

ปัจจัยเกี่ยวข้องกับการทำงานจากระยะไกลที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
กรณีศึกษา บริษัทผู้จัดจำหน่ายหมึกพิมพ์อุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

The Effects of Teleworking on Knowledge Sharing:

A case study of an industrial inks distribution company in Samutsakhon Province

พัชร์ศิริ แทนแสงทอง

การวิจัยอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ปีการศึกษา 2563

ปัจจัยเกี่ยวข้องกับการทำงานจากระยะไกลที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 กรณีศึกษา บริษัทผู้จัดจำหน่ายหมึกพิมพ์อุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร
 พักตร์ศิริ แทนแสงทอง
 คณะสถิติประยุกต์

คณะกรรมการสอบการวิจัยอิสระ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
 หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ ทองงาม)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนาสัย สุคนธ์พันธุ์)

.....ประธานกรรมการ

()

.....กรรมการ

()

.....กรรมการ

()

บทคัดย่อ

ชื่องานวิจัย	ปัจจัยเกี่ยวข้องกับการทำงานจากระยะไกลที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัทผู้จัดจำหน่ายหมึกพิมพ์อุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร
ชื่อผู้เขียน	พัทธศิริ แทนแสงทอง
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ)
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ ทองงาม
ปีการศึกษา	2563 คณะสถิติประยุกต์

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การทำงานนอกสถานที่และการทำงานจากที่บ้าน ต้องมีเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่สามารถรองรับสนับสนุนการทำงาน การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกจัดสรรอย่างดี จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มสมาธิในการทำงาน ตลอดจนเพิ่มความพึงพอใจในงานให้กับพนักงานได้ แต่ในทางกลับกันการทำงานในสำนักงานที่เต็มไปด้วยสิ่งรบกวนจะก่อให้เกิดความเครียด และส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขัน ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงาน ผู้วิจัยจึงได้ตั้งข้อสังเกตถึงพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างการทำงานจากระยะไกล ว่าปัจจัยใดที่อาจส่งผลให้พนักงานแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานกันมากขึ้นหรือน้อยลง เมื่อทำงานจากระยะไกล จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลของการทำงานจากระยะไกลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยปัจจัยที่ได้เลือกมาทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ใช้การเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์จากบริษัทผู้จัดจำหน่ายหมึกพิมพ์อุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ในรูปของแบบสอบถามออนไลน์และเอกสารชุดแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าการทำงานระยะไกลส่งผลเชิงบวกต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ แต่จะส่งผลเชิงลบต่อปัจจัยด้านสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนปัจจัยด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปว่าการทำงานระยะไกลไม่ส่งผลกับความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ: การทำงานระยะไกล, การทำงานจากที่บ้าน, การแลกเปลี่ยนเรียนรู้, ความพึงพอใจในงาน

ABSTRACT

Title The Effects of Teleworking on Knowledge Sharing: A case study of an industrial inks distribution company in Samutsakhon Province.

Author Paksiri Taensaengthong

Degree Master of Science (Information Technology Management)

Advisor Assistant Professor Dr. Sutep Tongngam

Academic Year 2020

Technological change is rapidly changing our present and our perspectives for the future. The advancement of technology today has changed the working model. Remote working and working from home require equipment that can support the work. An Internet connection and a well-allocated work environment will reduce stress and increase the concentration of work. As well as increase job satisfaction for employees. But on the other hand, working in an office full of distractions creates stress. And resulting in reduced job satisfaction. Knowledge sharing is one of the important factors for developing an organization to have competitive potential. It directly affects the skill development of employees. This research questioned the behavior of knowledge sharing during remote work. What factors might result in sharing of useful knowledge to their colleagues when working remotely? Therefore, interested in researching the remote working that affect knowledge sharing and the factors related.

The factors that were selected in all 4 aspects consist of job satisfaction, trust, interpersonal bond or relationship between colleagues, and perceived organizational support. All used to collect census data from an industrial ink distributor in Samut Sakhon Province. In the form of online questionnaires. The results of the study revealed that remote working positively affects job satisfaction perceived organizational support and knowledge sharing behavior. Rather, it will have a negative impact on interpersonal bond factors. The trust factor was not statistically significant. Therefore, concluded that trust did not affected by remote working.

Keywords: Teleworking, Remote working, Work from home, Knowledge sharing, Job satisfaction

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ ทองงาม อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขจุดบกพร่องต่างๆ มีส่วนผลักดันให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนาสัย สุคนธ์พันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อชี้แนะต่างๆที่สามารถนำมาปรับใช้ในงานวิจัย อันมีส่วนให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณคุณคณาจารย์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษาและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้วยความกรุณามาโดยตลอด

ขอขอบคุณผู้ร่วมงานและผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เหนือสิ่งอื่นใด ขอขอบคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจให้เสมอมา

คุณความดีอันจะเกิดจากประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความซาบซึ้งใจมา ณ โอกาสนี้

พักตร์ศิริ แทนแสงทอง

กุมภาพันธ์ 2564

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา (Background of the study).....	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย.....	4
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม (Literature Review).....	5
2.1 ทฤษฎีและตัวแปรวิจัย (Theories and Constructs).....	5
2.2 สมมติฐาน (Hypotheses).....	6
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	8
3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	8
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	8
3.3 การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม	9
บทที่ 4 ผลการวิจัย	11
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์.....	12
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนวันทำงานระยะไกลหรือทำงานจากที่บ้านโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์	14
4.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
4.4 การทดสอบสมมติฐาน.....	21
การทดสอบค่าเฉลี่ยของการวัดซ้ำของกลุ่มตัวอย่าง (Paired-Sample t-test).....	21

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	29
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	29
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	30
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	30
5.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย	31
บรรณานุกรม.....	32

สารบัญตาราง

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ตารางที่ 3.3.1 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)	10
ตารางที่ 4.1.1: จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	12
ตารางที่ 4.1.2: จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	12
ตารางที่ 4.1.3: จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	13
ตารางที่ 4.1.4: จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน	13
ตารางที่ 4.2.1: จำนวนวันทำงานระยะไกลหรือทำงานจากที่บ้านโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์.....	14
ตารางที่ 4.3.1: ตารางแสดงสถิติ ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) จากความคิดเห็นของผู้มี ประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อคำถาม	14
ตารางที่ 4.3.2: ตารางแสดงสถิติ ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) จากความคิดเห็นของผู้มี ประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน ด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามข้อ คำถาม.....	15
ตารางที่ 4.3.3: ตารางแสดงสถิติ ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) จากความคิดเห็นของผู้มี ประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน ด้านสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามข้อ คำถาม.....	16
ตารางที่ 4.3.4: ตารางแสดงสถิติ ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) จากความคิดเห็นของผู้มี ประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน ด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตาม ข้อคำถาม.....	18

ตารางที่ 4.3.5: ตารางแสดงสถิติ ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของปัจจัยด้านต่างๆในภาพรวม จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน จำแนกตามหัวข้อปัจจัย	19
ตารางที่ 4.3.6: ตารางแสดงสถิติ ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน จำแนกตามข้อคำถาม	20
ตารางที่ 4.4.1: ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ยของการวัดซ้ำของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน จำแนกตามข้อคำถาม.....	21
ตารางที่ 4.4.2: ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ยของการวัดซ้ำของปัจจัยด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน จำแนกตามข้อคำถาม ..	22
ตารางที่ 4.4.3: ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ยของการวัดซ้ำของปัจจัยด้านสายสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างบุคคลจากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน จำแนกตามข้อคำถาม.....	24
ตารางที่ 4.4.4: ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ยของการวัดซ้ำของปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน จำแนกตามข้อคำถาม.....	26
ตารางที่ 4.4.5: ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ยของการวัดซ้ำของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน จำแนกตามข้อคำถาม ..	27

สารบัญภาพ

ภาพที่ 4.1: แผนภาพเชิงเส้นแสดงปริมาณกิจกรรมในเซิร์ฟเวอร์ของบริษัท ช่วงเดือนมกราคม 2563	
ถึงเดือนพฤศจิกายน 2563.....	11

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา (Background of the study)

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การทำงานในสำนักงาน (Office-based working) ค่อยๆกลายมาเป็นการทำงานนอกสถานที่ เช่น ร้านกาแฟ โคเวิร์กสเปซ (Co-working space) และการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) ซึ่งการทำงานนอกสถานที่นั้น สิ่งที่สำคัญอย่างมากก็คือ เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่สามารถรองรับสนับสนุนการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกจัดสรรอย่างดี จะช่วยลดความเครียด เพิ่มสมาธิในการทำงาน ไปจนถึงเพิ่มความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ให้กับพนักงานได้ (Fonner & Roloff, 2010) ในทางกลับกัน การทำงานในสำนักงานที่เต็มไปด้วยสิ่งรบกวน จะก่อให้เกิดความเครียด และมีผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง (Makin, Rout, & Cooper, 1988)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) คือความปรารถนาของพนักงานแต่ละบุคคลที่ต้องการแบ่งปันความรู้อันมีค่าให้แก่ผู้อื่น (King, 2006 อ้างถึงใน Trivellas, Akrivouli, Tsifora, & Tsoutsas, 2015) เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขันระดับนานาชาติ ทั้งการให้ความรู้ และการรับความรู้ใหม่ (Ardichvili, Page, & Wentling, 2003 อ้างถึงใน De Vries, Van den Hooff, & de Ridder, 2006) ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงาน เดอ ฟรีส (De Vries et al., 2006) พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นั้น เกี่ยวข้องกับทัศนคติเป็นสำคัญ การได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมและความพึงพอใจในงานมีผลในทางบวกต่อความปรารถนาที่จะแบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้อื่น

ช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำเป็นต้องจำกัดการติดต่อและการสัมผัสระหว่างบุคคล มีการออกมาตรการต่าง ๆ มาเพื่อช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานที่บ้านเป็นหนึ่งในมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) หลายบริษัทเริ่มปรับตัวด้วยการให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้ แต่บางแห่งก็เกิดความลังเล หรือไม่มีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอย่างกระทันหัน และกลัวว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะลดลง ทำให้ปรับตัวได้ช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์

จากกรณีศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (Thailand Development Research Institute: TDRI) โดย เสาวรัช รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน (2563) ผลการศึกษาพบว่า การทำงานที่บ้านมีผลดี

ทั้งต่อองค์กรและพนักงาน โดยพนักงานสามารถลดค่าใช้จ่ายทางตรงจากค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าเครื่องสำอาง ค่าเครื่องแต่งกาย ค่ากิจกรรมสังสรรค์ และค่าใช้จ่ายทางอ้อมในรูปของการลดเวลาในการเดินทางไป-กลับที่ทำงาน ทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผลผลิตในการทำงานก็เพิ่มขึ้น ส่วนองค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และค่าน้ำมัน แต่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มจากการจัดหาเจลแอลกอฮอล์ หน้ากากอนามัย โปรแกรมประชุมออนไลน์ และปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ต ส่วนของผลผลิตในการทำงานที่เพิ่มขึ้นนั้น เกิดจากพนักงานรู้สึกในทางบวกจากการได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้ และสามารถลดการประชุมหรือนัดหมายที่ไม่จำเป็นลงได้ แม้ในช่วงแรกพนักงานบางส่วนอาจรู้สึกติดต่อการทำงานที่บ้าน แต่เมื่อทำงานที่บ้านเป็นเวลานาน จะรู้สึกเหงา ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพจิตและผลผลิตการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรหมั่นสอบถามพนักงานเป็นประจำ และไม่ควรบังคับให้พนักงานต้องทำงานที่บ้าน

คาดการณ์ว่าหลังจากที่โควิด-19 เลิกระบาดในวงกว้างแล้ว การทำงานจากที่บ้านอาจเกิดเป็นความปกติใหม่ (New Normal) อย่างหนึ่งของประเทศไทย จากผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานรุ่นใหม่ในองค์กรต่อรูปแบบการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (National Innovation Agency: NIA) พบว่าส่วนใหญ่พึงพอใจต่อรูปแบบดังกล่าว เนื่องจากตอบโจทยวิถีชีวิต สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการได้ ทั้งนี้องค์กรควรเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้น เริ่มจากปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานเน็ตเวิร์ค รวมถึงแก้ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ ตลอดจนปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานบางอย่างที่เป็นอุปสรรคสำคัญ ทำให้พนักงานบางส่วนไม่สามารถทำงานที่บ้านได้ ออกแบบระบบงานที่เอื้อต่อการทำงานที่บ้าน เช่น การนำเอาระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้แทนกระดาษ ส่งเสริมการทำงานที่บ้านโดยสมัครใจ ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมในองค์กรที่ทำให้พนักงานได้พบปะกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้ง เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม โดยควรเกิดจากการตกลงกันของแต่ละทีมในองค์กร เพื่อให้เกิดผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงานเอง เนื่องจากพนักงานแต่ละคนอาจมีความต้องการและความพร้อมที่แตกต่างกัน

หลายองค์กรยังคงตั้งคำถามถึงประสิทธิภาพในการทำงานจากระยะไกลว่าจะส่งผลกระทบอย่างไรกับองค์กร ในช่วงมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคมและทำงานจากที่บ้าน ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตถึงพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างการทำงานจากระยะไกล ว่ามีปัจจัยใดที่อาจส่งผลให้พนักงานแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานกันมากขึ้นหรือน้อยลงเมื่อทำงานจากระยะไกล

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาผลของการทำงานจากระยะไกลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลปัจจัยต่างๆที่ได้จากการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการช่วยส่งเสริมการทำงานจากระยะไกลให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ใช้วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งศึกษาผลของการทำงานจากระยะไกลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปัจจัยเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความเห็นว่ารูปแบบการทำงานจากระยะไกลมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กร ทั้งด้านกระบวนการทางธุรกิจ (Business Process) และวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) จึงเลือกการเก็บข้อมูลโดยวิธีสำมะโน (Census) จากประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่พนักงานในบริษัทผู้จัดจำหน่ายหมึกพิมพ์อุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานจากระยะไกล ในปีพ.ศ.2563

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยและผลการวิเคราะห์สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจทางธุรกิจ เกี่ยวกับความเหมาะสมของระยะเวลาในการทำงานจากระยะไกล ส่งเสริมปัจจัยเชิงบวก และหาวิธีป้องกันผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการให้พนักงานทำงานจากระยะไกลหรือทำงานจากที่บ้าน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การทำงานจากระยะไกล (Teleworking, Remote Working) คือลักษณะการทำงานที่ไม่ใช่รูปแบบการทำงานในสำนักงานตามปกติ แต่เป็นการทำงานนอกสถานที่ หรือการทำงานจากบ้าน (Work from home) โดยยังสามารถทำงานแบบเดียวกันกับที่ทำในสำนักงาน อาศัยการสนับสนุนทางเทคโนโลยีและการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต (Fitzer, 1997, p. 65 อ้างถึงใน Fonner et al., 2010) โดยในงานวิจัยนี้จะมุ่งเน้นรูปแบบการทำงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

บริษัทผู้จัดจำหน่ายหมึกพิมพ์อุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นบริษัทจัดจำหน่ายหมึกพิมพ์และบริการงานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมประเภทหมึกพิมพ์สกรีน แพต ดิจิตอล และอุปกรณ์การพิมพ์ต่างๆ รวมไปถึงเครื่องพิมพ์ระบบอัตโนมัติ และเครื่องขึ้นรูปแรงดันสูง จากผู้ผลิตแบรนด์ชั้นนำของโลก ดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี มุ่งเน้นการให้บริการลูกค้าโดยทีมงานที่มีความรู้ความชำนาญพิเศษ ได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็นอย่างดี โดยในปีพ.ศ.2563 มีพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานจากระยะไกลจำนวน 55 คน

1.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เริ่มเดือนกรกฎาคม 2563 ถึงเดือน มกราคม 2564

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

2.1 ทฤษฎีและตัวแปรวิจัย (Theories and Constructs)

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ฟอนเนอร์ (Fonner et al., 2010) ให้ความเห็นว่า การทำงานจากระยะไกลอาจช่วยให้พนักงานหลีกเลี่ยงจากความวุ่นวาย สิ่งรบกวนต่างๆ และการเมืองในที่ทำงานได้ การทำงานนอกสถานที่ช่วยเปลี่ยนบรรยากาศ ลดความเครียด และส่งผลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน

ความไว้วางใจ (Trust)

ความไว้วางใจเป็นจุดวิกฤติของการทำงานจากระยะไกล (Kowalski & Swanson, (2005), p. 243 อ้างถึงใน Golden & Raghuram, 2010) เนื่องมาจากการทำงานจากระยะไกลนั้น มีการติดต่อกันน้อยครั้ง และส่วนมากจะเป็นไปในรูปแบบทางการกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การสร้างความไว้วางใจอาจเกิดขึ้นได้ยากหากไม่เคยรู้จักทำความคุ้นเคยกันมาก่อน ความไว้วางใจมักจะมีลักษณะของความเปิดเผย ซื่อตรง และเคารพซึ่งกันและกัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มักจะเกิดจากการสื่อสารที่เปิดเผย ไม่ปิดบัง (Golden et al., 2010) ซึ่งการทำงานระยะไกลจากต่างสถานที่อาจเป็นอุปสรรคในการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน

สายสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Bond)

สายสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เกิดจากความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการรู้จักหรือมีความรู้สึกชื่นชอบอะไรที่คล้ายๆกัน ซึ่งการมีสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยิ่งแน่นแฟ้นมาก ก็จะทำให้รู้สึกถึงความรับผิดชอบและอยากที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันมากขึ้นด้วย (Blau, 2004 อ้างถึงใน Golden et al., 2010)

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support: POS)

การทำงานจากระยะไกล หรือทำงานจากที่บ้าน ต้องการการสนับสนุนจากองค์กรทั้งด้านอุปกรณ์ ความพร้อมด้านระบบงานที่เหมาะสม หากพนักงานได้รับการสนับสนุนที่ดี มีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือกันทำงานอย่างใกล้ชิด (Daft & Lengel, 1986 อ้างถึงใน Golden et al., 2010) ยิ่งสร้างความมั่นใจและความถูกต้องในการสื่อสาร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) คือกระบวนการที่แต่ละบุคคลแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน อันก่อให้เกิดการบูรณาการความรู้ใหม่ขึ้น (De Vries et al., 2006) ความปรารถนาของพนักงานแต่ละบุคคลที่ต้องการแบ่งปันความรู้อันมีค่าให้แก่ผู้อื่น (King, 2006 อ้างถึงใน Trivellas, Akrivouli, Tsifora, & Tsoutsas, 2015) เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขันระดับนานาชาติ ทั้งการให้ความรู้ และการรับความรู้ใหม่ (Ardichvili, Page, & Wentling, 2003 อ้างถึงใน De Vries, Van den Hooff, & de Ridder, 2006) ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงาน เดอ ฟรีส (De Vries et al., 2006)

2.2 สมมติฐาน (Hypotheses)

สมมติฐาน H1: การทำงานระยะไกลมีผลเชิงบวกความพึงพอใจในงาน

สมมติฐาน H2: การทำงานระยะไกลมีผลเชิงบวกความไว้วางใจระหว่างบุคคล

สมมติฐาน H3: การทำงานระยะไกลมีผลเชิงลบต่อสายสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างบุคคล

สมมติฐาน H4: การทำงานระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

สมมติฐาน H5: การทำงานระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	Job Satisfaction	Trust	Interpersonal Bond	Perceived Organization Support (POS)	Knowledge Sharing
Golden, T. D., & Raghuram, S. (2010).	Teleworker knowledge sharing and the role of altered relational and technological interactions.		✓	✓	✓	✓
Lu, L., Leung, K., & Koch, P. T. (2006).	Managerial knowledge sharing: The role of individual, interpersonal, and organizational factors.			✓	✓	✓
De Vries, R. E., Van den Hooff, B., & de Ridder, J. A. (2006).	Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs.	✓				✓

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยรูปแบบ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีสำมะโน (Census) จากประชากรที่ต้องการศึกษา เปรียบเทียบช่วงเวลาที่ทำงานในสำนักงานเพียงอย่างเดียว กับช่วงเวลาที่มีการทำงานจากระยะไกลหรือทำงานจากที่บ้าน

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานบริษัทผู้จัดจำหน่ายหมึกพิมพ์อุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีช่วงเวลางานทำงานจากระยะไกลหรือทำงานจากที่บ้าน ในปีพ.ศ.2563 จำนวน 55 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นการในเชิงปริมาณ โดยทำการสร้าง แบบสอบถาม (Questionnaire) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ขอบเขตงานวิจัยและตัวแปรที่ต้องการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ Google Form, เอกสารชุดแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ โปรแกรม SPSS, Microsoft Excel

คำถามในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา หน่วยงาน อายุงาน และข้อมูลประสบการณ์ทำงานจากระยะไกล ได้แก่ จำนวนวันทำงานในสำนักงานและนอกสำนักงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 หัวข้อ ได้แก่

- ด้านความพึงพอใจในงาน
- ด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน
- ด้านสายสัมพันธ์ในที่ทำงาน
- ด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำถามเป็นคำถามปลายปิด (Closed end) โดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะความคิดเห็นที่ตรงกับตนเอง เป็นมาตราส่วนประมาณค่ามาตรวัดของไลเคิร์ท 5 ระดับ (5 - Point Likert Scale) โดยกำหนดระดับเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับค่ามากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5

ระดับค่ามาก ให้คะแนนเท่ากับ 4

ระดับค่าปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3

ระดับค่าน้อย ให้คะแนนเท่ากับ 2

ระดับค่าน้อยที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 1

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งสามารถคำนวณจากสูตรดังต่อไปนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = (ค่าสูงสุด-ค่าต่ำสุด)/จำนวนชั้น

$$= (5-1)/5$$

$$= 0.8$$

การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละปัจจัย

4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

นอกจากแบบสอบถามแล้วจะมีการเก็บข้อมูลทุกมิติด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ความถี่ต่อวันในการเข้าถึง, การแก้ไข, การเพิ่มข้อมูล ในระบบเซิร์ฟเวอร์ขององค์กร, การใช้งานระบบขององค์กร จากบันทึกการตรวจสอบของเซิร์ฟเวอร์ (Audit log)

3.3 การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะ รูปแบบ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบประเมินแบบสอบถามเพื่อนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง และทำการตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรง

โดยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of concordance: IOC) ซึ่งผ่านเกณฑ์ค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (α -coefficient) (Cronbach, 1951) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2554) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS และจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นดังนี้

ตารางที่ 3.3.1 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)

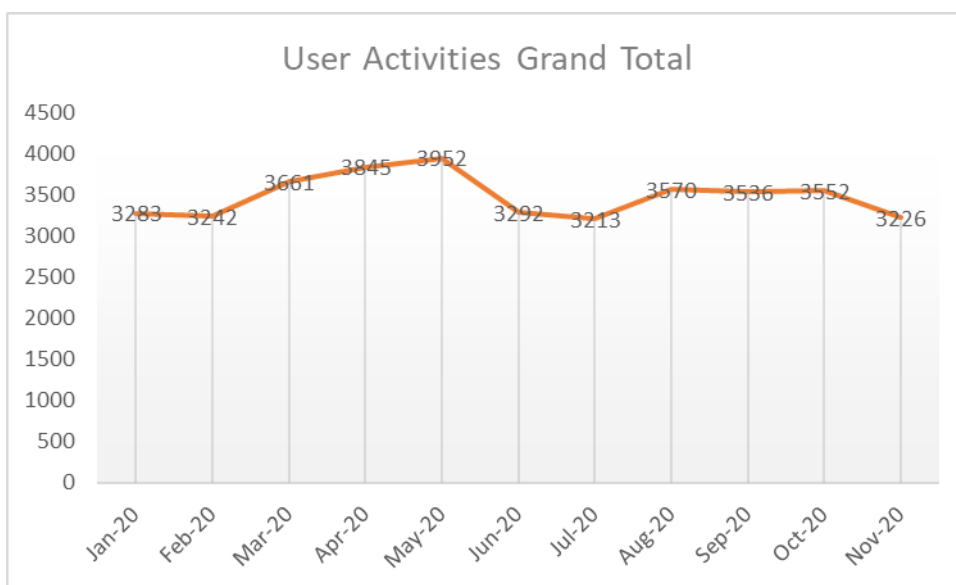
ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	0.716
ด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน (Trust)	0.792
ด้านสายสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Interpersonal Bond)	0.767
ด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support)	0.701
พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)	0.751

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ข้อมูลจากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งรูปแบบออนไลน์และการแจกเอกสารชุดแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยเกี่ยวข้องกับการทำงานจากระยะไกลที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากคำถามคัดกรองปรากฏว่ามีพนักงานที่ได้ทำงานจากที่บ้านโดยอาศัยการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต 55 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 70 คน เนื่องจากลักษณะการทำงานบางประเภทไม่สามารถทำผ่านระบบคอมพิวเตอร์ได้ เช่น งานผลิต, งานทดสอบผลิตภัณฑ์ และงานอื่นๆที่ต้องใช้งานเครื่องจักรเฉพาะ เป็นต้น ผู้วิจัยจึงคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 55 ฉบับมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลทุติยภูมิ เช่น ความถี่ต่อวันในการเข้าถึง, การแก้ไข, การเพิ่มข้อมูล ในระบบเซิร์ฟเวอร์ขององค์กร, การใช้งานระบบขององค์กร จากบันทึกการตรวจสอบของเซิร์ฟเวอร์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้



ภาพที่ 4.1: แผนภาพเชิงเส้นแสดงปริมาณกิจกรรมในเซิร์ฟเวอร์ของบริษัท
ช่วงเดือนมกราคม 2563 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2563

จากภาพที่ 4.1 แสดงให้เห็นการเข้าใช้งานระบบเซิร์ฟเวอร์ของบริษัทแห่งนี้ในช่วงเดือนมกราคม 2563 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2563 จะสังเกตได้ว่าช่วงเดือนมีนาคม ถึงเดือนพฤษภาคม ซึ่งตรงกับช่วงที่มีการประกาศให้มีการทำงานจากที่บ้าน มีแนวโน้มมีผู้เข้าใช้งานระบบเพิ่มขึ้น จาก 3,661 ครั้งต่อเดือน เป็น 3,845 ครั้ง และ 3,952

ครั้งต่อเดือน ตามลำดับ จากนั้นจึงมีแนวโน้มลดลง เป็น 3,292 ครั้ง ในเดือนมิถุนายน และ 3,213 ครั้ง ในเดือนกรกฎาคม หลังจากที่มีการผ่อนคลายมาตรการกลับเข้าสู่ภาวะปกติ ซึ่งเมื่อหาค่าเฉลี่ยการใช้งานระบบต่อเดือนในปีพ.ศ. 2563 พบว่าอยู่ที่ 3,488 ครั้งต่อเดือน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่(Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1.1

ตารางที่ 4.1.1: จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ(%)
ชาย	16	29.1
หญิง	39	70.9
รวม	55	100

จากตารางที่ 4.1.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 เป็นเพศชาย 16 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1.2

ตารางที่ 4.1.2: จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ(%)
ไม่เกิน 26 ปี	5	9.1
ระหว่าง 27 – 35 ปี	20	36.4
ระหว่าง 36 – 45 ปี	15	27.3
ระหว่าง 46 – 55 ปี	9	16.4
56 ปีขึ้นไป	6	10.9

รวม	55	100
-----	----	-----

จากตารางที่ 4.1.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 27-35 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 อายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และอายุไม่เกิน 26 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1.3

ตารางที่ 4.1.3: จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ(%)
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	6	10.9
ปริญญาตรี	39	70.9
สูงกว่าปริญญาตรี	10	18.2
รวม	55	100

จากตารางที่ 4.1.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และระดับปวช./ปวส./อนุปริญญา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1.4

ตารางที่ 4.1.4: จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ(%)
ไม่เกิน 3 ปี	13	23.6
4 – 7 ปี	15	27.3
8 – 11 ปี	9	16.4
12 - 15 ปี	7	12.7
16 ปีขึ้นไป	11	20

รวม	55	100
-----	----	-----

จากตารางที่ 4.1.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 4-7 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาเป็นช่วงอายุงานไม่เกิน 3 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ช่วง 16 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ช่วง 8-11 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และ 12 - 15 ปี 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนวันทำงานระยะไกลหรือทำงานจากที่บ้านโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์

จากประชากรพนักงานที่ได้ทำงานจากที่บ้านโดยอาศัยการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต 55 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนวันทำงานระยะไกลหรือทำงานจากที่บ้านโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2.1

ตารางที่ 4.2.1: จำนวนวันทำงานระยะไกลหรือทำงานจากที่บ้านโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์

จำนวนวันทำงานจากที่บ้านโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์	$\bar{x}$	N	S.D.
จำนวนวันที่ได้ทำงานจากที่บ้าน	2.51	55	0.72
จำนวนวันที่ต้องการทำงานจากที่บ้าน	2.35	55	0.87

จากตารางที่ 4.2.1 พบว่าโดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานจากที่บ้าน 2.51 วันต่อสัปดาห์ และมีความต้องการทำงานจากที่บ้านเฉลี่ยอยู่ที่ 2.35 วันต่อสัปดาห์

4.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 หัวข้อ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน, ด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน, ด้านสายสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยการเปรียบเทียบแบบจับคู่ (Paired Sample T-Test) ช่วงเวลาที่ทำงานในสำนักงาน ตามปกติ กับช่วงเวลาที่ทำงานจากที่บ้าน การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละปัจจัย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก, 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง, 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย, 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยมีผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3.1: ตารางแสดงสถิติ ค่าเฉลี่ย($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อคำถาม

ด้านความพึงพอใจในงาน เมื่อทำงานจากที่บ้าน	$\bar{x}$	N	S.D.	แปล ความ
--	-----------	---	------	-------------

เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	4.05	55	0.97	มาก
เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกทำงานอย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะทำงาน	4.13	55	0.92	มาก
เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านไม่รู้สึกเครียดจากการสื่อสาร รับ-ส่งอีเมลและข้อความเกี่ยวกับงานเป็นจำนวนมาก	3.00	55	0.88	ปานกลาง
เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับข้อมูลต่างๆเกี่ยวข้องกับการทำงานครบถ้วน ไม่ตกหล่น	3.56	55	0.60	มาก
ภาพรวม	3.69	55	0.84	มาก
ด้านความพึงพอใจในงาน เมื่อทำงานในสำนักงาน	$\bar{x}$	N	S.D.	แปลความ
ท่านรู้สึกสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	3.67	55	1.00	มาก
ท่านรู้สึกทำงานอย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะทำงาน	3.55	55	1.15	มาก
ท่านไม่รู้สึกเครียดจากการสื่อสาร รับ-ส่งอีเมลและข้อความเกี่ยวกับงานเป็นจำนวนมาก	2.69	55	0.81	ปานกลาง
ท่านได้รับข้อมูลต่างๆเกี่ยวข้องกับการทำงานครบถ้วน ไม่ตกหล่น	3.22	55	0.99	ปานกลาง
ภาพรวม	3.28	55	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3.1 พบว่าระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานเมื่อทำงานจากที่บ้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) ส่วนระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานเมื่อทำงานในสำนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$)

ตารางที่ 4.3.2: ตารางแสดงสถิติ ค่าเฉลี่ย($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน ด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามข้อคำถาม

ด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานจากที่บ้าน	$\bar{x}$	N	S.D.	แปลความ
เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน สามารถแบ่งปันแนวคิด ไอเดีย แสดงความคิดเห็นต่อกันและกันได้	3.85	55	0.80	มาก

เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานพร้อมรับฟังปัญหา และพร้อมช่วยเหลือท่านเสมอ	4.05	55	0.78	มาก
เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกไว้วางใจ เชื่อมั่นว่เพื่อนร่วมงานมีความสามารถและปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ	4.36	55	0.65	มากที่สุด
เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในการปฏิบัติงานต่างๆ	4.04	55	0.84	มาก
ภาพรวม	4.08	55	0.77	มาก
ด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานในสำนักงาน	$\bar{x}$	N	S.D.	แปล ความ
ท่านรู้สึกไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน สามารถแบ่งปันแนวคิด ไอเดีย แสดงความคิดเห็นต่อกันและกันได้	3.84	55	0.90	มาก
ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานพร้อมรับฟังปัญหา และพร้อมช่วยเหลือท่านเสมอ	3.91	55	0.70	มาก
ท่านรู้สึกไว้วางใจ เชื่อมั่นว่เพื่อนร่วมงานมีความสามารถและปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ	4.24	55	0.94	มากที่สุด
ท่านรู้สึกได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในการปฏิบัติงานต่างๆ	3.87	55	1.04	มาก
ภาพรวม	3.96	55	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.3.2 พบว่ระดับความคิดเห็นด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานจากที่บ้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$) ส่วนระดับความคิดเห็นด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานจากในสำนักงานอยู่ในระดับใกล้เคียงกันคือ ระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$)

ตารางที่ 4.3.3: ตารางแสดงสถิติ ค่าเฉลี่ย($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน ด้านสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามข้อคำถาม

ด้านสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อทำงานจากที่บ้าน	$\bar{x}$	N	S.D.	แปล ความ
เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกมีความใกล้ชิดและสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน	2.96	55	0.84	ปาน กลาง
เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงานให้เพื่อนร่วมงานฟังได้	2.73	55	0.87	ปาน กลาง

เมื่อทำงานจากที่บ้าน เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความคิด และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆของท่าน	2.6	55	0.97	ปานกลาง
ภาพรวม	2.76	55	0.89	ปานกลาง
ด้านสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อทำงานในสำนักงาน	$\bar{x}$	N	S.D.	แปลความ
ท่านรู้สึกมีความใกล้ชิดและสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน	3.42	55	0.96	มาก
ท่านสามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงานให้เพื่อนร่วมงานฟังได้	3.09	55	1.09	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความคิด และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆของท่าน	2.93	55	0.77	ปานกลาง
ภาพรวม	3.15	55	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3.3 พบว่าระดับความคิดเห็นด้านสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเมื่อทำงานในสำนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.15$) ส่วนระดับความคิดเห็นด้านสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเมื่อทำงานจากที่บ้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.76$)

ตารางที่ 4.3.4: ตารางแสดงสถิติ ค่าเฉลี่ย($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน ด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามข้อคำถาม

ด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เมื่อทำงานจากที่บ้าน	$\bar{x}$	N	S.D.	แปล ความ
เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับการสนับสนุนด้านคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็นในการทำงานจากองค์กร	4.00	55	0.75	มาก
เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้ใช้งานอุปกรณ์และโปรแกรมสำหรับการประชุมทางไกลที่ทางไอทีจัดเตรียมให้	4.13	55	0.77	มาก
เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนทางเทคนิคจากแผนกไอที	4.51	55	0.57	มากที่สุด
ภาพรวม	4.21	55	0.70	มากที่สุด
ด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เมื่อทำงานในสำนักงาน	$\bar{x}$	N	S.D.	แปล ความ
ท่านได้รับการสนับสนุนด้านคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็นในการทำงานจากองค์กร	3.55	55	1.10	มาก
ท่านได้ใช้งานอุปกรณ์และโปรแกรมสำหรับการประชุมทางไกลที่ทางไอทีจัดเตรียมให้	3.82	55	1.14	มาก
ท่านได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนทางเทคนิคจากแผนกไอที	4.27	55	0.85	มากที่สุด
ภาพรวม	3.88	55	1.03	มาก

จากตารางที่ 4.3.4 พบว่าระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเมื่อทำงานจากที่บ้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$) ส่วนด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเมื่อทำงานในสำนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$)

ตารางที่ 4.3.5: ตารางแสดงสถิติ ค่าเฉลี่ย($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของปัจจัยด้านต่างๆในภาพรวม จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน จำแนกตามหัวข้อปัจจัย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เมื่อทำงานจากที่บ้าน	$\bar{x}$	N	S.D.	แปล ความ
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.69	55	0.84	มาก
ด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.08	55	0.77	มาก
ด้านสายสัมพันธ์ในที่ทำงาน	2.76	55	0.89	ปานกลาง
ด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	4.21	55	0.70	มากที่สุด
ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เมื่อทำงานในสำนักงาน	$\bar{x}$	N	S.D.	แปล ความ
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.28	55	0.99	ปานกลาง
ด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน	3.96	55	0.89	มาก
ด้านสายสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.15	55	0.94	ปานกลาง
ด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	3.88	55	1.03	มาก

จากตารางที่ 4.3.5 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องเมื่อทำงานจากที่บ้านในด้านความพึงพอใจในงาน($\bar{x} = 3.69$) และด้านความไว้วางใจ($\bar{x} = 4.08$) มีระดับมากกว่าทำงานในสำนักงาน ส่วนระดับความเห็นด้านสายสัมพันธ์ในที่ทำงาน($\bar{x} = 3.96$) และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร($\bar{x} = 3.88$) เมื่อทำงานในสำนักงาน มีระดับมากกว่าทำงานจากที่บ้าน

ตารางที่ 4.3.6: ตารางแสดงสถิติ ค่าเฉลี่ย($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน จำแนกตามข้อคำถาม

พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เมื่อทำงานจากที่บ้าน	$\bar{x}$	N	S.D.	แปล ความ
เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถหาข้อมูลงานที่ต้องการได้จากเซิร์ฟเวอร์ขององค์กร	4.51	55	0.505	มากที่สุด
เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับข้อมูลในการทำงานครบถ้วนถูกต้อง	3.87	55	0.771	มาก
เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลมีประโยชน์ในการทำงาน	4.60	55	0.494	มากที่สุด
ภาพรวม	4.41	55	0.56	มากที่สุด
พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เมื่อทำงานในสำนักงาน	$\bar{x}$	N	S.D.	แปล ความ
ท่านสามารถหาข้อมูลงานที่ต้องการได้จากเซิร์ฟเวอร์ขององค์กร	4.36	55	0.485	มาก
ท่านได้รับข้อมูลในการทำงานครบถ้วนถูกต้อง	3.56	55	0.501	มาก
ท่านรู้สึกว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลมีประโยชน์ในการทำงาน	4.38	55	0.490	มากที่สุด
ภาพรวม	4.13	55	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.3.6 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เมื่อทำงานจากที่บ้านในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{x} = 4.41$) ซึ่งมากกว่าการทำงานในสำนักงาน($\bar{x} = 4.13$)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าเฉลี่ยของการวัดซ้ำของกลุ่มตัวอย่าง (Paired-Sample t-test)

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็นช่วงที่ทำงานจากที่บ้าน และช่วงที่ทำงานในสำนักงาน และจะนำค่าที่ได้มาทดสอบค่าเฉลี่ยของการวัดซ้ำของกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐาน H1: การทำงานจากระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการทดสอบ

H_0 = การทำงานจากระยะไกลไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

H_1 = การทำงานจากระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.4.1: ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ยของการวัดซ้ำของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน จำแนกตามข้อคำถาม

Paired Samples Test								
Paired Differences								
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper		
Pair 1	9.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน - 26.ท่านรู้สึกสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	.382	1.326	.179	.023	.740	2.135	.037
Pair 2	10.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกทำงานอย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะทำงาน - 27.ท่านรู้สึกทำงานอย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะทำงาน	.582	1.397	.188	.204	.959	3.089	.003

Pair 3	11.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านไม่รู้สึกรีดเครียดจาก การสื่อสารเกี่ยวกับงาน - 28.ท่านไม่รู้สึกรีดเครียด จากการสื่อสาร รับ-ส่ง อีเมลและข้อความ เกี่ยวกับงานเป็นจำนวน มาก	.309	1.034	.139	.030	.589	2.217	54	.031
Pair 4	12.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับข้อมูลต่างๆ เกี่ยวข้องกับการทำงาน ครบถ้วน ไม่ตกหล่น - 29.ท่านได้รับข้อมูลต่างๆ เกี่ยวข้องกับการทำงาน ครบถ้วน ไม่ตกหล่น	.345	1.142	.154	.037	.654	2.243	54	.029

จากตารางที่ 4.4.1 พบว่าค่าคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เมื่อทำงานจากที่บ้าน เปรียบเทียบกับเมื่อทำงานในสำนักงาน ระดับความเห็นเมื่อทำงานจากที่บ้านมีคะแนนมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. (2-tailed)/2: Pair 1 = 0.019, Pair 2 = 0.002, Pair 3 = 0.016, Pair 4 = 0.01) ซึ่งการวิจัยนี้กำหนดค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.05 ดังนั้นสรุปผลได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 = การทำงานจากระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐาน H2: การทำงานระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อความไว้วางใจระหว่างบุคคล

สมมติฐานการทดสอบ

H_0 = การทำงานจากระยะไกลไม่มีผลความไว้วางใจระหว่างบุคคล

H_1 = การทำงานจากระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อความไว้วางใจระหว่างบุคคล

ตารางที่ 4.4.2: ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ยของการวัดซ้ำของปัจจัยด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน จำแนกตามข้อคำถาม

Paired Samples Test

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper			
Pair 1	13.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถแบ่งปัน แนวคิด ไอเดีย แสดง ความคิดเห็นต่อกันและ กันได้ - 30.ท่านสามารถ แบ่งปันแนวคิด ไอเดีย แสดงความคิดเห็นต่อกัน และกันได้	.018	1.147	.155	-.292 .328	.118	54	.907
Pair 2	14. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงาน พร้อมรับฟังปัญหา และ พร้อมช่วยเหลือท่าน เสมอ - 31.ท่านรู้สึกว่าเป็น ร่วมงานพร้อมรับ ฟังปัญหา และพร้อม ช่วยเหลือท่านเสมอ	.145	1.079	.145	-.146 .437	1.000	54	.322
Pair 3	15. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกไว้วางใจ และ เชื่อมั่นเป็นร่วมงาน - 32.ท่านรู้สึกเชื่อมั่นว่า เป็นร่วมงานมี ความสามารถ	.127	1.106	.149	-.172 .426	.853	54	.397
Pair 4	16. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกได้รับความ ไว้วางใจจากหัวหน้าหรือ เป็นร่วมงานในการ ปฏิบัติงานต่างๆ - 33. ท่านรู้สึกได้รับความ ไว้วางใจจากหัวหน้าใน การปฏิบัติงานต่างๆ	.164	1.032	.139	-.115 .443	1.176	54	.245

จากตารางที่ 4.4.2 พบว่าคู่คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เมื่อทำงานจากที่บ้าน เปรียบเทียบกับเมื่อทำงานในสำนักงาน ระดับความเห็นเมื่อทำงานจากที่บ้านมีคะแนนไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นสรุปผลได้ว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 = การทำงานจากระยะไกลไม่มีผลต่อความไว้วางใจระหว่างบุคคล

สมมติฐาน H3: การทำงานระยะไกลมีผลเชิงลบต่อสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สมมติฐานการทดสอบ

H_0 = การทำงานจากระยะไกลไม่มีผลต่อสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

H_1 = การทำงานระยะไกลมีผลเชิงลบต่อสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 4.4.3: ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ยของการวัดซ้ำของปัจจัยด้านสายสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างบุคคล จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน จำแนกตามข้อคำถาม

		Paired Samples Test							
		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	17.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกมีความใกล้ชิดและสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน - 34.ท่านรู้สึกมีความใกล้ชิดและสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน	-.455	1.288	.174	-.803	-.106	-2.616	54	.011
Pair 2	18. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงานให้เพื่อนร่วมงานฟังได้ - 35.ท่านสามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงานให้เพื่อนร่วมงานฟังได้	-.364	1.393	.188	-.740	.013	-1.936	54	.058

Pair 3	19. เมื่อทำงานจากที่บ้าน เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพล ต่อความคิด และการ ตัดสินใจในเรื่องต่างๆของ ท่าน - 36.เพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความคิด และการตัดสินใจในเรื่อง ต่างๆของท่าน	-.327	1.139	.154	-.635	-.019	-2.130	54	.038
--------	---	-------	-------	------	-------	-------	--------	----	------

จากตารางที่ 4.4.3 พบว่าคู่คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อทำงานจากที่บ้าน เปรียบเทียบกับเมื่อทำงานในสำนักงาน ระดับความเห็นเมื่อทำงานจากที่บ้านมีคะแนนน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. (2-tailed)/2: Pair 1 = 0.011, Pair 2 = 0.058, Pair 3 = 0.038) ซึ่งการวิจัยนี้กำหนดค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.05 ดังนั้นสรุปผลได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 = การทำงานระยะไกลมีผลเชิงลบต่อสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สมมติฐาน H4: การทำงานระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

สมมติฐานการทดสอบ

H_0 = การทำงานจากระยะไกลไม่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

H_1 = การทำงานระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

ตารางที่ 4.4.4: ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ยของการวัดซ้ำของปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน จำแนกตามข้อคำถาม

Paired Samples Test								
Paired Differences								
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper		
Pair 1	20. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับการสนับสนุนด้านคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็นในการทำงานจากองค์กร - 37.ท่านได้รับการสนับสนุนด้านคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็นในการทำงานจากองค์กร	.455	1.425	.192	.069	.840	2.366	.022
Pair 2	21. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้ใช้งานอุปกรณ์และโปรแกรมสำหรับการประชุมทางไกลที่ทางไอทีจัดเตรียมให้ - 38.ท่านได้ใช้งานอุปกรณ์และโปรแกรมสำหรับการประชุมทางไกลที่ทางไอทีจัดเตรียมให้	.309	.920	.124	.060	.558	2.491	.016

Pair 3	22.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับการช่วยเหลือ และสนับสนุนทางเทคนิค จากแผนกไอที - 39.ท่าน ได้รับการช่วยเหลือและ สนับสนุนทางเทคนิคจาก แผนกไอที	.236	.962	.130	-.024	.496	1.823	54	.074
--------	---	------	------	------	-------	------	-------	----	------

จากตารางที่ 4.4.4 พบว่าค่าถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เมื่อทำงานจากที่บ้านเปรียบเทียบกับเมื่อทำงานในสำนักงาน ระดับความเห็นเมื่อทำงานจากที่บ้านมีคะแนนมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. (2-tailed)/2: Pair 1 = 0.011, Pair 2 = 0.008, Pair 3 = 0.037) ซึ่งการวิจัยนี้กำหนดค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.05 ดังนั้นสรุปผลได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 = การทำงานระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

สมมติฐาน H5: การทำงานระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0 = การทำงานระยะไกลไม่มีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

H_1 = การทำงานระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตารางที่ 4.4.5: ตารางแสดงการทดสอบค่าเฉลี่ยของการวัดซ้ำของพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทำงานจากทั้งในสำนักงานและที่บ้าน จำแนกตามข้อคำถาม

		Paired Samples Test							
		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	23.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถหา ข้อมูลงานที่ต้องการได้ จากเซิร์ฟเวอร์ของ องค์กร - 40.ท่าน สามารถหาข้อมูลงานที่ ต้องการได้จาก เซิร์ฟเวอร์ขององค์กร	.236	.922	.124	-.013	.486	1.901	54	.063

Pair 2	24.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับข้อมูลในการทำงานครบถ้วนถูกต้อง - 41.ท่านได้รับข้อมูลในการทำงานครบถ้วนถูกต้อง	.727	1.209	.163	.400	1.054	4.462	54	.000
Pair 3	25.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลมีประโยชน์ในการทำงาน - 42.ท่านรู้สึกว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลมีประโยชน์ในการทำงาน	.291	1.012	.137	.017	.565	2.131	54	.038

จากตารางที่ 4.4.5 พบว่าค่าคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เมื่อทำงานจากที่บ้าน เปรียบเทียบกับเมื่อทำงานในสำนักงาน ระดับความเห็นเมื่อทำงานจากที่บ้านมีคะแนนมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. (2-tailed)/2: Pair 1 = 0.032, Pair 2 = 0.000, Pair 3 = 0.019) ซึ่งการวิจัยนี้กำหนดค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.05 ดังนั้นสรุปผลได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 = การทำงานระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องผลของการทำงานจากระยะไกลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กรณีศึกษา บริษัทผู้จัดจำหน่ายหมึกพิมพ์อุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการทำงานระยะไกลที่มีต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปัจจัยเกี่ยวข้อง โดยปัจจัยที่เลือกมาศึกษาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน, ด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน, ด้านสายสัมพันธ์ในที่ทำงาน, ด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 27-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานในบริษัทแห่งนี้มาแล้วประมาณ 4-7 ปี ในปี พ.ศ.2563 มีประสบการณ์ทำงานจากที่บ้านเฉลี่ย 2.5 วันต่อสัปดาห์ แต่ต้องการทำงานจากที่บ้านเป็นจำนวนวันน้อยกว่าที่เคยทำอยู่ คือเฉลี่ย 2.35 วันต่อสัปดาห์

ข้อมูลด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าเมื่อทำงานในสำนักงาน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านความไว้วางใจและสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงกว่า ส่วนการทำงานจากที่บ้านมีระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมากกว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาผลของการทำงานจากระยะไกลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

สมมติฐาน H1: การทำงานจากระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน H2: การทำงานจากระยะไกลไม่มีผลต่อความไว้วางใจระหว่างบุคคล

สมมติฐาน H3: การทำงานระยะไกลมีผลเชิงลบต่อสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน H4: การทำงานระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรอย่างมีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน H5: การทำงานระยะไกลมีผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่าผลของการทำงานจากระยะไกลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ซึ่งตรงตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวนี้เป็นเหมือนด้านสว่างของการทำงานระยะไกลที่ควรรักษาเอาไว้ให้ได้ หากคิดที่จะเริ่มนำเอาการทำงานจากที่บ้านมาใช้ในองค์กร เพราะอุปสรรคที่สำคัญของการทำงานที่บ้านคือความเหงา การไม่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความไม่สะดวกสบายต่างๆในการทำงาน เพราะไม่มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เหมือนที่สำนักงาน ผู้บริหารบางคนมีความกังวลว่าพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านจะขาดความรับผิดชอบ และไม่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ซึ่งหากลองมองถึงการเพิ่มความพึงพอใจในงานให้กับพนักงานได้ ก็จะช่วยให้อำนาจเกิดผลผลิตภาพ เป็นการลดความตึงเครียดสร้างบรรยากาศการทำงานที่แปลกใหม่

การจัดตารางเวลาการทำงานจากที่บ้านเป็นอีกตัวแปรที่สำคัญ ในการทำให้การทำงานที่บ้านประสบความสำเร็จ จากข้อมูลในการวิจัยนี้เป็นที่น่าแปลกใจว่ามีผู้ที่ไม่ต้องการทำงานที่บ้านเลย ส่วนใหญ่มีความกังวลเรื่องค่าไฟฟ้าสูงขึ้น และงานบางอย่างที่ไม่สามารถทำผ่านคอมพิวเตอร์ได้ และอีกส่วนรู้สึกเหงาเมื่อไม่ได้เจอเพื่อนร่วมงานเป็นเวลานาน การให้สามารถเลือกทำงานที่บ้านตามความสมัครใจเป็นทางออกที่ดี ถ้าพนักงานสามารถมีตารางการเข้าสำนักงานที่ยืดหยุ่นขึ้นเล็กน้อยอาจช่วยให้สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวดีขึ้น จากข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามบางคนให้ความเห็นว่าการทำงานที่บ้านช่วยให้ได้ออกกำลังกายและนอนหลับเพียงพอ มีสมาธิมากขึ้น ไม่ต้องออกไปเจอรถติดทุกเช้า มลภาวะและความเสี่ยงที่อาจจะติดเชื้อโควิด แต่บางคนให้ความเห็นว่าสิ่งแวดล้อมที่บ้านทำให้เสียสมาธิ และมีสิ่งรบกวนมากเกินไป ปัญหานี้ อาจแก้ด้วยการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเตรียมพื้นที่สำหรับทำงานให้เหมาะสม เพื่อช่วยให้รู้สึกเป็นสถานที่ทำงานมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปคือ เปลี่ยนกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาให้กว้างขึ้น เพิ่มปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆ นอกจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น แรงจูงใจ หรือศึกษาในมุมมองของผู้บริหารว่าอะไรทำให้ตัดสินใจนำเอาการทำงานระยะไกลมาใช้กับองค์กร และองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานระยะไกลสามารถแก้ปัญหาอย่างเช่นความเหงาของพนักงาน หรือการสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างพนักงานได้อย่างไรบ้าง

5.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย

งานวิจัยนี้เลือกใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กจะทำให้ข้อมูลมีโอกาสเกิดความคลาดเคลื่อนมาก และผิดพลาดได้ง่าย ทำให้ตัวอย่างข้อมูลอาจไม่ค่อยเที่ยงตรง และเนื่องจากเป็นการสัมภาษณ์ หรือเก็บทุกตัวอย่างจากประชากร ทำให้ใช้เวลาในการติดตามและรวบรวมข้อมูลค่อนข้างมาก เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามบางคนอาจไม่ค่อยมีโอกาสได้พบเจอ และอุปสรรคด้านเวลา

บรรณานุกรม

- 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.
- De Vries, R. E., Van den Hooff, B., & de Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication research*, 33(2), 115-135.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 82(5), 812.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361.
- Golden, T. D., & Raghuram, S. (2010). Teleworker knowledge sharing and the role of altered relational and technological interactions. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1061-1085.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412.
- Lu, L., Leung, K., & Koch, P. T. (2006). Managerial knowledge sharing: The role of individual, interpersonal, and organizational factors. *Management and Organization Review*, 2(1), 15-41.
- Makin, P. J., Rout, U., & Cooper, C. L. (1988). Job satisfaction and occupational stress among general practitioners—a pilot study. *The Journal of the Royal College of General Practitioners*, 38(312), 303-306.
- Sarti, D. (2018). Organizational tenure and knowledge-sharing behaviours. *Journal of Workplace Learning*.

Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015). The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms. The mediating effect of general competencies. *Procedia Economics and Finance*, 19, 238-247.

NIA เผยผลสำรวจคนยุคใหม่ในองค์กรนิยมทำงานแบบ Work From Home ตอบโจทย์วิถีชีวิต. (2020). Retrieved 10 July 2020, from <https://techsauce.co/pr-news/nia-new-normal-covid-19-work-from-home>

ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ - TDRI: Thailand Development Research Institute. (2020). Retrieved 9 July 2020, from <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>

Jacobson, M. (2021). Knowledge Sharing Metrics You Need to Be Tracking | Bloomfire. Retrieved 8 February 2021, from <https://bloomfire.com/blog/knowledge-sharing-metrics/>

ตัวอย่างแบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัยเรื่องปัจจัยเกี่ยวข้องกับการทำงานจากระยะไกลที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
กรณีศึกษาบริษัทผู้จัดจำหน่ายหมึกพิมพ์อุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ทุกข้อเป็นความคิดเห็น ความรู้สึกตามสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการทำงานจากระยะไกลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ท่านให้ไว้เป็นความลับ ไม่เปิดเผยข้อมูลของท่านให้ผู้อื่นทราบ

คำถามในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

1. ส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลประสบการณ์ทำงานจากระยะไกล
2. ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 หัวข้อ ได้แก่
 - 1.1. ด้านความพึงพอใจในงาน
 - 1.2. ด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน
 - 1.3. ด้านสายสัมพันธ์ในที่ทำงาน
 - 1.4. ด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร
3. ส่วนพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า มาตรฐานของไลเคิร์ท 5 ระดับ (5 - Point Likert Scale) โดยกำหนดระดับเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับค่ามากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5
ระดับค่ามาก	ให้คะแนนเท่ากับ 4
ระดับค่าปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3
ระดับค่าน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 2
ระดับค่าน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 1

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความกรุณาสละเวลาอันมีค่าในการพิจารณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ไม่เกิน 26 ปี () ระหว่าง 27 – 35 ปี
() ระหว่าง 36 – 45 ปี () 46 - 55 ปี () 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย () มัธยมศึกษาตอนปลาย
() ปวช./ปวส./อนุปริญญา () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4. หน่วยงาน/แผนก

() ควบคุมคุณภาพ	() งานบริการ	() ผลิต
() ทดสอบผลิตภัณฑ์	() การตลาด	() สนับสนุนการขาย
() ขาย	() เลขานุการ	() สื่อสารการตลาด
() จัดซื้อ	() จัดส่ง	() เทคนิคเครื่องจักรและซ่อมบำรุง
() บัญชี	() ทรัพยากรมนุษย์	() ความปลอดภัยและชีวอนามัย
() คลังสินค้า	() ไอที	() ชุมการ

5. อายุงาน

() ไม่เกิน 3 ปี () 4 – 7 ปี
() 8 – 11 ปี () 12 - 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป

6. ท่านมีประสบการณ์ทำงานจากนอกสำนักงานหรือทำงานจากที่บ้านในปีพ.ศ.2563 ซึ่งสามารถทำงานแบบเดียวกันกับที่ทำในสำนักงาน โดยอาศัยการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต

() ใช่ () ไม่ใช่ (ไม่ต้องตอบแบบสอบถามข้อ9-25)

7. จากประสบการณ์ จำนวนวันที่ท่านได้ทำงานจากนอกสำนักงานหรือทำงานจากที่บ้านในหนึ่งสัปดาห์
..... วันต่อสัปดาห์

8. ในความเห็นส่วนตัว ท่านต้องการทำงานจากที่บ้าน
..... วันต่อสัปดาห์

ส่วนนี้เฉพาะท่านที่มีประสบการณ์ทำงานจากนอกสำนักงานหรือทำงานจากที่บ้าน(ในข้อ 6)

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวข้อง *** ความคิดเห็นเมื่อทำงานจากระยะไกลหรือที่บ้าน ***	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความพึงพอใจในงาน					
9. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน					
10. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกทำงานอย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะทำงาน					
11. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านไม่รู้สึกเครียดจากการสื่อสารรับ-ส่งอีเมลและข้อความเกี่ยวกับงานเป็นจำนวนมาก					
12. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับข้อมูลต่างๆเกี่ยวข้องกับการทำงานครบถ้วน ไม่ตกหล่น					
ด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
13. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานสามารถแบ่งปันแนวคิด ไอเดีย แสดงความคิดเห็นต่อกันและกันได้					
14. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานพร้อมรับฟังปัญหา และพร้อมช่วยเหลือท่านเสมอ					
15. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกไว้วางใจ เชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถและปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ					
16. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในการปฏิบัติงานต่างๆ					

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวข้อง *** ความคิดเห็นเมื่อทำงานจากระยะไกลหรือที่บ้าน ***	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านสายสัมพันธ์ในที่ทำงาน					
17. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกมีความใกล้ชิดและสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน					
18. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงานให้เพื่อนร่วมงานฟังได้					
19. เมื่อทำงานจากที่บ้าน เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความคิดและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆของท่าน					
ด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร					
20. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับการสนับสนุนด้านคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็นในการทำงานจากองค์กร					
21. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้ใช้งานอุปกรณ์และโปรแกรมสำหรับการประชุมทางไกลที่ทางไอทีจัดเตรียมให้					
22. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนทางเทคนิคจากแผนกไอที					

ส่วนที่ 3 ศึกษาพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ *** ความคิดเห็นเมื่อทำงานจากที่บ้าน ***	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
23. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถหาข้อมูลงานที่ต้องการได้จากเซิร์ฟเวอร์ขององค์กร					
24. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับข้อมูลในการทำงานครบถ้วนถูกต้อง					
25. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลมีประโยชน์ในการทำงาน					

ส่วนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวข้อง *** ความคิดเห็นเมื่อทำงานในสำนักงานทุกวันตามปกติ ***	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความพึงพอใจในงาน					
26. ท่านรู้สึกสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน					
27. ท่านรู้สึกทำงานอย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะทำงาน					
28. ท่านไม่รู้สึกเครียดจากการสื่อสาร รับ-ส่งอีเมลและข้อความเกี่ยวกับงานเป็นจำนวนมาก					
29. ท่านได้รับข้อมูลต่างๆเกี่ยวข้องกับการทำงานครบถ้วน ไม่ตกหล่น					
ด้านความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
30. ท่านรู้สึกไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน สามารถแบ่งปันแนวคิดไอเดีย แสดงความคิดเห็นต่อกันและกันได้					
31. ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานพร้อมรับฟังปัญหา และพร้อมช่วยเหลือท่านเสมอ					
32. ท่านรู้สึกไว้วางใจ เชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถและปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ					
33. ท่านรู้สึกได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในการปฏิบัติงานต่างๆ					
ด้านสายสัมพันธ์ในที่ทำงาน					
34. ท่านรู้สึกมีความใกล้ชิดและสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน					
35. ท่านสามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงานให้เพื่อนร่วมงานฟังได้					
36. เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความคิด และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆของท่าน					

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวข้อง *** ความคิดเห็นเมื่อทำงานในสำนักงานทุกวันตามปกติ ***	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร					
37. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงานจากองค์กร					
38. ท่านได้ใช้งานอุปกรณ์และโปรแกรมสำหรับการประชุม ทางไกลที่ทางไอทีจัดเตรียมให้					
39. ท่านได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนทางเทคนิคจาก แผนกไอที					

ส่วนที่ 3 ศึกษาพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ *** ความคิดเห็นเมื่อทำงานในสำนักงานทุกวันตามปกติ ***	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
40. ท่านสามารถหาข้อมูลงานที่ต้องการได้จากเซิร์ฟเวอร์ของ องค์กร					
41. ท่านได้รับข้อมูลในการทำงานครบถ้วนถูกต้อง					
42. ท่านรู้สึว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลมีประโยชน์ในการทำงาน					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

จบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความกรุณาสละเวลาอันมีค่าในการพิจารณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้