Ahmed and Khalil Md (2021) ที่ได้ศึกษาแนวโน้มที่จะมีการทำงานจากที่บ้านต่อเนื่องหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกลุ่มพนักงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยผลงานวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันที่บ้าน (Work-life balance) และความมีอิสระในการทำงานที่ให้อิสระพนักงานในการจัดการงานและกำหนดเวลางานด้วยตนเอง (Autonomy) นั้น จะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงาน และเมื่อพนักงานมีทัศนคติที่ดีแล้ว จะมีแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure) และปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน (Home social structure) ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานที่บ้านของพนักงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และหากมีการควบคุมและสนับสนุนจากองค์กรและเทคโนโลยีเข้ามาร่วมด้วย ก็จะทำให้พนักงานรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) สำหรับการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งส่งผลให้การทำงานจากที่บ้านเป็นรูปแบบการทำงานที่ยอมรับได้ในอนาคต แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ไปแล้ว และงานวิจัยของ Jain et al. (2022) ซึ่งได้ศึกษากลุ่มประชากรที่รัฐเมลเบิร์น ออสเตรเลีย มากกว่า 1,000 คน โดยกำหนดปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นในงานวิจัยได้แก่ ข้อดีข้อเสียของการทำงานจากที่บ้านเป็นปัจจัยด้านทัศนคติ การสนับสนุนจากที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานและผู้คนรอบข้างเป็นปัจจัยด้านบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ถึงความง่ายในการทำงานจากที่บ้านเป็นปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการควบคุมด้านพฤติกรรม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการควบคุมด้านพฤติกรรม มีผลกับความตั้งใจที่จะทำงานจากที่บ้านในช่วงหลังสถานการณ์โควิด-19 ไปแล้ว ในขณะที่ปัจจัยด้านทัศนคติไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ

การทำงานในอนาคต มีแนวโน้มที่จะปรับตัวเข้าสู่มาตรฐานการทำงานแบบไฮบริด งานวิจัยของ บังอร เบ็ญจาทิกุล (2564) ซึ่งเป็นการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ

และเอกชน จำนวน 20 คน ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งผลสำเร็จต่อการทำงานแบบ Hybrid นั้น ประกอบด้วย ต้องมีการจัดระเบียบในการทำงาน ต้องมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ต้องมีเทคโนโลยี/เครื่องมือที่ทันสมัย การเอาใจใส่และช่วยเหลือต่อภาวะด้านสุขภาพจิตในการทำงาน การสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การเพิ่มผลงานและขีดความสามารถ นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคโดยพบว่า การทำงานแบบผสมผสานไม่เหมาะสมกับลักษณะงานบางตำแหน่ง พบปัญหาด้านการสร้างความสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ปัญหาเรื่องเทคโนโลยี อุปกรณ์ และการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่ไม่มีประสิทธิภาพ ปัญหาสุขภาพจิตในการทำงาน และปัญหาวัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงเพราะการทำงานต่างสถานที่

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี TPB กับการทำงานจากที่บ้าน ชำตันพบว่า การนำทฤษฎี TPB มาใช้ทำนายเจตนาในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเป็นการทำงานจากที่บ้าน ได้ให้ผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์ ทั้งนี้ ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานจากที่บ้าน อาจแตกต่างกันไปตามกลุ่มประชากร ประสบการณ์ รวมถึงช่วงเวลาและบริบทของสังคมขณะนั้น และข้อจำกัดต่างๆ ในการศึกษาของแต่ละงานวิจัย

ตารางที่ 2.4

ปัจจัยที่ส่งผลกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการทำงานจากที่บ้านหลังสถานการณ์โควิด-19 ตามทฤษฎี TPB

ปัจจัยที่ส่งผล	Ahmed and Khalil Md (2021)	Jain et al. (2022)
ทัศนคติ	x	
การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง	x	x
การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม	x	x

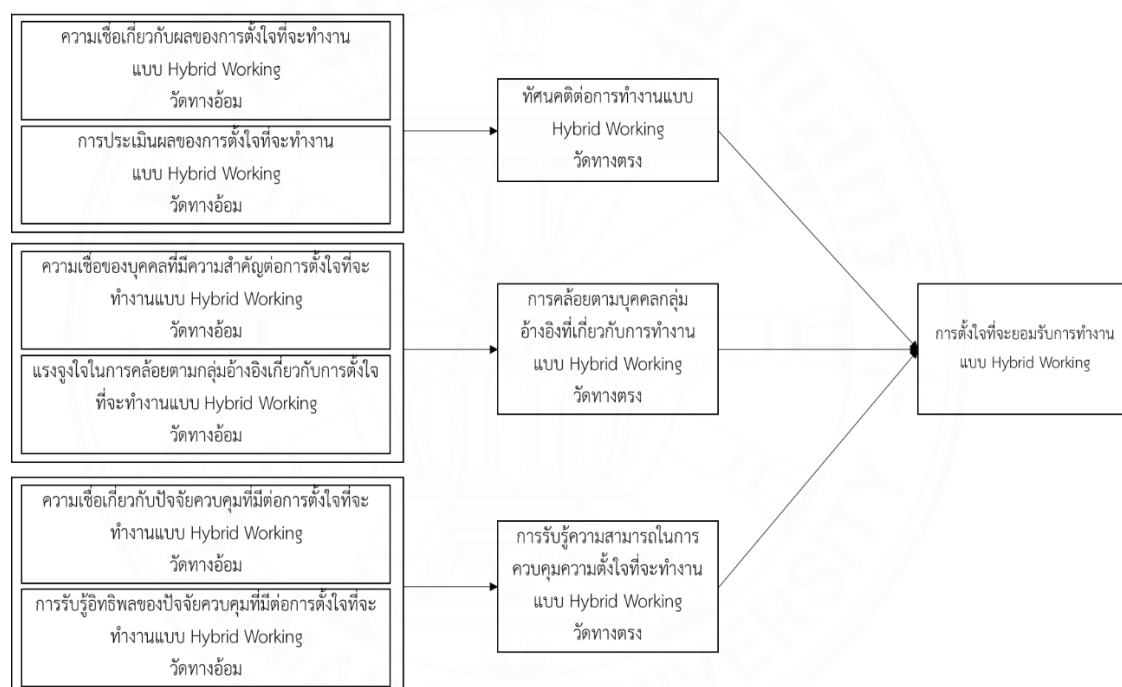
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาและวิจัย จำเป็นต้องพิจารณาและนำทฤษฎีที่ช่วยในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์มาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด โดยทฤษฎีที่จะนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ จะอ้างอิงพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ซึ่งจะพิจารณาถึง (1) ปัจจัยที่ส่งผลทัศนคติกับการทำงานแบบ Hybrid Working (2) พิจารณาปัจจัยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) และ (3) พิจารณาถึงปัจจัยการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม

(Perceived behavior control) ซึ่งผลของการศึกษานี้ จะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อยอมรับรูปแบบการทำงานแบบ Hybrid Working (Hybrid Working adoption intention) และลำดับความสำคัญของปัจจัยที่จะส่งผลต่อการยอมรับรูปแบบการทำงานแบบ Hybrid Working สำหรับกลุ่มประชากรตัวอย่างในงานวิจัย

ภาพที่ 2.2

กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ปรับปรุงจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีในรูปแบบของการสำรวจและใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดและวิธีการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 สมมติฐานการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล

3.1 ลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ในประเทศไทย โดยไม่จำกัดเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทหน่วยงาน และลักษณะงาน

3.1.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้โปรแกรม G*Power 3.1 ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยเลือก Test family เป็น F tests เลือก Statistical test เป็น Linear Multiple regression: Fixed Model, R² deviation from zero) เลือก Type of power analysis เป็น A Priori: Compute required sample size, given α , power, and effect size โดยกำหนดขนาดของอิทธิพล (effect size) ระดับปานกลางเท่ากับ 0.15 (Cohen, 1977) ค่าเพาเวอร์ ($1-\beta$) เท่ากับ 0.95 ค่าอัลฟา (α) เท่ากับ 0.05 จำนวนตัวแปรทำนายเท่ากับ 3 ตัวแปร ผลที่ได้คือขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 119 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยใช้วิธีสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นกลุ่มพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ในประเทศไทย และแบบการสุ่มแบบสโนว์บอล (Snowball Sampling) โดยทำการเลือกและเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลแรกที่เป็นกลุ่มพนักงานในองค์กรที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน และให้ผู้ให้ข้อมูลนั้นแนะนำตัวอย่างคนถัดไป จนกระทั่งได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนมาเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามประกอบด้วย

3.2.1 การสำรวจและคัดเลือกความเชื่อเด่นชัด กลุ่มอ้างอิงเด่นชัด และปัจจัยเด่นชัด

ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจองค์ประกอบของปัจจัยสำหรับการศึกษา ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ได้แก่ ความเชื่อเด่นชัด (Salient Beliefs) กลุ่มอ้างอิงเด่นชัด (Salient References) และปัจจัยควบคุมเด่นชัด (Salient Control Factors) โดยเริ่มจากการนำแบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบ Hybrid Working ไปสอบถามพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 11 คน จากนั้นทำการรวบรวมเพื่อนำไปสร้างการวิเคราะห์และจัดกลุ่ม รวมถึงแจกแจงความถี่ และจัดทำผลสรุป โดยจะพิจารณาคัดเลือกคำตอบที่จะนำไปสร้างคำถามในแบบวัดโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 75 ของความถี่ที่ได้ทั้งหมด (Francis et al., 2004)

1. ความเชื่อเด่นชัด (Salient Beliefs) เป็นการประเมินความคิดเห็นหรือความรู้สึกของกลุ่มประชากรตัวอย่างถึงผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานแบบ Hybrid Working โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบถึงผลที่พึงประสงค์และผลที่ไม่ประสงค์ของการทำงานแบบ Hybrid Working จากนั้นนำคำตอบที่ได้รับมาแจกแจงความถี่ ซึ่งมีผลการประเมินดังนี้

ตารางที่ 3.1

ผลแจกแจงความถี่ความเชื่อเด่นชัด (Salient Beliefs)

ผลที่พึงประสงค์	f	ผลที่ไม่พึงประสงค์	f	ความถี่ สะสม
ลดเวลาในการเดินทาง	8	การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานลดลง	4	44
เพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตทำงาน	8	ทำงานหนักมากขึ้นเมื่อเทียบกับการทำงานแบบปกติ	3	
ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	5	ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาระหว่างเวลาส่วนตัวกับเวลาทำงานได้	3	
บริหารจัดการเวลาสำหรับการทำงานได้ดีขึ้น	4	ต้องเพิ่มความสามารถในการบริหารจัดการงานด้วยตนเอง	2	
เพิ่มความเป็นอิสระในการบริหารจัดการงานได้เอง	3	การสื่อสารหรือการติดตามงานจากผู้อื่นเป็นไปได้ยากขึ้น	2	
ลดความเครียดหรือเหนื่อยล้าจากการเดินทาง	2	สมาธิในการทำงานลดลง	1	53
มีความยืดหยุ่นด้านสถานที่ในการทำงาน	1	มีความเครียดเนื่องจากขาดปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1	
มีโอกาสนในการพบปะเพื่อร่วมงาน	1	เพิ่มค่าใช้จ่ายด้านอุปกรณ์ในการทำงาน	1	
มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น	1	เคลื่อนไหวร่างกายน้อยลง เพิ่มปัญหาสุขภาพ	1	
ลดความเครียดด้านสุขภาพ	1	เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน	1	
รวมความถี่			53	
คัดเลือกความเชื่อโดยอาศัยร้อยละสะสมถึงประมาณร้อยละ 75			39.75	

2. กลุ่มอ้างอิงเด่นชัด (Salient References) เป็นการประเมินการรับรู้ของกลุ่มประชากรตัวอย่างถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อตนเอง ว่ามีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดที่สนับสนุนหรือคัดค้านการทำงานแบบ Hybrid Working โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สนับสนุนหรือคัดค้านการทำงานแบบ Hybrid Working จากนั้นนำคำตอบที่ได้รับมาแจกแจงความถี่ซึ่งมีผลการประเมินดังนี้

ตารางที่ 3.2

ผลแจกแจงความถี่กลุ่มอ้างอิงเด่นชัด (Salient References)

บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สนับสนุน	f	บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่คัดค้าน	f	ความถี่สะสม
หัวหน้างาน	8	หัวหน้างาน	5	29
เพื่อนร่วมงาน	5	ผู้บริหาร	3	
ครอบครัว	4	ครอบครัว	2	
ผู้บริหาร	4	ลูกค้า	2	
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	1	เพื่อนร่วมงาน	1	
		ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	1	36
รวมความถี่			36	
คัดเลือกความเชื่อโดยอาศัยร้อยละสะสมถึงประมาณร้อยละ 75			27	

3. ปัจจัยควบคุมเด่นชัด (Salient Control Factors) เป็นการประเมินความคิดเห็นหรือการรับรู้ของกลุ่มประชากรตัวอย่างถึงความเป็นไปได้ในการทำงานแบบ Hybrid Working ภายใต้

ปัจจัยต่างๆ ที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรค จากนั้นนำคำตอบที่ได้รับมาแจกแจงความถี่ ซึ่งมีผลการประเมินดังนี้

ตารางที่ 3.3

ผลแจกแจงความถี่ปัจจัยควบคุมเด่นชัด (Salient Control Factors)

ปัจจัยที่ส่งเสริม	f	ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค	f	ความถี่สะสม
มีเทคโนโลยีหรือเครื่องมือในการทำงานจากที่บ้านที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ (เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต เป็นต้น)	7	มีเทคโนโลยีหรือเครื่องมือในการทำงานจากที่บ้านที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ (เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต เป็นต้น)	5	19
มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานที่บ้าน (เช่น มีโต๊ะเก้าอี้ที่เหมาะสมกับสรีระ, มีอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็น, มีพื้นที่ในการทำงานที่แยกเป็นส่วน)	4	ลักษณะงานไม่เหมาะสม เช่น งานที่ต้องการปฏิสัมพันธ์สูง	3	18
นโยบายในการทำงานของบริษัทและลูกค้า	1	นโยบายในการทำงานของบริษัทและลูกค้า	2	
ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น	1	มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานที่บ้าน (เช่น มีโต๊ะเก้าอี้ที่เหมาะสมกับสรีระ, มีอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็น, มีพื้นที่ในการทำงานที่แยกเป็นส่วน)	1	
รวมความถี่				24
คัดเลือกความถี่โดยอาศัยร้อยละสะสมถึงประมาณร้อยละ 75				18

3.2.2 สร้างคำถามสำหรับการศึกษา

สร้างเครื่องมือในการศึกษา โดยนำผลที่ได้จากการศึกษาในข้อ 3.2.1 สร้างมาตรวัดตัวแปรต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และตัวแปรการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ดังนี้

1) คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่าง ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล เป็นคำถามจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของหน่วยงาน ระดับตำแหน่งงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการเดินทางไปกลับสถานที่ทำงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับสถานที่ทำงาน เก็บแบบสอบถามด้วยค่า Nominal Scale หรือ Ordinal Scale แบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว

2) คำถามเกี่ยวกับตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนทั้งหมด 10 หัวข้อ โดยในแต่ละหัวข้อจะมีตัวเลือกให้เลือกตอบเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 7 ระดับ ตามวิธีของออสกู๊ด (Osgood, 1952) ซึ่งจะใช้คำคุณศัพท์มาอธิบายความหมายของสิ่งเร้าและคำคุณศัพท์ตรงข้ามกัน จากคำคุณศัพท์ทางลบ (ด้านซ้าย) ถึงคำคุณศัพท์ทางบวก (ด้านขวา) ได้แก่

ระดับที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยมาก กับคำคุณศัพท์ด้านซ้าย

ระดับที่ 2 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย กับคำคุณศัพท์ด้านซ้าย

ระดับที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยน้อย กับคำคุณศัพท์ด้านซ้าย

ระดับที่ 4 หมายถึง รู้สึกเฉยๆ กลางๆ กับคำคุณศัพท์ทั้งซ้ายและขวา

ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยน้อย กับคำคุณศัพท์ด้านขวา

ระดับที่ 6 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย กับคำคุณศัพท์ด้านขวา

ระดับที่ 7 หมายถึง เห็นด้วยมาก กับคำคุณศัพท์ด้านขวา

คำถามเกี่ยวกับตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนทั้งหมด 10 หัวข้อ

ประกอบด้วย

หัวข้อที่ 1 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) กำหนดระดับการวัดเป็น unipolar (คะแนน 1 ถึง 7) ตัวอย่างเช่น

คำถาม สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่

มีโทษ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: มีประโยชน์

ฟุ่มเฟือย: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ประหยัด

ลำบาก: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: สะดวก

หัวข้อที่ 2 แบบสอบถามความเชื่อเกี่ยวกับผลของการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) กำหนดระดับการวัดเป็น unipolar (คะแนน 1 ถึง 7) ตัวอย่างเช่น

คำถาม สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working จะช่วยให้ลดเวลาในการเดินทาง

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หัวข้อที่ 3 แบบสอบถามการประเมินผลของการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) กำหนดระดับการวัดเป็น bipolar (คะแนน -3 ถึง +3) ตัวอย่างเช่น

คำถาม สำหรับฉัน การลดเวลาในการเดินทาง เป็นสิ่งที่ฉัน

ไม่ต้องการ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ต้องการ

หัวข้อที่ 4 แบบสอบถามการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงต่อการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) กำหนดระดับการวัดเป็น unipolar (คะแนน 1 ถึง 7) ตัวอย่างเช่น

คำถาม คนที่มีความสำคัญต่อฉัน ส่วนมากคิดว่า การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ฉัน
ไม่ควรทำ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ควรทำ

หัวข้อที่ 5 แบบสอบถามความเชื่อของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการตั้งใจที่จะ
ทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) กำหนดระดับการวัดเป็น bipolar (คะแนน -3 ถึง +3)
ตัวอย่างเช่น

คำถาม ครอบครัวของฉันคิดว่า การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ฉัน
ไม่ควรทำ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ควรทำ

หัวข้อที่ 6 แบบสอบถามแรงจูงใจในการคล้อยตามบุคคลที่มีความสำคัญต่อการ
ตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) กำหนดระดับการวัดเป็น unipolar (คะแนน 1
ถึง 7) ตัวอย่างเช่น

คำถาม ครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจทำงานแบบ Hybrid Working ของฉัน
ไม่มีผลเลย: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: มีผลอย่างยิ่ง

หัวข้อที่ 7 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการควบคุมการตั้งใจที่จะ
ทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) กำหนดระดับการวัดเป็น unipolar (คะแนน 1 ถึง 7)
ตัวอย่างเช่น

คำถาม สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่
ทำได้ยาก: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ทำได้โดยง่าย

หัวข้อ 8 แบบสอบถามความเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะเลือก
การทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) กำหนดระดับการวัดเป็น unipolar (คะแนน 1 ถึง
7) ตัวอย่างเช่น

คำถาม การทำงานแบบ Hybrid Working จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์หรือเครื่องมือที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ (เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต)

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หัวข้อที่ 9 แบบสอบถามการรับรู้อิทธิพลของปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) กำหนดระดับการวัดเป็น bipolar (คะแนน -3 ถึง +3) ตัวอย่างเช่น

คำถาม การมีเทคโนโลยีหรือเครื่องมือในการทำงานจากที่บ้านที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพสำหรับการทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ฉัน

ควบคุมไม่ได้: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ควบคุมได้

หัวข้อที่ 10 แบบสอบถามการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working กำหนดระดับการวัดเป็น unipolar (คะแนน 1 ถึง 7) ตัวอย่างเช่น

คำถาม ฉันมีความตั้งใจที่จะเลือก “การทำงานแบบ Hybrid Working” มากกว่า “การทำงานที่สำนักงานตลอดเวลา”

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การคิดค่าคะแนนของการวัดทางตรง ผู้วิจัยจะนำคะแนนที่ได้จากผลรวมของคำถามในชุดเดียวกันมาบวกกันและหาค่าเฉลี่ย การคิดค่าคะแนนของการวัดทางอ้อม ผู้วิจัยจะนำคะแนนที่ได้จากผลคูณของคำตอบของข้อลำดับเดียวกันมาบวกกันเป็นค่าผลรวม ซึ่งผู้วิจัยจะแปลงค่าคะแนนในข้อคำถามเชิงลบก่อนนำมาคำนวณ (เช่น คะแนน 1 ปรับเป็น คะแนน 7, คะแนน 2 ปรับเป็น คะแนน 6 ตามลำดับ) (Francis et al., 2004)

3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 30 คน และนำข้อมูลที่ได้รับมาทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (α :

Cronbach's alpha coefficient) เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง ประกอบกับพิจารณาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อคำถามอื่นๆ ที่ไม่รวมข้อคำถามนั้น และพิจารณาปรับปรุงหรือตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อต่ำกว่า 0.2 ออก (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2559) รวมถึงพิจารณาความสอดคล้องภายในระหว่างแต่ละรายการคำถามของข้อคำถามที่อยู่ในกลุ่มการวัดเรื่องเดียวกัน โดยระดับสัมประสิทธิ์แอลฟาต้องอยู่ในระดับยอมรับได้ ได้แก่ 0.7 ขึ้นไป (Cortina, 1993)

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามจำนวน 30 ชุด พบว่า มีข้อคำถามบางส่วนที่มีอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) ต่ำกว่า 0.2 ได้แก่คำถามในกลุ่มการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิง (วัดทางอ้อม) (ผู้บริหารของฉันคิดว่า การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ฉันควรทำ) คำถามในกลุ่มการรับรู้ความสามารถในการควบคุมการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) (การทำงานแบบ Hybrid Working จำเป็นที่จะต้องปรับหรือเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงาน) คำถามในกลุ่มการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (การเลือกการทำงานแบบ Hybrid Working มากกว่าการ Work From Home) ผู้วิจัยจึงได้ตัดข้อคำถามดังกล่าวออก จากนั้นพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคในแต่ละกลุ่มคำถามโดยมีค่าดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.4

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนคำถาม (ข้อ)	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α)
ทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)	3	0.816
การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิง (วัดทางตรง)	1	_*
การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)	4	0.812
ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)	7	0.871
ความเชื่อของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)	3	0.727

ตัวแปร	จำนวนคำถาม (ข้อ)	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α)
ความเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)	4	0.845
การตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working	1	—*

*ไม่สามารถคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคได้ เนื่องจากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคต้องมีคำถาม 2 ข้อขึ้นไป

เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามโดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) และปรับปรุงภาษาที่ใช้ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแล้ว พบว่าข้อคำถามในแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคที่มากกว่า 0.70 ดังตาราง 3.1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคโดยรวมอยู่ที่ 0.878 แบบสอบถามชุดนี้จึงถือเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือที่ยอมรับได้

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ จะใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ด้วย Google Form โดยแจกให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนอย่างน้อย 119 คน ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2566-มีนาคม 2566

3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working นี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งผู้ศึกษาจะดำเนินการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดของตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1. ทศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working

1.1 ทศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)

1.2 ทศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)

(1) ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working

- (2) การประเมินผลของการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working
- 2. การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working
 - 2.1 การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)
 - 2.2 การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)
 - (1) ความเชื่อของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working
 - (2) แรงจูงใจในการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working
- 3. การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working
 - 3.1 การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)
 - 3.2 การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)
 - (1) ความเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะเลือกการทำงานแบบ Hybrid Working
 - (2) การรับรู้อิทธิพลของปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะการทำงานแบบ Hybrid Working

3.5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

การตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working

3.6 การวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ที่มี การกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามจะต้องผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยผู้วิจัยจะตัดคำตอบที่มีข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง เช่น ผู้ที่ไม่ได้ทำงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศหรือมีความเกี่ยวข้อง หรือคำตอบของผู้ที่ตอบคำถามเดียวกัน ต่อเนื่องมากเกินไป เป็นต้น และนำข้อมูลมาแปลงเป็นรหัสตัวเลขเพื่อประมวลผลทางสถิติ 2 ประเภท ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

การวิจัยครั้งนี้ จะใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายข้อมูลที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง และแสดงผลสรุปในรูปแบบของตาราง อาทิ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ผ่านค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

การวิจัยครั้งนี้ จะใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานในการอธิบายข้อมูลที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ (วัดทางตรง) และกลุ่มตัวแปรอิสระ (วัดทางอ้อม) (Francis et al., 2004; Pierce, 2018; วัชรพงษ์ สืบศิริ, 2562) โดยอ้างอิงการแปลผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Guilford (1956) (อ้างใน Van Aswegen & Engelbrecht, 2009) ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.000 - 0.199	ต่ำมาก
0.200 - 0.399	ต่ำ
0.400 - 0.599	ปานกลาง
0.600 - 0.799	สูง
0.800 - 1.000	สูงมาก

2. วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (Francis et al., 2004) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

3.7 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้มีการกำหนดสมมติฐานการวิจัยจากตัวแปรอิสระ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ตัวแปรด้านทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)

สมมติฐานที่ 2 ตัวแปรด้านการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)

สมมติฐานที่ 3 ตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)

สมมติฐานที่ 4 ตัวแปรด้านทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) เป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ได้



บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ในประเทศไทย โดยได้ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 421 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ได้ 385 ชุด จึงนำข้อมูลที่รวบรวมมาประมวลผลผ่านโปรแกรมทางสถิติ SPSS เพื่อวิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การแปลความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ดังนี้

BI แทน การตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working

A แทน ทศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)

SN แทน การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)

PBC แทน การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)

b แทน ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working

e แทน การประเมินผลของการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working

n แทน ความเชื่อของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working

m แทน แรงจูงใจในการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working

c แทน ความเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working

p แทน การรับรู้อิทธิพลของปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working

be แทน ทศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) (เกิดจากผลคูณของผลของการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working กับการประเมินผลของการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working)

nm การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) (เกิดจากผลคูณความเชื่อของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working กับแรงจูงใจในการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working)

cp แทน การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) (เกิดจากผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะเลือกการทำงานแบบ Hybrid Working กับการรับรู้อิทธิพลของปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะการทำงานแบบ Hybrid Working)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของหน่วยงาน ระดับตำแหน่งงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการเดินทางไปกลับสถานที่ทำงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับสถานที่ทำงาน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	227	59.00
หญิง	158	41.00
รวม	385	100.00

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20-29 ปี	68	17.70
30-39 ปี	163	42.30
40-49 ปี	140	36.40
50-59 ปี	14	3.60
ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	385	100.00
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.00
ปริญญาตรี	221	57.40
สูงกว่าปริญญาตรี	160	41.60
รวม	385	100.00
ประเภทของหน่วยงาน		
ราชการหรือรัฐวิสาหกิจ	26	6.80
บริษัทเอกชน	348	90.40
ธุรกิจส่วนตัว	11	2.90
อื่นๆ	-	-
รวม	385	100.00
ระดับตำแหน่งงาน		
ผู้บริหารระดับสูง	30	7.80
ผู้จัดการ	95	24.70
หัวหน้างาน	80	20.80
พนักงานระดับปฏิบัติการ	180	46.80
รวม	385	100.00

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
- วิเคราะห์ข้อมูล/นักวิทยาศาสตร์ด้านข้อมูล (เช่น Data analysts, Data scientists)	51	13.20
- สร้างหรือพัฒนาระบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (เช่น Developers, Analysts, Testers, Network engineers, System engineers, Security engineers, Project managements)	92	23.90
- สนับสนุนการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (เช่น Network admins, System admins, Database admins, IT supports)	73	19.00
- ขายหรือพัฒนารูรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (เช่น Sales, Presales, Business Development)	70	18.20
- สอน หรืออบรม หรือให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (เช่น Researchers, lecturers, Instructors, Consultants)	49	12.70
- บริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (เช่น Managers, Directors, Executives)	41	10.60
อื่นๆ	9	2.30
รวม	385	100.00
ระยะเวลาในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและสำนักงาน		
น้อยกว่า 1 ชั่วโมง	110	28.60
มากกว่า 1 ถึง 2 ชั่วโมง	210	54.50
มากกว่า 2 ถึง 4 ชั่วโมง	63	16.40
มากกว่า 4 ชั่วโมง	2	0.50
รวม	385	100.00

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและสำนักงาน		
น้อยกว่า 100 บาท	81	21.00
มากกว่า 100 ถึง 200 บาท	166	43.10
มากกว่า 200 ถึง 400 บาท	112	29.10
มากกว่า 400 บาท	26	6.80
รวม	385	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน แบ่งออกเป็นเพศชายจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 และเพศหญิงจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 40-49 ปีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 ช่วงอายุ 20-29 ปีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และช่วงอายุ 50-59 ปีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานของบริษัทเอกชนจำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 90.40 รองลงมาคือ ราชการหรือรัฐวิสาหกิจจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 และธุรกิจส่วนตัวจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ตามลำดับ ระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 รองลงมาคือ ผู้จัดการจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 หัวหน้างานจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 และผู้บริหารระดับสูงจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

จำนวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละตำแหน่งงานเกือบทั้งหมดมีค่าใกล้เคียงกัน ซึ่งสัดส่วนที่มากที่สุดได้แก่ตำแหน่งงานด้านสร้างหรือพัฒนาระบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 รองลงมา คือ ด้านสนับสนุนการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 ด้านขายหรือพัฒนาธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 ด้านวิเคราะห์ข้อมูล/

นักวิทยาศาสตร์ด้านข้อมูลจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ด้านสอน หรืออบรม หรือให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 ด้านบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 และด้านอื่นๆ จำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและสำนักงานมากกว่า 1 ถึง 2 ชั่วโมง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมาคือเดินทางน้อยกว่า 1 ชั่วโมง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 เดินทางมากกว่า 2 ถึง 4 ชั่วโมงจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 และเดินทางมากกว่า 4 ชั่วโมงจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและสำนักงานมากกว่า 100 ถึง 200 บาท จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 รองลงมาคือมากกว่า 200 ถึง 400 บาทจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 น้อยกว่า 100 บาทจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และมากกว่า 400 บาทจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติของปัจจัยแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะปรับรูปแบบการทำงานเป็นการทำงานแบบ Hybrid Working ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับความคิดเห็นของตัวแปรอิสระ (วัดทางตรง)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)
ทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)	
- การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่มีประโยชน์	6.34 (0.96)
- การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ประหยัด	5.94 (1.36)
- การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่สะดวก	6.17 (1.18)

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับความคิดเห็นของตัวแปรอิสระ (วัดทางตรง)
(ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)
การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) - คนที่มีความสำคัญต่อฉัน ส่วนมากคิดว่า การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ฉันควรทำ	6.03 (1.16)
การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) - การทำงานในรูปแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย - การทำงานในรูปแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่เป็นไปได้แน่นอน - ฉันมั่นใจว่า เมื่อฉันทำงานแบบ Hybrid Working ฉันจะสามารถควบคุมตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ต่างจากการทำงานที่สำนักงานตลอดเวลา (เช่น ครบถ้วน ถูกต้อง ตรงเวลา)	6.02 (1.17) 6.17 (1.18) 6.23 (1.18)
การตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ฉันมีความตั้งใจที่จะเลือก “การทำงานแบบ Hybrid Working” มากกว่า “การทำงานที่สำนักงานตลอดเวลา”	6.29 (1.06)

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง 385 คน ได้แก่ ทศนคติต่อการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) ทศนคติของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแนวโน้มไปในเชิงบวก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96) การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่สะดวก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.18) และการทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ประหยัด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.36)

ปัจจัยด้านการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าบุคคลกลุ่มอ้างอิงส่วนใหญ่มีแนวโน้มคิดว่าการทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างควรทำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.16)

ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแนวโน้มการรับรู้ในเชิงบวก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถควบคุมตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต่างจากการทำงานที่สำนักงานตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.18) การทำงานในรูปแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.18) และการทำงานในรูปแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ง่าย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17)

ปัจจัยด้านการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่ามีความตั้งใจที่จะเลือก “การทำงานแบบ Hybrid Working” มากกว่า “การทำงานที่สำนักงานตลอดเวลา” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.06)

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับความคิดเห็นของตัวแปรอิสระด้านทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)		
ทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)	b (1 = ไม่เห็นด้วย; 7 = เห็นด้วย)	e (-3 = ไม่ต้องการ; 3 = ต้องการ)	be (-21 ถึง 21)
ลดเวลาในการเดินทาง	6.64 (0.75)	2.43 (1.00)	16.60 (6.83)
ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	6.59 (0.78)	2.39 (1.09)	16.20 (7.42)
ลดความเครียดหรือความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง	6.40 (1.03)	2.45 (0.96)	16.23 (6.75)
เพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตทำงาน	6.05 (1.31)	2.44 (0.89)	15.32 (6.58)
การบริหารจัดการเวลาสำหรับการทำงานดีขึ้น	6.02 (1.20)	2.51 (0.81)	15.53 (6.09)

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับความคิดเห็นของตัวแปรอิสระด้านทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)		
ทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)	b (1 = ไม่เห็นด้วย; 7 = เห็นด้วย)	e (-3 = ไม่ต้องการ; 3 = ต้องการ)	be (-21 ถึง 21)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แย่ง	4.79 (1.84)	1.83 (1.70)	9.31 (9.52)
การสื่อสารหรือติดตามงานจากผู้อื่น ไม่ยากขึ้น	4.31 (1.94)	1.78 (1.75)	9.06 (8.56)

ผลจากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการลดเวลาในการเดินทางเป็นผลที่น่าจะตามมามากที่สุดหากปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75) และการสื่อสารหรือติดตามงานจากผู้อื่นได้ดีขึ้น จะเป็นผลที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อยกว่าปัจจัยอื่นทั้งหมด ที่จะตามมาหากปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.94)

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการเวลาสำหรับการทำงานดีขึ้นเป็นผลที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81) ในขณะที่การสื่อสารหรือติดตามงานจากผู้อื่น เป็นผลที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการน้อยกว่าปัจจัยอื่นทั้งหมด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.75)

ในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อเกี่ยวกับผลที่จะตามมาหากปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working ว่า การลดเวลาในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75) จะเป็นผลที่จะส่งเสริมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working มากที่สุด ตามมาด้วยการลดความเครียดหรือความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75) การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74) การบริหารจัดการเวลาสำหรับการทำงานดีขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60) และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานดีขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) ตามลำดับ ในขณะที่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แย่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.31 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 9.52) การสื่อสารหรือติดตามงานจากผู้อื่นไม่ยากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.56) เป็นความเชื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าจะจะเป็นผลที่จะส่งเสริมการปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working ได้น้อยกว่าปัจจัยอื่น อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยของทุกตัวแปรอยู่ในด้านบวกทั้งหมด

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับความคิดเห็นของตัวแปรอิสระด้านการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)		
การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)	n (-3 = ไม่ควรทำ; 3 = ควรทำ)	m (1 = ไม่มีผล; 7 = มีผล)	nm (-21 ถึง 21)
ครอบครัว	1.80 (1.52)	4.57 (2.23)	9.44 (8.40)
เพื่อนร่วมงาน	1.61 (1.54)	4.20 (2.07)	7.54 (7.55)
หัวหน้างาน	1.13 (1.71)	4.96 (1.90)	6.43 (9.52)

ผลจากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าคุณค่าที่มีความสำคัญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working ได้แก่ ครอบครัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.52) ตามมาด้วยเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.54) และหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.71) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าคุณค่าที่มีความสำคัญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working มากที่สุด ตามมาด้วยครอบครัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.23) และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.07) ตามลำดับ

ในภาพรวม ครอบครัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.40) มีผลต่อความตั้งใจที่จะปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working ของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ตามมาด้วยเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.55) และหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับความคิดเห็นของตัวแปรอิสระด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)		
การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)	c (1 = ไม่เห็นด้วย; 7 = เห็นด้วย)	p (-3 = ควบคุมไม่ได้; 3 = ควบคุมได้)	cp (-21 ถึง 21)
ระบบเครือข่ายสื่อสารหรือระบบอินเทอร์เน็ต	6.67 (0.65)	2.07 (1.17)	14.03 (8.29)
อุปกรณ์ (เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ จอมอนิเตอร์)	6.51 (0.88)	2.31 (1.01)	15.37 (7.27)
โต๊ะเก้าอี้ทำงาน	6.37 (0.92)	2.26 (1.04)	14.71 (7.26)
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (เช่น พื้นที่ในการทำงานที่แยกเป็นสัดส่วน, ไม่มีเสียงรบกวน, อุณหภูมิที่พอเหมาะไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป, มีแสงสว่างเพียงพอ)	6.35 (1.02)	1.48 (1.70)	9.72 (11.42)

ผลจากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้งหมด ได้แก่ ระบบเครือข่ายสื่อสารหรือระบบอินเทอร์เน็ต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพสำหรับการทำงานจากที่บ้าน การมีทรัพยากรด้านอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ จอมอนิเตอร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88) โต๊ะเก้าอี้ทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92) และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมสำหรับการทำงานจากที่บ้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02) ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อว่าจะสามารถปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working ได้มาก

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การมีทรัพยากรด้านอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ จอมอนิเตอร์ ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพสำหรับการทำงานจากที่บ้าน อินเทอร์เน็ต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01) โต๊ะเก้าอี้ทำงาน อินเทอร์เน็ต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04) ระบบเครือข่ายสื่อสารหรือระบบอินเทอร์เน็ต อินเทอร์เน็ต

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17) เป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้มาก ในขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.70) เป็นปัจจัยที่ควบคุมได้น้อยกว่าปัจจัยอื่นทั้งหมด

ในภาพรวม ปัจจัยที่ส่งเสริมให้กลุ่มตัวอย่างมีความมั่นใจว่าจะสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working ได้มากที่สุด ได้แก่ การมีทรัพยากรด้านอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ จอมอนิเตอร์ ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพสำหรับการทำงานจากที่บ้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.27) ตามมาด้วยโต๊ะเก้าอี้ทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.26) และระบบเครือข่ายสื่อสารหรือระบบอินเทอร์เน็ต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.29) ในขณะที่ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมต่อการทำงานที่บ้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.42) ส่งเสริมให้กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อว่าจะสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working ได้น้อยกว่าปัจจัยอื่นทั้งหมด

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน วัดทางตรงและวัดทางอ้อม ได้แก่ ทศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.6

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working และปัจจัยทำนายตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน วัดทางตรงและทางอ้อม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์						
	BI	A	SN	PBC	be	nm	cp
การตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (BI)	-						
ทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) (A)	.398**	-					
การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิง (วัดทางตรง) (SN)	.332**	.448**	-				
การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) (PBC)	.399**	.687**	.490**	-			
ทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) (be)	.512**	.454**	.327**	.474**	-		
การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิง (วัดทางอ้อม) (nm)	.418**	.290**	.422**	.314**	.477**	-	
การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (cp)	.406**	.322**	.299**	.386**	.477**	.431**	-

**p<.01

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) และทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .454 การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) และการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับ

การทำงานเป็นแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .422 การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .386

4.3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) เพื่อทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working โดยมีปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ได้แก่ ทักษะคิดต่อการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.7

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working และปัจจัยทำนายตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ					
ปัจจัย	คะแนนดิบ		มาตรฐาน	t	p
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	2.762	.360		7.663	<.001
ทัศนคติต่อการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working (A)	.228	.072	.203	3.177	.002
การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบ Hybrid Working (SN)	.137	.048	.151	2.830	.005
การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (PBC)	.213	.075	.186	2.835	.005

$$R^2 = .205 \quad F=32.72, \quad p < 0.05$$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ตัวแปรอิสระตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนวัดทางตรงสามารถร่วมกันทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ได้ร้อยละ 20.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ได้ดีที่สุด คือ ทักษะคิดต่อการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .203 รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .186 และการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) เท่ากับ .151 ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบผสมผสานในยุคความปกติใหม่” นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของทัศนคติ (Attitude) ระดับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) และระดับการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavior control) ที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working ระดับการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านทัศนคติ (Attitude) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) และความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavior control) ที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working วัดทางตรงและวัดทางอ้อม 3) ศึกษาอิทธิพลการทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ของตัวแปรด้านทัศนคติ (Attitude) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) และความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavior control) ที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดงานวิจัยตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนโดย Ajzen (1991) ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) ทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) และตัวแปรตาม ได้แก่ การตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working จากนั้นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ในประเทศไทย โดยไม่จำกัดเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทหน่วยงาน และลักษณะงาน จำนวน 385 คน และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (วัดทางตรงและวัดทางอ้อม) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัย เป็นการสรุปและอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-29 ปี เป็นจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานของบริษัทเอกชนจำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 90.40 ระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละตำแหน่งงานเกือบทั้งหมดมีค่าใกล้เคียงกันอยู่โดยระหว่างร้อยละ 10.60 ถึงร้อยละ 23.90 ซึ่งสัดส่วนที่มากที่สุดได้แก่ตำแหน่งงานด้านสร้างหรือพัฒนาระบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและสำนักงานมากกว่า 1 ถึง 2 ชั่วโมงจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและสำนักงานมากกว่า 100 ถึง 200 บาท จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ผลการวิเคราะห์ระดับของทัศนคติ (Attitude) วัตถุประสงค์และวัตถุประสงค์ พบว่า ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแนวโน้มไปในเชิงบวก โดยทัศนคติต่อการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่สะดวก และการทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ประหยัด ทัศนคติต่อการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) ซึ่งเป็นความเชื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าจะจะเป็นผลที่จะตามมาหากมีการปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การลดเวลาในการเดินทาง การลดความเครียดหรือความเหนื่อยล้าจากการ การลดค่าใช้จ่ายในการ การบริหารจัดการเวลาสำหรับการทำงานดีขึ้น ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตทำงานดี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แย่ง และการสื่อสารหรือติดตามงานจากผู้อื่นไม่ยากขึ้น ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทัศนคติทุกด้านเป็นทัศนคติเชิงบวกทั้งหมด และการที่ผลวิจัยเป็นไปในลักษณะดังกล่าวก็มีความสอดคล้องกับการวัดระดับทัศนคติต่อการทำงานจากที่บ้านของ Jain et al. (2022)

ที่พบว่า การประหยัดเวลา การค่าใช้จ่าย และการรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตทำงาน เป็นทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่อการทำงานจากที่บ้านของกลุ่มตัวอย่าง และสอดคล้องกับบังอร เบ็ญจาธิกุล (2564) ที่กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จของการทำงานแบบ Hybrid Working

ผลการวิเคราะห์ระดับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) วัดทางตรงและวัดทางอ้อม พบว่า บุคคลกลุ่มอ้างอิงของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแนวโน้มคิดว่าการทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างควรทำ (วัดทางตรง) การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) ในภาพรวม ครอบคลุมมีผลต่อความเชื่อที่จะปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working ของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ตามมาด้วยเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ซึ่งผลวิจัยที่เป็นไปในลักษณะดังกล่าวได้มีความสอดคล้องกับการวัดระดับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการทำงานจากที่บ้านของ Jain et al. (2022) ที่พบว่ากลุ่มคนสำคัญส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน โดยที่กลุ่มคนจากที่ทำงานให้การสนับสนุนการทำงานจากที่บ้านน้อยกว่ากลุ่มคนสำคัญอื่นๆ และจากการพิจารณาในองค์ประกอบด้านความเชื่อเพิ่มเติมนั้น จะพบว่า ในกลุ่มคนสำคัญทั้งหมด หัวหน้างานเป็นผู้ให้การสนับสนุนความคิดด้านการทำงานแบบ Hybrid Working น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าเกิดจากความกังวลในด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเวลาที่ทำงานจากที่บ้าน หรือเกิดจากการติดตามการทำงานที่ยากขึ้นกว่าการทำงานที่สำนักงานตามปกติ เมื่อพบอุปสรรคดังกล่าว หัวหน้างานจึงเห็นด้วยกับการทำงานแบบ Hybrid Working น้อยกว่ากลุ่มอ้างอิงอื่นๆ

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavior control) ที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working วัดทางตรงและวัดทางอ้อม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแนวโน้มการรับรู้ในเชิงบวก โดยการรับรู้ความสามารถในการควบคุมการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถควบคุมตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต่างจากการทำงานที่สำนักงานตลอดเวลา การทำงานในรูปแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ และการทำงานในรูปแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ง่าย สำหรับการรับรู้ความสามารถในการควบคุมการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อว่าจะสามารถปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working ได้มากที่สุด ได้แก่ การมีทรัพยากรด้านอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ จอมอนิเตอร์ ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพสำหรับการทำงานจากที่บ้าน โต๊ะเก้าอี้ทำงาน และระบบเครือข่ายสื่อสารหรือระบบอินเทอร์เน็ต ในขณะที่ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมต่อการทำงานที่บ้าน ส่งเสริมให้กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อว่าจะสามารถปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบ Hybrid Working ได้น้อยกว่า

ปัจจัยอื่นทั้งหมด ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้มีความกังวลต่อการทำงานที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งน่าจะมีความคุ้นเคยกับการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆ มากกว่าสายอาชีพอื่น ตัวอย่างเช่น ระบบการประชุมออนไลน์ (เช่น Microsoft Team, Zoom) ระบบจัดเก็บข้อมูลและแบ่งปันข้อมูลบนคลาวด์ (Cloud) เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ ปัจจัยด้านทรัพยากรทางเทคโนโลยีจึงไม่ได้เป็นอุปสรรคในการปรับตัวเป็นการทำงานแบบ Hybrid Working ผลวิจัยในลักษณะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลวิจัยด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมในการทำงานจากที่บ้านของ Jain et al. (2022) ที่พบว่าระดับของการวัดการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมในการทำงานจากที่บ้านด้านทรัพยากรทางเทคโนโลยีและระบบอินเทอร์เน็ตอยู่ในเชิงบวก สำหรับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมต่อการทำงานที่บ้าน (เช่น พื้นที่ในการทำงานที่แยกเป็นสัดส่วน, ไม่มีเสียงรบกวน, อุณหภูมิที่พอเหมาะไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป, มีแสงสว่างเพียงพอ) เป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเป็นข้อได้เปรียบมากกว่า เนื่องจากสถานที่พักอาศัยนั้นไม่ใช่ปัจจัยที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย เช่น หากกลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่กับครอบครัว ก็อาจจะไม่สามารถหลีกเลี่ยงเสียงรบกวน หรือสามารถแยกพื้นที่ทำงานออกเป็นสัดส่วนเฉพาะได้ ดังนั้น การมีสิ่งแวดล้อมต่อการทำงานที่บ้านที่ไม่เหมาะสมจึงอาจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงานแบบ Hybrid Working ได้ ซึ่งสอดคล้องกับบังอร เบ็ญจาธิกุล (2564) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านพื้นที่สำหรับทำงานในบ้าน เป็นหนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จของการทำงานแบบ Hybrid Working

ผลการวิเคราะห์ระดับการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมาก ว่ามีความตั้งใจที่จะเลือก “การทำงานแบบ Hybrid Working” มากกว่า “การทำงานที่สำนักงานตลอดเวลา” ผลวิจัยในลักษณะดังกล่าวแตกต่างกับการวัดระดับการตั้งใจที่จะทำงานจากที่บ้านของ Jain et al. (2022) ที่พบว่าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแนวโน้มไม่เห็นด้วยมากกว่าต้องการจะทำงานจากที่บ้านบ่อยครั้งมากขึ้นกว่าก่อนสถานการณ์โควิด ซึ่งเป็นไปได้ว่าอาจเกิดจากลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมต่อการทำงานจากที่บ้าน ดังเช่น บังอร เบ็ญจาธิกุล (2564) ที่พบว่าการทำงานแบบ Hybrid Working นั้น ไม่เหมาะสมกับลักษณะงานบางตำแหน่ง เช่น การต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นงานที่ต้องพบปะหรือติดต่อกับผู้คนเป็นประจำหรือบ่อยครั้ง หรือเป็นการทำงานที่ต้องใช้อุปกรณ์ที่สำนักงานเป็นหลัก ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่แตกต่างกันอาจเป็นผลมาจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้เป็นพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งโดยทั่วไปอาจไม่ได้มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือต้องติดต่อพบปะผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา และเป็นงานที่ไม่ต้องการใช้อุปกรณ์ที่สำนักงานในการทำงานบ่อยครั้งมาก ดังเช่นสายงานอื่น

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ตัวแปรด้านทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)

จากการวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบเพียร์สัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .454 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนโดย Ajzen (1991) และงานวิจัยของ Francis et al. (2004) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) กับทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) นั้นจะมีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยหากบุคคลมีความเชื่อว่าการกระทำพฤติกรรมนั้นจะนำสู่ผลทางบวก บุคคลก็จะมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ในทางตรงกันข้าม หากมีความเชื่อว่าผลที่จะเกิดจากพฤติกรรมดังกล่าวมีผลในเชิงลบ บุคคลนั้นจะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้นเช่นกัน กล่าวคือ การที่พนักงานเชื่อว่าการทำงานแบบ Hybrid Working นั้นจะเกิดประโยชน์ หรือทำให้การทำงานสะดวกมากขึ้น หรือทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายมากขึ้น พนักงานก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานแบบ Hybrid Working ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working วัดทางตรงและวัดทางอ้อม มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Pierce (2018) ที่พบว่า ทัศนคติหรือเจตคติต่อพฤติกรรมการใช้มาตรฐานวิทยาศาสตร์ยุคใหม่ (Next Generation Science Standards: NGSS) ของผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา วัดทางตรงและวัดทางอ้อม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.532$) และงานวิจัยของ วัชรพงษ์ สืบศิริ (2562) ที่พบว่า ทัศนคติหรือเจตคติต่อพฤติกรรมการตั้งใจใช้เฟซบุ๊กไลฟ์ เพื่อการเรียนรู้เสริมวิชาคณิตศาสตร์ วัดทางตรงและวัดทางอ้อม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.707$)

สมมติฐานที่ 2 ตัวแปรด้านการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)

จากการวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบเพียร์สัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .422 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนโดย Ajzen (1991) และงานวิจัยของ Francis et al. (2004) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) กับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid

Working (วัดทางอ้อม) นั้นจะมีความสัมพันธ์ต่อกัน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) เป็นผลมาจากการคล้อยตามสิ่งอ้างอิงหรือบุคคลอ้างอิง หรือแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นที่คาดหวังของสังคม โดยกลุ่มคนที่มีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นในที่ทำงานหรือที่บ้าน จะส่งผลต่อเจตนาหรือความตั้งใจจะกระทำหรือไม่แสดงพฤติกรรมนั้น กล่าวคือ การที่พนักงานมีความคิดคล้อยตามครอบครัวหรือกลุ่มคนในที่ทำงานเกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working นั้น เป็นเพราะกลุ่มคนเหล่านั้นมีความคิดเห็นว่าการทำงานแบบ Hybrid Working นั้นเป็นสิ่งที่ควรทำ และกลุ่มคนเหล่านั้นมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานที่จะปรับตัวเข้าสู่การทำงานแบบ Hybrid Working ความสัมพันธ์ระหว่างการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working วัดทางตรงและวัดทางอ้อม มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Pierce (2018) ที่พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในการใช้มาตรฐานวิทยาศาสตร์ยุคใหม่ (Next Generation Science Standards: NGSS) ของผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา วัดทางตรงและวัดทางอ้อม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.655$) และงานวิจัยของ วัชรพงษ์ สืบศิริ (2562) ที่พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในการเลือกใช้เฟซบุ๊กไลฟ์เพื่อการเรียนเสริมวิชาคณิตศาสตร์วัดทางตรงและวัดทางอ้อม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.300$)

สมมติฐานที่ 3 ตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)

จากการวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบเพียร์สัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .386 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนโดย Ajzen (1991) และงานวิจัยของ Francis et al. (2004) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) กับการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม) นั้นจะมีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการส่งเสริมหรือขัดขวางต่อการแสดงพฤติกรรม จะส่งผลต่อเจตนาหรือความตั้งใจจะกระทำหรือไม่แสดงพฤติกรรมนั้น กล่าวคือ การที่พนักงานรับรู้ถึงปัจจัยสนับสนุนด้านต่างๆ เช่น เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะส่งเสริมให้การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นไปได้ง่าย พนักงานก็จะมั่นใจว่าสามารถควบคุมตนเองให้ทำงานแบบ Hybrid Working ได้ไม่ยาก ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working วัดทางตรงและวัดทางอ้อม มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Pierce (2018) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการตนเองในการใช้มาตรฐานวิทยาศาสตร์ยุคใหม่ (Next Generation Science Standards: NGSS) ของผู้สอน

วิชาวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาวัดทางตรงและวัดทางอ้อม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.293$) อย่างไรก็ตาม มีความแตกต่างกับงานวิจัยของ วัชรพงษ์ สืบศิริ (2562) ที่พบว่า การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางเลือกใช้เฟซบุ๊กไลฟ์ เพื่อการเรียนรู้เสริมวิชาคณิตศาสตร์วัดทางตรงและวัดทางอ้อมไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 ตัวแปรด้านทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) เป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ได้

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบนำเข้าผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working พบว่า ตัวแปรด้านทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงที่เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) สามารถร่วมทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ได้ร้อยละ 20.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่ทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ได้ดีที่สุดคือ ทัศนคติต่อการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .203 รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .186 และการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) เท่ากับ .151 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนโดย Ajzen (1991) ที่กล่าวว่าทัศนคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม จะเป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายความตั้งใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้นได้ กล่าวคือ หากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานแบบ Hybrid Working ประกอบกับได้รับการสนับสนุนจากบุคคลกลุ่มอ้างอิงสำหรับการทำงานแบบ Hybrid Working และมีการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working สูงแล้ว พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ได้ง่าย ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Ahmed and Khalil Md (2021) ที่พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติหรือเจตคติต่อพฤติกรรม (Path Coefficients = 0.240) ปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Path Coefficients = 0.382) และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการควบคุมด้านพฤติกรรม (Path Coefficients = 0.216) ร่วมทำนายความตั้งใจที่จะทำงานจากที่บ้านต่อเนื่องหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกลุ่มพนักงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 และสอดคล้องบางส่วนกับผลงานของ Jain et al. (2022) ซึ่งได้ศึกษาความตั้งใจที่จะทำงานจากที่บ้านในช่วงหลังสถานการณ์โควิด-19 ไปแล้วของกลุ่มประชากรที่ประเทศออสเตรเลีย โดยผลการศึกษาพบว่า สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เคยมีประสบการณ์ทำงานจากที่บ้านมาก่อนสถานการณ์โควิด-19 มีเพียงปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Coefficients = 0.41) และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการควบคุมด้านพฤติกรรม (Coefficients = 0.42) ที่มีผลกับความตั้งใจที่จะทำงานจากที่บ้านในช่วงหลังสถานการณ์โควิด-19 ไปแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยด้านทัศนคติไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ

5.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 ประโยชน์ที่ได้รับทางวิชาการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working โดยใช้แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ Ajzen (1985) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ในประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันยังมียงานวิจัยจำนวนไม่มากนักที่กล่าวถึงแนวคิดการทำงานแบบ Hybrid Working และเป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ การศึกษาในครั้งนี้ จึงทำให้ได้ความรู้ทางวิชาการที่แตกต่างออกไป และผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working ปัจจัยด้านการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิง และปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working ซึ่งออกแบบตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน เป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายการตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working ได้ รวมทั้งพบว่าตัวแปรอิสระที่เป็นการวัดทางอ้อมกับการวัดทางตรงมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเช่นกัน

5.2.2 ข้อเสนอแนะทางการบริหาร

ผลการศึกษาในครั้งนี้ ได้สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working ว่าเป็นรูปแบบการทำงานที่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการมากกว่าการเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานเป็นประจำตลอดเวลา พนักงานส่วนใหญ่ได้มองเห็นประโยชน์หลายประการ โดยเฉพาะด้านเวลาเดินทางที่ลดลง รวมถึงการลดความเครียดหรือความเหนื่อยล้า และลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติในเชิงบวกมากกว่าด้านอื่นที่จะนำไปสู่การตัดสินใจยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working อีกปัจจัยหนึ่งที่จะมีผลต่อการตัดสินใจได้แก่การสนับสนุนจากผู้นรอบข้าง ประกอบด้วย ครอบครัว

เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน และหากมีทรัพยากรทางเทคโนโลยีที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ รวมถึงโต๊ะเก้าอี้และพื้นที่ทำงานจากที่บ้านที่เหมาะสมแล้ว พนักงานก็จะรู้สึกมั่นใจว่าตนเองจะสามารถทำงานแบบ Hybrid Working ได้

อย่างไรก็ดี การเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จได้ องค์กรต้องแน่ใจว่าพนักงานมีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานแบบ Hybrid Working ในหลายมุมมอง และพนักงานในระดับหัวหน้างานซึ่งถือเป็นตัวแทนองค์กรในระดับบริหารจัดการที่ทำงานใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด ต้องมีความเข้าใจ ยอมรับ ให้การสนับสนุน และผลักดันให้การทำงานรูปแบบ Hybrid Working ประสบความสำเร็จ เนื่องจากหัวหน้างานนั้นเป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานมากที่สุด ประกอบกับการกำหนดให้มีแนวทางในการสนับสนุนการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่อพ่วงต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอแก่พนักงาน รวมไปถึงซอฟต์แวร์ หรือเครื่องมือที่จำเป็นต่อการทำงานเฉพาะในแต่ละด้าน หรือการมอบสวัสดิการที่ช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่าย ตัวอย่างเช่น ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าโต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็น และการสร้างความเข้าใจต่อพนักงานเกี่ยวกับการจัดสรรพื้นที่ทำงานในบ้านอย่างเหมาะสม ก็จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานแบบ Hybrid Working ในองค์กรได้โดยง่าย

การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นแนวทางการทำงานรูปแบบใหม่ที่องค์กรขนาดใหญ่หลายแห่งได้ยอมรับและนำมาเป็นวิธีการทำงานแบบถาวรแทนที่รูปแบบการทำงานแบบเดิมที่ต้องเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานตลอดเวลาเนื่องจากข้อดีหลายประการในเชิงธุรกิจและการบริหารจัดการภายในองค์กร อาทิ การพร้อมรับมือต่อเหตุการณ์ที่จะส่งผลกระทบต่อหยุดชะงักของธุรกิจ (เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19) การลดค่าใช้จ่ายส่วนของสำนักงาน (เช่น ค่าเช่าพื้นที่ ค่าสาธารณูปโภค) การสร้างภาพลักษณ์ที่ทันสมัยให้แก่องค์กร และในด้านมุมมองของพนักงาน การทำงานแบบ Hybrid Working จะมีส่วนช่วยในการสร้างความพึงพอใจต่อพนักงานซึ่งส่งผลต่อการลดอัตราการลาออกและช่วยดึงดูดผู้ที่มีความสามารถให้สนใจเข้ามาร่วมงานกับองค์กรอีกด้วย เนื่องจากรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นนี้ จะช่วยตอบสนองต่อวิถีทางการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันมากขึ้น แต่หากองค์กรไม่ได้กำหนดแนวทางและดำเนินการผลักดันอย่างเหมาะสม ประกอบกับพนักงานเองก็ไม่ได้มีความประสงค์หรือตั้งใจที่จะปรับตัวเข้ากับการทำงานรูปแบบใหม่หรือขาดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานแบบ Hybrid Working แล้ว การเปลี่ยนแปลงก็อาจจะไม่ได้ส่งผลดีมากเท่าที่องค์กรคาดหวังไว้ ซึ่งผลจากการศึกษานี้ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องการจะปรับเปลี่ยนการทำงานให้เป็นแบบ Hybrid Working ในอนาคต โดยสามารถนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลพิจารณาในการกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการทำงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภาคเอกชนที่มีบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นทรัพยากรบุคคลหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจ

5.3 ข้อจำกัดของงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการสร้างเครื่องมือวัดตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) โดยผู้วิจัยได้สำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศเท่านั้น ดังนั้นผลการวิจัยนี้อาจไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพกับประชากรกลุ่มอาชีพอื่นๆ ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นพนักงานในองค์กรภาคเอกชนและส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิจัยจึงอาจจะไม่สะท้อนถึงความเห็นครอบคลุมพนักงานได้ทุกภาคส่วนและทุกพื้นที่ นอกจากนี้ ผลตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างบางส่วนกล่าวว่ามีความไม่แน่ใจในการเลือกระดับความคิดเห็น ซึ่งเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างบางส่วนไม่คุ้นเคยกับการกำหนดมาตรวัด 7 ระดับ และอาจส่งผลต่อความแม่นยำของผลการวิจัยได้

5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต

5.4.1 ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต ประกอบด้วย

1. ควรศึกษาในกลุ่มประชากรเฉพาะองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำมากขึ้นและนำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดสำหรับแต่ละองค์กรได้จริง เนื่องจากเงื่อนไขที่แตกต่างกัน เช่น สถานที่ตั้งของสำนักงาน วัฒนธรรมองค์กร นโยบายภายในองค์กร ลักษณะงานสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น อาจส่งผลต่อทัศนคติ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้ ดังเช่น ความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามที่กล่าวถึงการทำงานแบบ Hybrid Working ในส่วนงานราชการ ว่าน่าจะเป็นไปได้ยาก นอกจากนี้ในการศึกษาและวิเคราะห์ผลอาจพิจารณาแยกตามระดับของตำแหน่งงาน เนื่องจากพนักงานและหัวหน้างานอาจมีมุมมองที่ต่างกัน เช่น พนักงานอาจมีความกังวลด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเนื่องจากการทำงานที่อยู่ต่างสถานที่กันอาจก่อให้เกิดความกังวลของพนักงานในด้านที่ผู้บังคับบัญชาอาจไม่รับรู้ถึงผลงานจากการปฏิบัติงาน ส่วนหัวหน้างานเองก็อาจมีความกังวลในด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานและการวัดผลงาน ที่อาจไม่สามารถทำได้เทียบเท่ากับการทำงานที่สำนักงานตามปกติ

2. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นในด้านรายละเอียดเพิ่มเติมสำหรับการนำไปปฏิบัติจริง อาทิ จำนวนวันที่พนักงานคิดว่าเหมาะสมระหว่างการปฏิบัติงานที่สำนักงานและการปฏิบัติงานจากที่บ้าน หรือการกำหนดรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม เช่น พนักงานสามารถตัดสินใจได้โดยอิสระ หรือต้องการให้มีการกำหนดนโยบายจากองค์กรให้

3. ในขั้นตอนสำรวจความเชื่อเด่นชัดควรเพิ่มการสัมภาษณ์หรือจัดการสนทนาแบบกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างนอกจากการใช้แบบสอบถามปลายเปิดเพียงอย่างเดียว เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถสอบถามและทำความเข้าใจในคำตอบเพิ่มเติม และเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้มีโอกาสในการสอบถามในจุดที่ไม่เข้าใจ รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นเชิงลึกได้มากขึ้น

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลลัพธ์ก่อนและหลังในการนำรูปแบบการทำงานแบบ Hybrid Working ไปใช้ในองค์กร เช่น ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความพึงพอใจของพนักงาน ด้านการลดอัตราการลาออกของพนักงาน และด้านการเปลี่ยนแปลงของความสัมพันธ์ภายในองค์กรหรือวัฒนธรรมภายในองค์กร เป็นต้น

5. ควรเพิ่มการศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจมีผลต่อระดับการทํานายความตั้งใจในการทำงานแบบ Hybrid Working ที่สูงขึ้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Working หรือประสบการณ์ในการทำงานในรูปแบบต่างๆ (Hybrid Working, Work From Home, Onsite Full-time) รวมถึงเปรียบเทียบผลการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่ม



รายการอ้างอิง

บทความวารสาร

- บ้งอร เป็ญจาทิกุล. (2564). ไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน: มาตรฐานใหม่สำหรับ
การทำงานในอนาคต. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 6(3), 47-61.
- วรารัตน์ โชติรัตน์. (2549). ทางเลือกใหม่ในการทำงานนอกสำนักงาน. *วารสารข้าราชการ*, 51(3),
21-25.

วิทยานิพนธ์

- จุฑารัตน์ อยู่สุขเจริญ. (2560). ปัจจัยทำนายความตั้งใจเลิกสูบบุหรี่ของผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสาธารณสุขศาสตร์, วิชาเอกการจัดการการสร้างเสริม
สุขภาพ.
- ฐิติพัฒน์ พิษุทธาดาวพงศ์. (2548). พฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานศึกษา
ตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน: กรณีศึกษาบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และ
การบัญชี.
- รัชณี กุลสลักเกียรติ. (2559). การใช้สื่อสังคมเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสูบบุหรี่:
กรณีศึกษาเฉพาะไลน์. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาวิชาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ.
- วัชรพงษ์ สืบศิริ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้เฟซบุ๊กไลฟ์เพื่อการเรียนเสริม
วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาวิทยาการเรียนรู้
และนวัตกรรมการศึกษา,
- อนันญา ดีปานา. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการเลิกดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของพนักงาน
ห้างสรรพสินค้าในจังหวัดน่าน. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
คณะสาธารณสุขศาสตร์, วิชาเอกการจัดการการสร้างเสริมสุขภาพ.

เอกสารอื่นๆ

- เจนจิรา วงษ์อินตา. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้นวัตกรรมบริการทางการเงินเพื่อสนับสนุนการลงทุนและการวางแผนจัดการสินทรัพย์สำหรับกลุ่มนักลงทุนรายย่อย*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาวิชาการบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ.
- ชาลินี ฐิติโชติพันธ์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (telework) ของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- ณัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพและปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- ปัทมา ต่างประเสริฐ. (2563). *ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และการทำงานที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะซึมเศร้าของพนักงานประจำที่ทำงานจากที่บ้าน*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์. (2563). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน work from home: กรณีศึกษา สายทรัพยากรบุคคล สถาบันการเงินเอกชนแห่งหนึ่ง*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- รัญชิตา ถิลาวิศกุล. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าแฟชั่นหรูของคนเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาวิชาการบริหารการตลาด.
- รุ่งรัตน์ ชัยสำเริง. (2552). *การเปรียบเทียบการทำนายพฤติกรรมการใช้เคล็ดกระดาศของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนกับแบบจำลองจิตสาธารณะ: นัยสำคัญสำหรับการออกแบบการสื่อสารรณรงค์เพื่อเข้าถึงกลุ่มนักศึกษา*. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. Thailand Science Research and Innovation.

- ลิลกมล กิตติเจริญกุล. (2562). ตำแหน่งและสายอาชีพที่สามารถใช้ระบบการทำงานแบบ *work from home* ในธุรกิจ B2B. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล: กรณีศึกษาธนาคารแห่งประเทศไทย. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, วิทยาลัยนวัตกรรม, สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี.
- วิมลมาส เนียรสะ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์บำรุงผิวหน้าจากธรรมชาติ (*natural facial skincare*) ของผู้บริโภควัย *millennial*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- สินีพร อ่อนทรัพย์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (*work from home*): กรณีศึกษาองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- เอกลักษณ์ อัดตะนัง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้ระบบจัดการความรู้ในองค์กร. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาวิชาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- เสาวรัจ รัตนคำฟู และ เมธาวี รัชตวิจิน. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (*Work from home*) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ ปี 2563. <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2559). การใช้ IBM SPSS Statistics เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. <http://www.watpon.in.th/spss23/spss7.pdf>
- มนตรี พิริยะกุล. (2551). ตัวอย่างกรอบแนวความคิด. <http://www.research.ru.ac.th/ArticleMr/indexView/12>
- Ploy Ten Kate. (2022). PwC ประเทศไทย ชี้ Hybrid Working เทรนด์ของโลกการทำงานปี 65. PwC. <https://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2022/press-release-31-01-22-th.html>

Book

- Ajzen, I. (2002a). *Constructing a TPB questionnaire: Conceptual and methodological considerations*. n.d.
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2022). *How Hybrid Working from home works out*. n.d.
- Cohen, J. (1977). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Academic Press.
- Dobbins, T. (2021). Flexible working: Remote and hybrid work. n.d.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behaviour: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- Nilles, J. M. (1976). *Telecommunications-transportation tradeoff: Options for tomorrow*. John Wiley & Sons, Inc.
- Pierce, A. (2018). *Theory of planned behavior applied to high school science teachers implementing Next Generation Science Standards*. University of Northern Colorado.

Articles

- Ahmed, S. M., & Khalil Md, N. (2021). Continuance Adoption of Working from Home after the COVID-19 Outbreak: Empirical Evidence from Saudi Arabia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(7), 67-78.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. Springer.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (2002b). Sample TPB questionnaire. Retrieved October, 14, 2005.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021). *Why working from home will stick* (No. w28731). National Bureau of Economic Research.

- Barry, T. E. (1987, 1987). The Development of the Hierarchy of Effects: An Historical Perspective. *Current Issues and Research in Advertising*, 10(1-2), 251-295.
- Bosnjak, M., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2020). The theory of planned behavior: selected recent advances and applications. *Europe's Journal of Psychology*, 16(3), 352.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98.
- Halford, S. (2005). Hybrid workspace: Re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work and Employment*, 20(1), 19-33.
- Jain, T., Currie, G., & Aston, L. (2022, 2022/02/01/). COVID and working from home: Long-term impacts and psycho-social determinants. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 156, 52-68.
- Lamond, D., Daniels, K., & Standen, P. (1997, September). Defining telework: what is it exactly. In *Proceedings of the Second International Workshop on Telework*.
- Lenka, R. M. (2021). Unique Hybrid Work model-The future of remote work. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(7), 2687-2697.
- Magnus, M., Glackin, S., & Hopkins, J. L. (2022). The Working-from-Home Natural Experiment in Sydney, Australia: A Theory of Planned Behaviour Perspective. *Sustainability*, 14(21).
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208.
- Ng, P. M., Lit, K. K., & Cheung, C. T. (2022). Remote work as a new normal? The technology-organization-environment (TOE) context. *Technology in Society*, 70.
- Olson, M. H. (1983). Remote office work: changing work patterns in space and time. *Commun. ACM*, 26, 182-187.
- Osgood, C. E. (1952). The nature and measurement of meaning. *Psychological bulletin*, 49(3), 197.
- Rose, P. A., & Brown, S. (2021). Reconstructing Attitudes towards Work from Home during COVID-19: A Survey of South Korean Managers. *Behavioral Sciences*, 11(12), 163.

- Samaradiwakara, G. D. M., & Chandra, G. (2014, 01/01). Comparison of existing technology acceptance theories and models to suggest a well improved theory/model. *International Technical Sciences Journal*, 1, 21-36.
- Taylor, S., & Todd, P. (1995). Decomposition and crossover effects in the theory of planned behavior: A study of consumer adoption intentions. *International journal of research in marketing*, 12(2), 137-155.
- Van Aswegen, A. S., & Engelbrecht, A. S. (2009). The relationship between transformational leadership, integrity and an ethical climate in organizations. *SA Journal of Human Resource Management*, 7(1), 1-9.
- Vidhyaa, B., & Ravichandran, M. (2022). A LITERATURE REVIEW ON HYBRID WORK MODEL. *Journal homepage: www. ijrpr. com ISSN, 2582, 7421*.
- Yang, E., Sanborn, B. E., & Zhou, Y. (2022). The role of coworking spaces in the changing landscape of future workplace agility: linking boundary organization theory and organizational development models. *Journal of Corporate Real Estate*(ahead-of-print).

Orthers

- Francis, J., Eccles, M. P., Johnston, M., Walker, A., Grimshaw, J. M., Foy, R., Kaner, E. F., Smith, L., & Bonetti, D. (2004). *Constructing questionnaires based on the theory of planned behaviour: A manual for health services researchers*.
- Wappula, I. (2022). *Employee Wellbeing and Inequality in a Hybrid Working World*.

Internet

- Ajzen, I. (2019). *Theory of Planned Behavior With Background Factors*.
<https://people.umass.edu/aizen/tpb.background.html>
- Ajzen, I. (2022c). *Frequently Asked Questions*.
<https://people.umass.edu/aizen/faq.html>

McKinsey & Company. (2022). *Listen to the article: Americans are embracing flexible work—and they want more of it*. McKinsey & Company.

<https://www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it>

Morrison, J., Chigona, W., & Malanga, D. (2019). *Factors that Influence Information Technology Workers' Intention to Telework: A South African Perspective*.

<https://doi.org/10.1145/3351108.3351141>

UK Office for national statistics. (2021). *Business and individual attitudes towards the future of homeworking*. ONS. [https://www.ons.gov.uk/](https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/businessandindividualattitudestowardsthefutureofhomeworkinguk/aprilto2021)

[employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/businessandindividualattitudestowardsthefutureofhomeworkinguk/aprilto2021](https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/businessandindividualattitudestowardsthefutureofhomeworkinguk/aprilto2021)

UK Office for national statistics. (2022). *Is hybrid working here to stay?* ONS.

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/isahybridworkingheretostay/2022-05-23>



ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานแบบผสมผสาน ในยุคความปกติใหม่”

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน หรือ Hybrid Working ในยุคความปกติใหม่

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) หมายถึง การทำงานที่มีความยืดหยุ่นในด้านสถานที่ โดยพนักงานอาจทำงานจากที่บ้าน ทำงานในสำนักงาน หรือทำงานจากสถานที่อื่นๆ แทนที่การทำงานจะอยู่ในสำนักงานเพียงแห่งเดียว

ทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือทางลบต่อการทำงานแบบ Hybrid Working

การคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิงในการทำงานแบบ Hybrid Working หมายถึง การที่บุคคลจะคล้อยตามบุคคลอ้างอิง ที่คาดหวังหรือไม่คาดหวังให้บุคคลมีการทำงานแบบ Hybrid Working

การรับรู้ถึงความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงความยากง่าย และความสามารถในการควบคุมตนเองในการทำงานแบบ Hybrid Working ซึ่งจะส่งผลมาจากความเชื่อและการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่อาจส่งเสริมหรือขัดขวางต่อการทำงานแบบ Hybrid Working

ความตั้งใจที่จะยอมรับการทำงานแบบ Hybrid Working หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเป็นการทำงานแบบ Hybrid Working

การตอบแบบสอบถามนี้จะใช้เวลาประมาณ 5-10 นาที โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1: คำถามคัดกรอง

ส่วนที่ 2: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3: ความคิดเห็นต่อการทำงานแบบ Hybrid Working

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านช่วยตอบแบบสอบถามด้วยตัวท่านเองและให้ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะไม่จัดเก็บข้อมูลมากเกินไปกว่าที่จำเป็น โดยข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการวิจัยนี้เท่านั้น



ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง

1. ปัจจุบันท่านทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหรือไม่
☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่
2. บริษัทหรือหน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่ประกอบกิจการในประเทศไทยหรือไม่
☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ
☐ ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 20-29 ปี
☐ 30-39 ปี ☐ 40-49 ปี
☐ 50-59 ปี ☐ ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประเภทของหน่วยงาน
☐ ราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ☐ บริษัทเอกชน
☐ ธุรกิจส่วนตัว ☐ อื่นๆ
5. ระดับตำแหน่งงาน
☐ ผู้บริหารระดับสูง ☐ ผู้จัดการ
☐ หัวหน้างาน ☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ
6. ตำแหน่งงาน
☐ วิเคราะห์ข้อมูล/นักวิทยาศาสตร์ด้านข้อมูล (Data Analysts / Data Scientists)
☐ สร้างหรือพัฒนาระบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (เช่น Developers, Analysts, Testers, Network engineers, System engineers, Security engineers, Project managements)
☐ สนับสนุนการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (เช่น Network admins, System admins, Database admins, IT supports)

- () ขายหรือพัฒนาธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (เช่น Sales, Presales, Business Development)
- () สอน หรืออบรม หรือให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Researchers, lecturers, Instructors, Consultants)
- () บริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (เช่น Managers, Directors, Executives)
- () อื่นๆ

7. ระยะเวลาในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและสำนักงาน

- () น้อยกว่า 1 ชั่วโมง
- () มากกว่า 1 ถึง 2 ชั่วโมง
- () มากกว่า 2 ถึง 4 ชั่วโมง
- () มากกว่า 4 ชั่วโมง

8. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและสำนักงาน

- () น้อยกว่า 100 บาท
- () มากกว่า 100 ถึง 200 บาท
- () มากกว่า 200 ถึง 400 บาท
- () มากกว่า 400 บาท

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการทำงานแบบ Hybrid Working

คำชี้แจง กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| 1 หมายถึง | เห็นด้วยมาก กับคำคุณศัพท์ด้านชาย |
| 2 หมายถึง | ค่อนข้างเห็นด้วย กับคำคุณศัพท์ด้านชาย |
| 3 หมายถึง | เห็นด้วยน้อย กับคำคุณศัพท์ด้านชาย |
| 4 หมายถึง | รู้สึกเฉยๆ กลางๆ กับคำคุณศัพท์ทั้งชายและหญิง |
| 5 หมายถึง | เห็นด้วยน้อย กับคำคุณศัพท์ด้านหญิง |
| 6 หมายถึง | ค่อนข้างเห็นด้วย กับคำคุณศัพท์ด้านหญิง |
| 7 หมายถึง | เห็นด้วยมาก กับคำคุณศัพท์ด้านหญิง |

หัวข้อที่ 1 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)

ชุดคำถามต่อไปนี้ เป็นคำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นต่อการทำงานแบบ Hybrid Working เทียบกับการทำงานที่สำนักงานทุกวัน ตามวันและเวลาทำการปกติ

1.1 สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่

มีโทษ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: มีประโยชน์

ฟุ่มเฟือย: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ประหยัด

ลำบาก: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: สะดวก

หัวข้อที่ 2 แบบสอบถามความเชื่อเกี่ยวกับผลของการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)

2.1 สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working จะช่วยลดเวลาในการเดินทาง

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: เห็นด้วย
อย่างยิ่ง

2.2 สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: เห็นด้วย
อย่างยิ่ง

2.3 สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working จะช่วยลดความเครียดหรือความเหนื่อยล้าจาก
การเดินทาง

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: เห็นด้วย
อย่างยิ่ง

2.4 สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working จะช่วยเพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและ
ชีวิตทำงาน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: เห็นด้วย
อย่างยิ่ง

2.5 สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working จะช่วยให้สามารถบริหารจัดการเวลาสำหรับ
การทำงานได้ดีขึ้น

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.6 สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working จะทำให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน <u>แย่ลง</u> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.7 สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working จะทำให้ฉันสื่อสารหรือติดตามงานจากผู้อื่น <u>ยากขึ้น</u> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หัวข้อที่ 3 แบบสอบถามการประเมินผลของการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)

3.1 สำหรับฉัน การ <u>ลด</u> เวลาในการเดินทาง เป็นสิ่งที่ฉัน ไม่ต้องการ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ต้องการ
3.2 สำหรับฉัน การ <u>ลด</u> ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เป็นสิ่งที่ฉัน ไม่ต้องการ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ต้องการ
3.3 สำหรับฉัน การ <u>ลด</u> ความเครียดหรือความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง เป็นสิ่งที่ฉัน ไม่ต้องการ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ต้องการ
3.4 สำหรับฉัน การ <u>เพิ่ม</u> ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตทำงาน เป็นสิ่งที่ฉัน ไม่ต้องการ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ต้องการ
3.5 สำหรับฉัน การที่สามารถบริหารจัดการเวลาสำหรับการทำงานได้ <u>ดีขึ้น</u> เป็นสิ่งที่ฉัน ไม่ต้องการ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ต้องการ
3.6 สำหรับฉัน การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ <u>แย่ลง</u> เป็นสิ่งที่ฉัน ไม่ต้องการ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ต้องการ
3.7 สำหรับฉัน การสื่อสารหรือการติดตามงานจากผู้อื่นได้ <u>ยากขึ้น</u> เป็นสิ่งที่ฉัน ไม่ต้องการ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ต้องการ

หัวข้อที่ 4 แบบสอบถามการคล้อยตามบุคคลกลุ่มอ้างอิง (วัดทางตรง)

4.1 คนที่มีความสำคัญต่อฉัน ส่วนมากคิดว่า การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ฉัน ไม่ควรทำ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ควรทำ

หัวข้อที่ 5 แบบสอบถามความเชื่อของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)

5.1 ครอบครัวของฉันคิดว่า การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ฉัน ไม่ควรทำ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ควรทำ
5.2 เพื่อนร่วมงานของฉันคิดว่า การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ฉัน ไม่ควรทำ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ควรทำ
5.3 หัวหน้างานของฉันคิดว่า การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ฉัน ไม่ควรทำ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ควรทำ
5.4 ผู้บริหารของฉันคิดว่า การทำงานแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ฉัน ไม่ควรทำ: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ควรทำ

หัวข้อที่ 6 แบบสอบถามแรงจูงใจในการคล้อยตามบุคคลที่มีความสำคัญ (วัดทางอ้อม)

6.1 ครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจทำงานแบบ Hybrid Working ของฉัน ไม่มีผลเลย: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: มีผลอย่างยิ่ง
6.2 เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงานแบบ Hybrid Working ของฉัน ไม่มีผลเลย: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: มีผลอย่างยิ่ง
6.3 หัวหน้างานมีผลต่อการตัดสินใจทำงานแบบ Hybrid Working ของฉัน ไม่มีผลเลย: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: มีผลอย่างยิ่ง

หัวข้อที่ 7 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการควบคุมความตั้งใจที่จะทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางตรง)

ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านต่างๆ ที่อาจจะส่งเสริมหรือขัดขวางต่อการทำงานแบบ Hybrid Working (เช่น ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม ลักษณะงาน นโยบายองค์กร)

7.1 สำหรับฉัน การทำงานในรูปแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ ทำได้ยาก: ____ 1: ____ 2: ____ 3: ____ 4: ____ 5: ____ 6: ____ 7: ทำได้ง่าย

7.2 สำหรับฉัน การทำงานในรูปแบบ Hybrid Working เป็นสิ่งที่ เป็นไปได้เลย: _____ 1: _____ 2: _____ 3: _____ 4: _____ 5: _____ 6: _____ 7: เป็นไปได้ แน่นอน
7.3 ฉันมั่นใจว่า เมื่อฉันทำงานแบบ Hybrid Working ฉันจะสามารถควบคุมตนเองให้ทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพไม่ต่างจากการทำงานที่สำนักงานตลอดเวลา (เช่น ครบถ้วน ถูกต้อง ตรงเวลา) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: _____ 1: _____ 2: _____ 3: _____ 4: _____ 5: _____ 6: _____ 7: เห็นด้วย อย่างยิ่ง

หัวข้อ 8 แบบสอบถามความเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะเลือกการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)

8.1 สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working จำเป็นที่จะต้องมียระบบเครือข่ายสื่อสารหรือระบบอินเทอร์เน็ตที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพสำหรับการทำงานจากที่บ้าน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: _____ 1: _____ 2: _____ 3: _____ 4: _____ 5: _____ 6: _____ 7: เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8.2 สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working จำเป็นที่จะต้องมียอุปกรณ์ (เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ จอมอนิเตอร์) ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพสำหรับการทำงานจากที่บ้าน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: _____ 1: _____ 2: _____ 3: _____ 4: _____ 5: _____ 6: _____ 7: เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8.3 สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working จำเป็นที่จะต้องมียโต๊ะเก้าอี้ทำงานที่เหมาะสมสำหรับการทำงานจากที่บ้าน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: _____ 1: _____ 2: _____ 3: _____ 4: _____ 5: _____ 6: _____ 7: เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8.4 สำหรับฉัน การทำงานแบบ Hybrid Working จำเป็นที่จะต้องมียสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการการทำงานที่บ้าน (เช่น พื้นที่ในการทำงานที่แยกเป็นสัดส่วน, ไม่มีเสียงรบกวน, อุณหภูมิที่พอเหมาะไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป, มีแสงสว่างเพียงพอ) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: _____ 1: _____ 2: _____ 3: _____ 4: _____ 5: _____ 6: _____ 7: เห็นด้วย อย่างยิ่ง

หัวข้อที่ 9 แบบสอบถามการรับรู้อิทธิพลของปัจจัยควบคุมที่มีต่อการตั้งใจที่จะการทำงานแบบ Hybrid Working (วัดทางอ้อม)

หมายเหตุ: ความสามารถในการควบคุมสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หมายถึง ความสามารถในการจัดหา หรือทำให้มี หรือทำให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ด้วยตนเอง

9.1 การมีระบบเครือข่ายสื่อสารหรือระบบอินเทอร์เน็ตที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพสำหรับการทำงานจากที่บ้าน เป็นสิ่งที่ฉัน ควบคุมไม่ได้: _____ 1: _____ 2: _____ 3: _____ 4: _____ 5: _____ 6: _____ 7: ควบคุมได้
9.2 การมีอุปกรณ์ (เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ จอมอนิเตอร์) ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพสำหรับการทำงานจากที่บ้าน เป็นสิ่งที่ฉัน ควบคุมไม่ได้: _____ 1: _____ 2: _____ 3: _____ 4: _____ 5: _____ 6: _____ 7: ควบคุมได้
9.3 การมีโต๊ะเก้าอี้ทำงานที่เหมาะสมสำหรับการทำงานจากที่บ้าน เป็นสิ่งที่ฉัน ควบคุมไม่ได้: _____ 1: _____ 2: _____ 3: _____ 4: _____ 5: _____ 6: _____ 7: ควบคุมได้
9.4 การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานที่บ้าน (เช่น พื้นที่ในการทำงานที่แยกเป็นสัดส่วน, ไม่มีเสียงรบกวน, อุณหภูมิที่พอเหมาะไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป, มีแสงสว่างเพียงพอ) เป็นสิ่งที่ฉัน ควบคุมไม่ได้: _____ 1: _____ 2: _____ 3: _____ 4: _____ 5: _____ 6: _____ 7: ควบคุมได้

หัวข้อที่ 10 แบบสอบถามความตั้งใจที่จะเลือกการทำงานแบบ Hybrid Working

10.1 ฉันมีความตั้งใจที่จะเลือก “การทำงานแบบ Hybrid Working” <u>มากกว่า</u> “การทำงานที่สำนักงานตลอดเวลา” ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: _____ 1: _____ 2: _____ 3: _____ 4: _____ 5: _____ 6: _____ 7: เห็นด้วยอย่างยิ่ง
