ความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

นางสาวรัศมี ดวงคำ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2563

The Readiness to Work from Home of Staff in the Faculty of Architecture in an Education Institution

Miss Ratsamee Duangkham

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2020

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

ชื่อและนามสกุล นางสาวรัศมี ดวงคำ

แขนงวิชา บริหารธุรกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

ผู้ศึกษา นางสาวรัศมี ดวงคำ **รหัสนักศึกษา** 2623000912 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

ปีการศึกษา 2563

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพร้อมของการทำงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ (2) เปรียบเทียบความพร้อมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำนวน 63 คน โดยศึกษาประชากรเต็มจำนวน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าทีและค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความพร้อมของการทำงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และระดับความพร้อมด้านเจตคติ/ความเต็มใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก 2) แนวคิดการปฏิบัติงานจากที่บ้านได้รับการยอมรับจากพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ โดยขึ้นอยู่กับลักษณะตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และ ลักษณะที่พักอาศัย ที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความพร้อมของการทำงานจากที่บ้านด้านด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความพร้อมของการทำงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ด้านเจตคติ/ความเต็มใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ความพร้อม การปฏิบัติงานที่บ้าน พนักงานสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

Independent Study Title : The Readiness toward Work from Home of Academic Supporting Staff in the Faculty of Architecture in an Education Institute

Author: Miss Ratsamee Duangkham ; **ID :** 2623000912

Degree : Master of Business Administration

Independent Study Advisor : Assistant Professor. Dr. Pavin Chinichoti

Academic Year : 2020

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the readiness level of the academic supporting staff of the Faculty of Architecture towards work from home, and (2) to compare the readiness level of the academic supporting staff of Faculty of Architecture by individual factors.

This study was a survey research. The population employed in this study was the academic supporting staff who worked in the Faculty of Architecture in an education institute. The sample size was collected from the total population of 63 samples. The data was gathered by a questionnaire and was analyzed by statistical program. Statistical analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent t-test and Independent F-test analysis.

The results of the study revealed that (1) the level of the readiness of the academic supporting staff towards work from home was at a high level, including the readiness of ability and Information technology skills and the readiness of willingness. (2) The concept of work from home was widely accepted by the staff. Academic supporting staff with individual factors of gender, age, level of education, work experiences, work characteristics and household characteristics affected the readiness of ability and Information technology skills significantly at the statistical level of 0.05. Academic supporting staff with individual factors of age, level of education and work characteristics affected the readiness of willingness significantly at the statistical level of 0.05.

Keywords: Readiness to Work from Home, Academic Supporting Staff, Faculty of Architecture

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการดำเนินการอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่คอยเป็นที่ปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง จนการค้นคว้าอิสระเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้บริหารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้อนุญาตให้ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบคุณพนักงานและลูกจ้างสายสนับสนุนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลให้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต พี่ๆ น้องๆ และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้มาโดยตลอด สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัว ที่เป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยมีกำลังกาย กำลังใจในการทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

รัศมี ดวงคำ

พฤษภาคม 2564

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ซ
สารบัญภาพ ..... ฏ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การวิจัย 3
สมมติฐานการวิจัย 4
กรอบแนวคิดการวิจัย 4
ขอบเขตที่จะศึกษา 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 7
แนวคิด 7
ข้อมูลเบื้องต้นของมหาวิทยาลัย 7
การทำงานที่บ้าน (Work from Home) 11
แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม (Readiness) 12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ (Ability) 13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติความเต็มใจ (Willingness) 14
แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ/ปฏิบัติ 15
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 16
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 21
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 21
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 24
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 25

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 27
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 27
ตอนที่ 2 ระดับความพร้อมการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 30
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ 33
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและความพร้อมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ . 36
บทที่5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 46
สรุปผล 46
อภิปรายผล 48
ข้อเสนอแนะ 51
บรรณานุกรม 54
ภาคผนวก 60
ภาคผนวก ก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 61
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม 66
ประวัติผู้ทำการศึกษา 72

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ..... 23
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 28
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลความพร้อมในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน..... 30
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับด้านความรู้ความสามารถและทักษะปฏิบัติ..... 31
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมด้านเจตคติ/ความเต็มใจ 32
ตารางที่ 4.5 ร้อยละและจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัญหา 34
4.6 ร้อยละและจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้าน..... 34
ตารางที่ 4.7 ร้อยละและจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความไม่ประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้าน..... 35
ตารางที่ 4.8 ร้อยละและจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อเสนอแนะ 35
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านจำแนกตามเพศ..... 36
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระหว่างช่วงอายุกับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน..... 37
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน..... 38
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน..... 39

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งปฏิบัติงานกับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน 40

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานจากที่บ้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 41

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 42

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านจำแนกตามลักษณะที่พักอาศัย 43

ตารางที่ 4.17 สรุปการทดสอบสมมุติฐานระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 44

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 4

ภาพที่ 2.1 โครงสร้างบริหารงานคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์โดยภาพรวม..... 10

ภาพที่ 2.2 โครงสร้างบริหารงานสายสนับสนุนวิชาการ 11

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

Ralph Steven Baric (2008) ได้กล่าวว่าการแพร่ระบาดของเชื้อโรคที่ผลต่อเศรษฐกิจและวิถีชีวิตการทำงานของหลายคนดังการแพร่ระบาดของ SARS – CoV ในปี 2003 ก็มีผลต่อเศรษฐกิจการท่องเที่ยวในทวีปเอเชีย ระหว่างเดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2003 การท่องเที่ยวลดลง 30 – 80% โดยครึ่งหนึ่งของสายการบินต้องยกเลิกเที่ยวบินภายในประเทศและในทวีป ดังนั้นเมื่อมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) รัฐบาลได้ประกาศกฎและมาตรการต่าง ๆ เช่น ภาวะฉุกเฉินเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อโรคด้วย ซึ่งยังไม่มีกำหนดว่าจะยกเลิกเมื่อไร ดังนั้นหลายคนต้องทำงานจากบ้านช่วงที่เชื้อโรคยังมีการแพร่ระบาด

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2563) แถลงการณ์โดย นายณัฏฐพล ทีปสุวรรณ รัฐมลตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ลงนามในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ 9 ของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ว่าด้วยปีการศึกษาการเปิดและปิดสถานศึกษา พ.ศ.2549 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 จึงให้สถานศึกษาทุกแห่งของรัฐและเอกชนทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งอยู่ในสังกัดและในกำกับของศธ. ปิดเรียนด้วยเหตุพิเศษตั้งแต่วันที่ 18 มี.ค. 2563 เป็นต้นไปจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลง โดยมีกฎการปฏิบัติหลักคือ มอบงานให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานที่บ้านตามความเหมาะสม และส่งเสริมให้ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต เช่น ประชุมทางไกล เป็นต้น โดยเปิดเครื่องมือสื่อสารเพื่อให้สามารถติดต่อได้ตลอดเวลาและให้ทุกหน่วยงาน หน่วยงานทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมาตรการเหล่านี้รัฐบาลขอความร่วมมือให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ดำเนินการตามมาตรการทำงานที่บ้าน (work from home) ซึ่งคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ ลดการมาพบปะกันในพื้นที่สาธารณะและสถานที่ทำงานตามมาตรการการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล (social distancing) สถานการณ์การแพร่ระบาดจะได้ลดลงและควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นการแก้ไขปัญหาในระยะสั้น

ข่าวไทยพีบีเอส (2563) นำเสนอข่าวว่า เมื่อพนักงานต้องทำงานจากที่บ้านเพื่อลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคและแพร่เชื้อโรคอย่างกระทันหัน ย่อมต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการ

ทำงานที่บ้าน อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมา Work from Home เป็นวิธีการทำงานที่หลายองค์กรเลือกใช้ เนื่องจากเชื่อว่าบางสายงาน การทำงานจากบ้านช่วยเรื่องความคิดสร้างสรรค์มากกว่า และทำให้รักษาสมดุลชีวิตได้ดีกว่านั่งทำงานในออฟฟิศ แต่การ Work from Home ในช่วงวิกฤต COVID-19 อาจแตกต่างไปจากเดิมตรงที่หลายคนไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน เมื่อได้ลอง Work from Home ในช่วงแรกจะรู้สึกสดชื่น ตื่นเต้น เพราะเป็นสิ่งใหม่ ได้มีเวลาทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ แต่สำหรับบางกลุ่มการทำงานจากบ้านอาจไม่สามารถทำได้ เช่น คนสวน แม่บ้าน พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานที่รับผิดชอบทางกายภายของคณะ ดังนั้นจึงมีปัญหาและอุปสรรคของแต่ละคนแตกต่างกัน อีกทั้งคนที่ไม่มีประสบการณ์การทำงานจากบ้านจะเกิดความเครียดได้เช่นกัน จิตแพทย์แนะวิธีสำรวจความเครียดของคุณในช่วง Work from Home เพื่อให้เกิดสมดุลของการทำงาน

สืบเนื่องจากการทำงานจากที่บ้านต้องอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย อาทิ อินเตอร์เน็ต โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ การติดต่อออนไลน์ หรือประชุมออนไลน์โดยผ่านโปรแกรมต่าง ๆ เช่น โปรแกรม ZOOM โปรแกรม Microsoft Teams โปรแกรม LINE และโปรแกรมอื่น ๆ ทำให้กลุ่มคนเหล่านี้มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเพื่อจะสามารถทำงานจากที่บ้านได้ และการทำงานของผู้คนบางกลุ่มต้องใช้อินเตอร์เน็ต เป็นเวลา 7 ชั่วโมงต่อวัน จำเป็นต้องใช้อินเตอร์เน็ตจำนวนมากในการทำงาน อย่างไรก็ตาม รัฐบาลไทยมีมาตรการช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ประชาชน เช่น อินเตอร์เน็ตฟรี 10 GB สำหรับ 30 วัน แก่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบการสถานการณ์ COVID – 19 โดยมีขั้นตอนการสมัครขอใช้บริการที่ซับซ้อน และไม่ครอบคลุมกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ ตัวอย่างเช่น คนที่มีแพคเก็จรายเดือน จะไม่สามารถลงทะเบียนขอใช้งานอินเตอร์เน็ตฟรี 10 GB ของรัฐบาลได้ และระบบการตรวจสอบของรัฐบาลก็ไม่เสถียร อีกทั้งการติดต่อสื่อสารผ่านการทำงานจากที่บ้าน พนักงานขาดการเชื่อมต่อทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างไรก็ตามการทำงานจากที่บ้านมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานเป็นดิจิทัล ตามนโยบาย 4.0 และยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ของรัฐบาล โดยหากหน่วยงานภาครัฐจริงจังกับการเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานเป็นดิจิทัล ก็อาจทำให้งานใช้คนน้อยลงหรือไม่ต้องใช้เลย ซึ่งจะเพิ่มความสะดวกให้กับประชาชนไม่ต้องเดินทางมาที่หน่วยงานราชการ หรือใช้เวลาในการติดต่องานที่หน่วยงานราชการน้อยลงเป็นอย่างมาก ถือเป็นผลดีกับแนวทางปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานรัฐทั้งทางตรงและทางอ้อม

ภาษาอังกฤษเป็นหนึ่งในภาษาสากลหลักที่ใช้เป็นสื่อกลางการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ดังนั้นคอมพิวเตอร์ที่ต้องใช้โปรแกรมต่าง ๆ มักจะเริ่มจากภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร ด้วยเหตุนี้คนที่ไม่เก่งหรือถนัดด้านภาษาก็ต้องเจอปัญหาเพิ่มขึ้น เพราะบางโปรแกรมเพิ่งเกิดขึ้นหรือเริ่มได้รับความสนใจช่วง COVID-19 เช่น โปรแกรม ZOOM และ Microsoft Teams หลายคนต้องเรียนรู้ใหม่ และการเรียนรู้ด้วยตนเองในช่วงแรกมักพบอุปสรรคในคลิปบรรยายเป็นภาษาอังกฤษ ทำ

ให้ต้องหาคนช่วยแปลหรือทำความเข้าใจก่อนจะเริ่มใช้งาน ดังนั้นหลายคนเสียเวลาในการสืบค้นเรียนรู้โปรแกรมใหม่เหล่านี้ ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้น

อย่างไรก็ตามหลายหน่วยงานรัฐยังประสบปัญหาด้านการบริหารการจัดการการทำงานจากที่บ้านให้ได้ประโยชน์สูงสุดทั้งกับพนักงานและหน่วยงานภาครัฐ โดยการทำงานจากที่บ้านช่วงการระบาดของเชื้อโรค อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อลดการแพร่กระจายของเชื้อโรค ทำให้หลายหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือทั้งที่ยังไม่มีความพร้อมและพยายามดำเนินการทุกอย่าง โดยมุ่งเป้าเพียงแค่แก้ปัญหาระยะสั้น โดยไม่ได้มีความพยายามวางแผนที่จะขับเคลื่อนเรื่องนี้ในระยะยาว ทำให้ระบบงานที่สำคัญ จำเป็นหลายระบบงาน เช่น งานด้านระบบทรัพยากรมนุษย์ ระบบการเงินการคลัง การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น ไม่ได้ถูกกระตุ้นให้ต้องปรับปรุงพัฒนา การไม่มีแผนล่วงหน้าทำให้ไม่สามารถกำหนดขอบเขตเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อการวัดผลสัมฤทธิ์ที่ไม่มีความชัดเจน นอกจากนี้ โครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของภาครัฐ ยังไม่สามารถรองรับการทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพมากพอ กล่าวคือ แพลตฟอร์มการสื่อสารที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่บ้านส่วนใหญ่หน่วยงานต่าง ๆ ใช้แพลตฟอร์มของภาคธุรกิจเอกชนที่สามารถตอบสนองการทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า เช่น LINE Microsoft Teams และ Zoom เป็นต้น ในขณะที่การพัฒนาแพลตฟอร์มต่าง ๆ ของรัฐ ยังมีข้อจำกัด ทั้งในด้านประสิทธิภาพที่ยังไม่สามารถรองรับการทำงานจำนวนมากและขั้นตอนบางอย่างที่ยุ่งยากซับซ้อน

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวจะนำมาเสริมสร้างองค์กรให้พนักงานมีการเตรียมความพร้อมในทำงานจากที่บ้าน โดยเรียนรู้และปรับตัวกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในอนาคต และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพร้อมของการทำงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

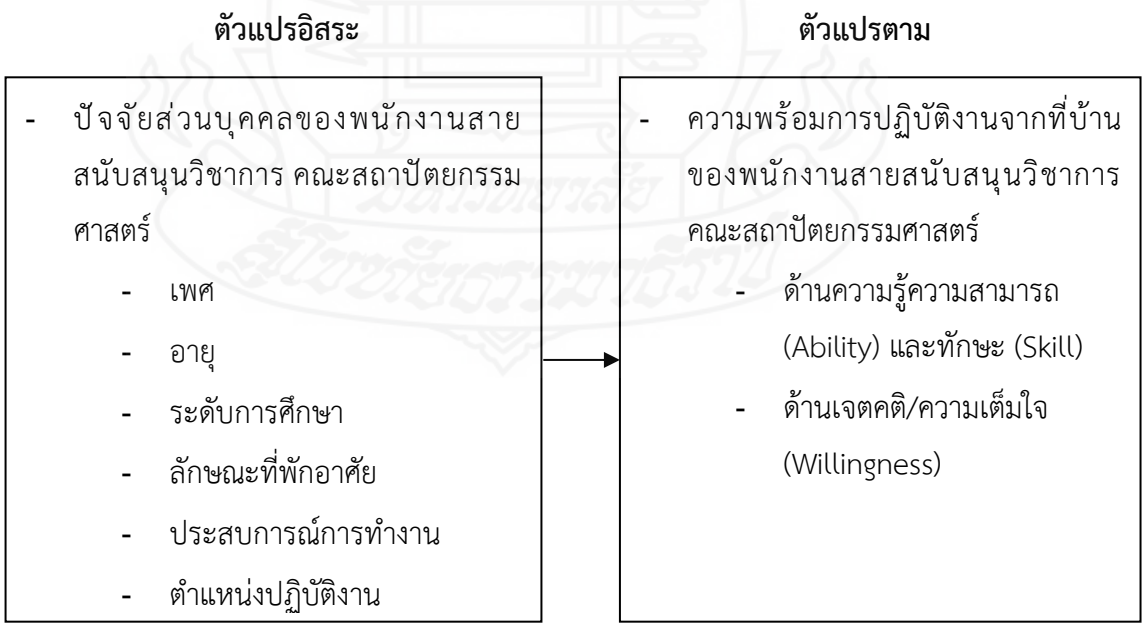
2.2 เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. สมมติฐานในการศึกษา

พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ที่ปฏิบัติงานจากที่บ้านที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีความพร้อมในการปฏิบัติงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยตัวแปรอิสระนำแนวคิดการออกแบบวิจัยของ Ismail และคณะ (2016) และดนัย พงซุบ (2015) และตัวแปรตามนำมาจากการสังเคราะห์ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ Hersey and Blanchard (1988; Hersey and Blanchard, 1988 อ้างถึงใน Raza and Sikandar, 2018) งานวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมของนิตยา ปิดาวงศ์ (2559) และงานวิจัยของดนัย พงซุบ (2558) การปฏิบัติงานจากที่บ้านตามงานวิจัยของ Waizenegger และคณะ (2020) และทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ TAM (Technology Acceptance Model: TAM, Davis, Bagozzi and Warshaw, 1989 อ้างถึง สิงหะ ฉวีสุข และ สุนันทา วงศ์จตุรภัทร, 2012) และผลการวิจัยของมาใช้อ้างอิงในการวิจัย สามารถสรุปแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งแสดงออกเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตที่จะศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานจากที่บ้าน ช่วงเดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2563 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรเป้าหมาย โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มกลุ่มสายสนับสนุนกลุ่มตัวอย่างพนักงานบุคลากรสายสนับสนุนรวมทั้งหมดจำนวน 63 คน

5.2 ขอบเขตด้านเวลา

เวลาที่จะทำการวิจัย เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างในช่วงสถานการณ์ COVID – 19 ระบาด กระทรวงศึกษาธิการมีคำสั่งให้สถาบันการศึกษาปิดชั่วคราวตั้งแต่วันที่ 20 มีนาคม – 31 พฤษภาคม 2563 (สิ้นสุดวันเก็บข้อมูล ตามประกาศของ ศธ.) ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ระหว่างเดือนตุลาคม 2563 - เดือนเมษายน 2564 เท่านั้น

5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง โดยปัจจัยที่ส่งผลประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ความพร้อมการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สามารถ (Ability) ด้านทักษะปฏิบัติ (Skill) และด้านทัศนคติ/ความเต็มใจ (Willingness)

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะที่พักอาศัย ประสบการณ์การทำงาน และ ตำแหน่งปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพร้อมการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงาน คือ ด้านรู้ความสามารถ (Ability) ด้านทักษะปฏิบัติ (Skill) และด้านทัศนคติ/ความเต็มใจ (Willingness)

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 Work from Home หมายถึงรูปแบบหรือลักษณะการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ระหว่างสถาบันการศึกษาปิดชั่วคราว

6.2. ความพร้อม หมายถึง ความพร้อมของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุนคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1. เพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานหากจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนลักษณะรูปแบบการทำงานในอนาคต

7.2. ทำให้ทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการทำงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.3. สามารถพัฒนาวิธีการสนับสนุนพนักงานมีทักษะการทำงานจากที่บ้านในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

7.4. นำผลการวิจัยไปประกอบในการกำหนด KPI และ OKRs ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างกระทันหัน

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเรื่องความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยโดยมีหัวข้อดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของมหาวิทยาลัย
2. การทำงานที่บ้าน (Work from Home)
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม (Readiness)
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ (Ability)
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติความเต็มใจ (Willingness)
6. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ/ปฏิบัติ
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลเบื้องต้นของมหาวิทยาลัย

1.1. ประวัติคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จากเว็บไซต์คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (2563) กล่าวว่า มีความเป็นมาเริ่มต้นจาก “โรงเรียนช่าง บ.ส.อ. ในการอำนวยการของบริการส่งเสริมอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ 1 มิถุนายน 2497 ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ยุบเลิกบริการส่งเสริมอาชีวศึกษา (บ.ส.อ.) โรงเรียนจึงถูกยุบเลิกไปด้วย แต่ความต้องการสถานที่เรียนต่อสำหรับนักเรียนที่จบหลักสูตรประโยคอาชีวศึกษา ชั้นสูงจำนวนมากทำให้เกิด “ โรงเรียนส่งเสริมอาชีพก่อสร้าง ” ขึ้นเพื่อผลิตช่างไทยที่มีความสามารถ ปฏิบัติงานก่อสร้างได้อย่างจริงจัง โดยกรมโยธาธิการได้รับคำสั่งให้ดำเนินการเปิดทำการสอน เมื่อ 9 สิงหาคม 2499 หลักสูตร 2 ปี มีแผนกช่างก่อสร้างเพียงแผนกเดียว

ต่อมากรมโยธาธิการได้ถูกยุบไปรวมกับกรมโยธาเทศบาล ทำให้โรงเรียนส่งเสริมอาชีพก่อสร้าง กลับไปสังกัดกระทรวงศึกษาธิการอีก อาจารย์ประสม รังสิโรจน (ศาสตราจารย์) ซึ่งได้รับ

ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ตั้งแต่ปี 2505 ได้ปรับปรุงหลักสูตรยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้นเทียบเท่าวิทยาลัยเทคนิค โดยได้รับการสนับสนุนจากศาสตราจารย์พงศ์ศักดิ์ วรสุนทโรสถ อธิบดีกรมอาชีวศึกษา ขณะนั้น ขึ้นเป็น “วิทยาลัยวิชาการก่อสร้าง ” (College of Design & Construction) เมื่อ 26 เมษายน 2506 ใช้อาคารสถานที่ ณ ตำบลบางพลัด จังหวัดธนบุรี (ปัจจุบันคือกรุงเทพมหานคร) เปิดการสอนสาขาวิชาสถาปัตยกรรม, สาขาวิชาวิศวสถาปัตยกรรม, สาขาวิชาออกแบบตกแต่งภายใน, สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์, สาขาวิชาวิศวกรรมการทาง, สาขาวิชาวิศวกรรมการสำรวจ, รับนักศึกษาที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 5 สายสามัญผ่านการสอบคัดเลือกของสภาการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตร 3 ปี ผู้สำเร็จการศึกษา ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ต่อมา ปี พ.ศ. 2511 กรมอาชีวศึกษามีนโยบายให้ย้ายสถานศึกษามาอยู่ที่ลาดกระบัง ในที่ดินที่ทายาทเจ้าคุณทหารบริจาคให้กระทรวงศึกษาธิการ เพราะสถานที่ของวิทยาลัยวิชาการก่อสร้างที่บางพลัดคับแคบ ไม่อาจขยายตัวได้วิทยาลัยได้รับงบประมาณทำการก่อสร้างอาคารที่ลาดกระบังในเนื้อที่ 80 ไร่เศษ เสร็จและย้ายมาอยู่ที่ลาดกระบังเมื่อ ตุลาคม 2514 ในปีนี้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 9 และมาตรา 14 (7) แห่งพ.ร.บ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พ.ศ. 2514 ได้พิจารณามาตรฐานการศึกษาและหลักสูตรการสอนของวิทยาลัยวิชาการก่อสร้างเห็นว่าเป็นสถานศึกษาที่จะจัดการศึกษาถึงระดับปริญญาได้ จึงมีมติเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2514 ให้รับวิทยาลัยวิชาการก่อสร้างเข้าสมทบในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า จัดตั้งเป็นคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2516 เป็นต้นไป (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องให้วิทยาลัยวิชาการก่อสร้างรวมเข้ากับสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2515)

ขั้นแรกคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผลิตนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตร 3 ปี สาขาวิชาสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์ และศิลปอุตสาหกรรม รับนักศึกษาที่จบ ม.ศ. 5 สายสามัญ ผ่านการสอบคัดเลือกของทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ร่วมกับสถาบัน เพื่อผลิตช่างเทคนิคหรือผู้ช่วยสถาปนิก ผู้ช่วยมัณฑนากร และผู้ช่วยนักออกแบบ และระดับปริญญาตรีหลักสูตร 2 ปี หลังจากได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญาในสาขาวิชาที่จะศึกษาต่อแล้ว โดยต้องผ่านการสอบคัดเลือกของสถาบันก่อน ปีการศึกษา 2517 ได้มีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ จึงให้โอนสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

1.2. วิสัยทัศน์และพันธกิจ

1.2.1. วิสัยทัศน์ คือ มุ่งมั่นสร้างสรรค์ผู้นำด้านการออกแบบด้านนวัตกรรม บูรณาการศาสตร์และศิลป์ ผ่านงานวิจัยสู่สากลเพื่อพัฒนาสังคมโลกอย่างยั่งยืน

1.2.2 พันธกิจ มีดังนี้

1) ด้านการเรียนการสอน ผลิตบัณฑิตที่มีความคิดอิสระ มีความสามารถในทางปฏิบัติ มีคุณธรรม ความเป็นไทยและความเป็นสากล และแสวงหาความร่วมมือ สร้างสรรค์เครือข่ายทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

2) ด้านการวิจัย วิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบ้านเมือง

3) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตนักศึกษาและบุคลากร พัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมให้เกิดผู้นำด้านการออกแบบด้วยนวัตกรรม บูรณาการศาสตร์และศิลป์

4) ด้านการบริการวิชาการอละงานสร้างสรรค์ ให้บริการทางวิชาการและงานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสังคมโลกอย่างยั่งยืน

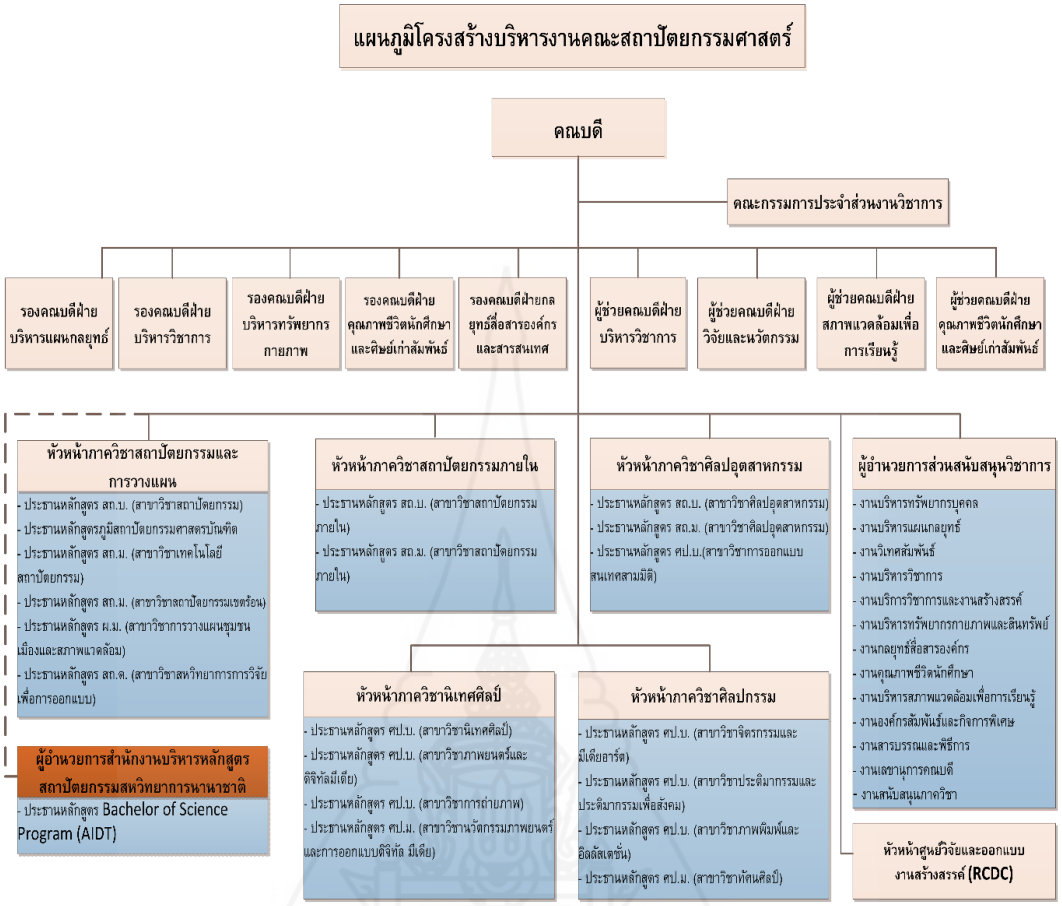
5) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม ส่งเสริมกิจกรรมและธำรงไว้ซึ่งการทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมอันดี

6) ด้านการบริหารการจัดการกายภาพและสภาพแวดล้อม พัฒนาและส่งเสริมสภาพแลดล้อมเพื่อการเรียนรู้

7) ด้านการลริหารจัดการ พัฒนาระบบการบริหารการจัดการให้มีคุณภาพและเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสร่างสรรค์ (คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์)

1.3. โครงสร้างองค์กร โครงสร้างองค์กรของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ แบ่งตามพนักงานและหน้าที่การปฏิบัติงาน สามารถแบ่งออกเป็น คือ สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ

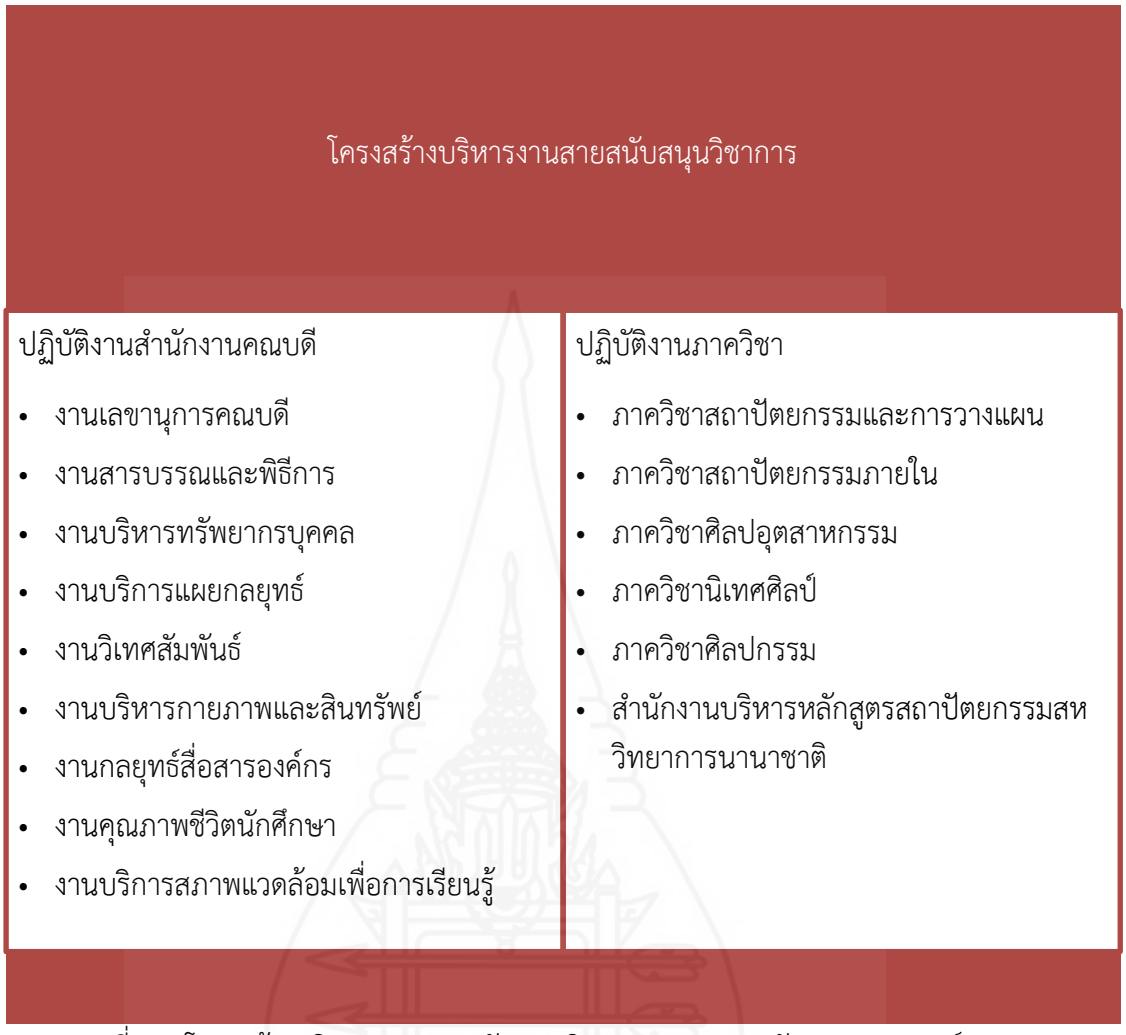
1.3.1 โครงสร้างบริหารงานคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์โดยภาพรวม แบ่งได้ตามแผนภูมิ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างบริหารงานคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์โดยภาพรวม (คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์, 2020)

1.3.2 โครงสร้างบริหารงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

แบ่งได้ตามแผนภูมิ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างบริหารงานสายสนับสนุนวิชาการ (คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์, 2020)

2. การทำงานที่บ้าน (Work from Home)

2.1. ความหมายของการทำงานที่บ้าน จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน พบว่ามีผู้ให้ความหมายของคำว่าการทำงานที่บ้าน ดังนี้

Nyaanga (2012: 2) การทำงานที่บ้านทั้งแบบเต็มเวลาและแบบพาสไทม์ของพนักงานแก่เจ้าของกิจการและการติดต่อสื่อสารกับเพื่อร่วมงานในที่ทำงานโดยผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ

Belanger and Collins (1998) ให้ความหมายการทำงานที่บ้านว่า ลักษณะการทำงานที่มีการเตรียมการแบบง่ายโดยอนุญาตให้พนักงานที่รับผิดชอบงานหนึ่ง ๆ สามารถแชร์งานนั้น ๆ กับสถานที่ทำงานหรือออฟฟิศนั้น ๆ ได้ ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตาม และ Pinnsonneault and Boisvert (1996) แบ่งส่วนประกอบของการทำงานที่บ้านไว้คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ การเชื่อมต่อกับองค์กรและการทำงานที่สามารถเคลื่อนย้ายไปที่ต่าง ๆ ได้

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การทำงานจากที่บ้านโดยที่ไม่ต้องเข้าออฟฟิศ และทำงานผ่านเทคโนโลยีเพื่อเชื่อมต่อกับเพื่อร่วมงานและหัวหน้างานอย่างเป็นระบบ

3. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม (Readiness)

3.1. กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) สมชาย รัตนทองคำ, 2556 อ้างถึงการเชื่อมโยงของ Thorndike ได้อธิบายกฎแห่งความพร้อมคือสภาพความพร้อมของผู้เรียนทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ความพร้อมทางร่างกาย หมายถึง ความพร้อมทางวุฒิภาวะและอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย ทางด้านจิตใจ หมายถึง ความพร้อมที่เกิดจากความพึงพอใจเป็นสำคัญ ถ้าเกิดความพึงพอใจย่อมนาไปสู่การเรียนรู้ ถ้าเกิดความไม่ พึงพอใจจะทาให้ไม่เกิดการเรียนรู้ หรือทาให้การเรียนรู้หยุดชะงักไป

3.2. ความหมายของความพร้อม จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความพร้อม (Readiness) พบว่า มีผู้ให้ความหมายของคำว่าความพร้อมไว้ ดังนี้

Good (1973 : 472) ได้ให้คำความหมายว่า ความพร้อมเป็นความสามารถตกลงใจ ความปรารถนาและความสามารถที่จะเข้าร่วมกิจกรรม ที่เกิดจากลักษณะทางวุฒิภาวะประสบการณ์และอารมณ์

เฉลิม มลิลา (2523 : 107 – 110) อ้างอิงจาก บันลือ พฤกษะวัน (2519 : 71 – 72) ว่า Cronbach อธิบายว่าความพร้อมในการเรียน หมายถึงสภาพผู้เรียนที่พร้อมจะแสดงออกได้ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขามีความพร้อมและปัจจุบันเชื่อว่าความพร้อมเป็นสิ่งที่จะเตรียมฝึกให้เกิดขึ้นได้ ไม่จำเป็นต้องรอให้เด็กพร้อมอยู่เสมอ

Thatcher (1970 : 695) ให้ความหมายว่าความพร้อมเป็นสภาพหรือคุณการเตรียมความพร้อมเนื่องจากการเตรียมการ ความถนัดความพอใจ หรือความกระตือรือร้น

Lefrancois (1988 : 28) ให้ความหมายว่าความพร้อมเป็นคุณวุฒิทางกายภาพ วุฒิภาวะทางปัญญา ความรู้พื้นฐานหรือประสบการณ์เดิม และสภาพจูงใจ

ดนัย พงซุบ (2558) กล่าวว่าความพร้อม หมายถึงสภาพของบุคคลที่สามารถจะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้พื้นฐานความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่เกิดจากการรับรู้และเรียนรู้ รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้สะสมไว้

นิตยา ปินตาวงค์ (2559) สรุปความพร้อมคือการที่บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความกระตือรือร้น มีความเต็มใจ มีประสบการณ์ มีสภาพจูงใจ มีอารมณ์และมีความสามารถของบุคคลต่อการกระทำใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อให้เกิดกิจกรรมเหล่านั้นลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากนิยามข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพร้อม หมายถึงบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีความกระตือรือร้น มีความเต็มใจ มีประสบการณ์ มีสภาพจูงใจที่จะตอบสนองต่อกิจกรรมต่าง ๆ ได้

3.3. องค์ประกอบด้านความพร้อม นฤมล สุมรรคา (2554) กล่าวว่า ทฤษฎีของความพร้อมของ Hersey and Blanchard มีองค์ประกอบหลักอยู่ 2 ด้านคือ ด้านความสามารถ (Ability) ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ปละประสบการณ์ ส่วนประกอบด้านที่ 2 คือ ความเต็มใจ (Willingness) ประกอบด้วย การให้คำมั่นสัญญาหรือความผูกพัน แรงจูงใจในการทำงานและความมั่นคง

Downing and Thackrey (1971 : 14 – 16) ได้แบ่งองค์ประกอบความพร้อมไว้ 4 กลุ่ม ดังนี้

3.3.1 องค์ประกอบทางกายภาพ (Physical Factors) ได้แก่ การเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

3.3.2 องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Intellectual Factors) ได้แก่ อายุสมองและความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการรับรู้ ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล และความสามารถในการตัดสินใจและคิดเพื่อแก้ปัญหา

3.3.3 ***องค์ประกอบด้านอารมณ์ แรงจูงใจและบุคลิกภาพ (Emotion, Motivation, and Personality Factors)*** ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์

3.3.4 องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Factors) ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ ความพอเพียง โอกาสในการหาประสบการณ์ทางสังคม เป็นต้น (ดนัย พงชุบ 2558)

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความความรู้ความสามารถ

4.1 ความหมายของความความรู้ความสามารถ จากการศึกษา และค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความความรู้ความสามารถพบว่า มีผู้ให้ความหมายไว้หลายๆท่าน ดังนี้

จีระจิตต์ บุนนาค (2543) ได้ให้ความหมายความสามารถ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่นแสดงออกมา

กรกันยา เพ็งผลา (2555) อ้างถึง Kelly - Thomas (1998) ให้ความหมายของความสามารถ คือ ความพร้อมที่จะเรียน ศักยภาพประวัติการเรียนของบุคคล ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนจะแตกต่างกันไปด้านศักยภาพ ในการเรียนรู้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับระดับพัฒนาการหรือวุฒิภาวะประการต่อมาความสามารถและ สมรรถภาพของร่างกาย และเป็นการเรียนรู้ที่ผ่านมาหรือพื้นฐานรวมทั้งหลักการที่มีอยู่

กรกันยา เพ็งผลา (2555) อ้างถึง Meretoja & Leino – Kilpi (2001) ได้ให้ความหมายความสามารถ คือ การแสดงออกของทักษะ ความสามารถ และความถนัดตามธรรมชาติ

จากนิยามข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถหมายถึงความพร้อมของบุคคลที่จะเรียนรู้ พัฒนาทักษะและพฤติกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2. คุณลักษณะของความสามารถ ดุจดาว ดวงเด่น (2540) ได้อธิบายความสามารถเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่บ่งบอกถึงแนวทางพฤติกรรมการคิดหรือ ความเห็นในสถานการณ์หนึ่ง ๆ และมีความคงอยู่ของเหตุผลนั้น ๆ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดย คุณลักษณะของความสามารถประกอบด้วย 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

4.2.1 ความรู้ (Knowledge) เป็นขอ้ มูลขอบเขตเฉพาะด้านของบุคคล

4.2.2 ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกายความคิดและจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ใช้ความรู้กาหนดเหตุและผลหรือวางแผนใน การจัดการและในขณะเดียวกันก็ตระหนักในความซับซ้อนของขอ้มูล

4.2.3 แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการและเป็นแรงขับส่งผลให้การกระทำหรือมีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

4.2.4 ลักษณะส่วนตัว (Traits) เป็นลักษณะนิสัยทั่วไปที่ตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญเช่นเป็นคนมีความมุ่งมั่นมีความคิดสร้างสรรค์เป็นคนกระฉับกระเฉงปรับตัวได้ง่าย

4.2.5 ความคิดของตน (Self Concept) เป็นทัศนคติคุณค่าและความคิดฝันของบุคคลที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจและทานายถึงพฤติกรรมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติความเต็มใจ

5.1 ความหมายของเจตคติ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. อ้างถึง Kretch and Crultahfield ได้กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ผลรวมของกระบวนการที่ จะทำให้เกิดแรงจูงใจ อารมณ์การยอมรับ และการรู้การคิด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้จะเป็นผลมาจาก ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

เฉลิมสิน สิงห์สนอง (2559) อ้างถึง Thurstone (1964: 49) กล่าวว่า เจตคติ เป็นตัวแปลทางจิตวิทยาอย่างหนึ่งที่ไม่อาจสังเกตได้ง่าย แต่เป็นความโน้มเอียงภายใน แสดงออกให้เห็นได้โดยพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่ง เจตคติ ยังเป็นเรื่องของความชอบ ไม่ชอบ ความลาเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และ ความเชื่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

มธุรส สุรัญญารักษ์ (2554) ให้ความหมายเจตคติว่า เป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่มีความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก การประเมินและการตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล กลุ่ม สถานการณ์ รวมทั้งความคิดเห็นทั้งในด้านดีและด้านไม่ดี

Cambridge Dictionary ให้คำนิยาม ความเต็มใจหมายถึง คุณภาพของการมีความสุขที่จะทำบางสิ่งหากจำเป็น

ดนัย พงซุบ (2015) อ้างถึง Pomery และคณะ (2009) กล่าวว่าพฤติกรรมความเต็มใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในพฤติกรรมเสี่ยงที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความเสี่ยง หรือกล่าวได้ว่า ความเต็มใจคือการสะท้อนถึงการเปิดกว้างต่อโอกาสของแต่ละคนของความเต็มใจที่จะแสดงพฤติกรรมบางอย่างในสถานการณ์ที่เอื้อต่อพฤติกรรมนั้น

จากคำนิยามทั้งหมดในเบื้องต้นสามารถสรุปได้ว่า เจตคติความเต็มใจ คือ ความคิด ความรู้สึกและความเชื่อที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมด้วยความเต็มใจของแต่ละบุคคลทั้งด้านดีและไม่ดี

5.2 องค์ประกอบของเจตคติ นิตยา ปินตาวงค์ (2559) อ้างถึง สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 79-80) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบของเจตคติ ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

5.2.1 ด้านความรู้สึก (Affective Component) การที่บุคคลจะมีเจตคติอย่างไร เช่น ชอบ หรือไม่ชอบ อะไรก็ตาม จะต้องขึ้นอยู่ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือความรู้สึก เพราะ ความรู้สึกจะบ่งชี้ว่าชอบหรือไม่ชอบ เช่น ความรู้สึกชอบเป็นนักกีฬา หรือไม่ชอบเป็นนักกีฬา เป็นต้น

5.2.2 ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นความเข้าใจหรือส่วนความเชื่อที่มีต่อสิ่งของหรือบริการ เป็นคามรู้และรับรู้ได้จากการผสมผสานระหว่างประสบการณ์โดยตรงต่อเจตคติและข้อมูลที่มาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

5.2.3 ด้านพฤติกรรม (Behavior Component) บุคคลจะมีเจตคติอย่างไร ให้สังเกตจากการ กระทาหรือพฤติกรรม ถึงแม้ว่าพฤติกรรมจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของเจตคติ แต่ยังมีความสำคัญ น้อยกว่าความรู้สึก

6. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ/ปฏิบัติ

สมพร โตนวล (2544) กล่าวว่า การฝึกทักษะกระบวรการจัดการเรียนรู้ ทักษะ (Skill) หมายถึง กลไกหรือการกระทำที่ได้มีประสบการณ์อย่างหนึ่งอย่างใดแล้ว และสามารถกระทำตามหลักวิชาหรือขั้นตอนของกระบวนการนั้น ๆ ได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญจนเกิดผลดีตามจุดมุ่งหมาย

สิริมณี บรรจง (2553) อ้างถึง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544) ให้ความหมายทักษะปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมการใช้อวัยวะเคลื่อนไหวของร่างกาย ในการปฏิบัติกิจกรรมหรืองานทั้ง

ปวง ซึ่งทักษะปฏิบัติเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งเร้าภายนอก ตั้งแต่ขั้นการเรียนรู้ การพร้อมปฏิบัติ การตอบสนองตามผู้ปฏิบัตินำ การปฏิบัติและการตอบสนองที่ซับซ้อน การปฏิบัตินั้นจะพิจารณาวิธีปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ

7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1. ผลงานวิจัยในประเทศ นิตยา ปินตาวงค์ (2559) ทำงานวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมของนักศึกษาที่มีผลต่อแนวคิดประชาคมอาเซียนของนักศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์ลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ความพร้อมของนักศึกษาต่อแนวคิดประชาคมอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทัศนคติซึ่งด้านดังกล่าวกลุ่มตัวอย่างมีระดับทัศนคติมากที่สุด คือ ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และด้านทักษะ ซึ่งด้านดังกล่าวกลุ่มตัวอย่างมีระดับทักษะมากที่สุด คือ ด้านทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตน ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ นักศึกษายังไม่มีความพร้อมด้านภาษาและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการจัดโครงการอบรมภาษาอังกฤษและภาษาในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน

ดนัย พงซุบ (2558) ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรในการประยุกต์ใช้แนวคิดแบบลีนในศูนย์กระจายสินค้าธุรกิจค่าปลีกประเภทดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าระดับความพร้อมของบุคลากรในการประยุกต์ใช้แนวคิดแบบลีนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับแนวคิดแบบลีนแตกต่างกัน

มัตติกา ธินันท์ และ จตุพร บานชื่น (2557) ทำการวิจัยเรื่องความพร้อมของสถาปนิกไทยเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าสถาปนิกไทยยังไม่พร้อมต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เนื่องจากเงื่อนไขและขั้นตอนของการเป็นสถาปนิกอาเซียนมีความซับซ้อน ทำให้สถาปนิกไทยขาดคุณสมบัติบางประการที่สภาสถาปนิกอาเซียนได้กาหนดไว้ ได้แก่ สถาปนิกไทยส่วนใหญ่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพระดับภาคีสถาปนิก และยังไม่มีการเก็บคะแนนจากการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง ซึ่งเป็นความไม่พร้อมของสถาปนิกชาวไทยต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานเสรีวิชาชีพสถาปัตยกรรมภายในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

7.2. ผลงานวิจัยในต่างประเทศ จากการบทความของ Elizabeth Hamilton (2002) กล่าวว่าการทำงานจากบ้านไม่สามารถทำได้ทุกตำแหน่ง และการทำงานจากบ้านมีทั้งประโยชน์และข้อจำกัดทั้งตัวพนักงานเองและองค์กร รวมทั้งการทำงานจากบ้านจะส่งผลต่อพนักงานในองค์กร ในด้านความสัมพันธ์ของพนักงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งวัฒนธรรมขององค์กร การอบรม ฝึกฝนพนักงานเกี่ยวโปรแกรมที่จะใช้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพใน

การทำงานจากบ้าน เป็นสิ่งสำคัญมาก หากพนักงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมมีโอกาสที่พบกับปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานจากบ้าน จากผลการสำรวจยังพบว่าประโยชน์ของการทำงานจากบ้านในมุมมองของพนักงาน คือความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน ลดเวลาการเดินทาง ลดค่าใช้จ่าย เช่น ค่าที่จอดรถ การแต่งตัว และเพิ่มความเป็นตัวของตัวเอง มีความสุขกับงานมากขึ้น ส่วนข้อเสียคือ มีความยุ่งยากเพื่อแยกระหว่างเวลางานกับเวลาของครอบครัว มีความรู้สึกโดดเดี่ยวจากสังคมที่ทำงาน มีอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพจำกัด มีข้อจำหัดในการติดต่อกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานอย่างจำกัด และเกิดการขัดแย้งหรือไม่พอใจจากเพื่อนร่วมงาน

มีงานวิจัยเพิ่มเติมของ Baker (2020) วิจัยเกี่ยวกับลักษณะอาชีพที่ไม่สามารถทำงานจากบ้านได้ ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID – 19 ซึ่งกรมแรงงานแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา หรือ United States Bureau of Labor Statistics (BLS) รายงานว่าในปี 2018 มีแรงงานอยู่จำนวน 144 ล้านคนที่ถูกว่าจ้าง การวิจัยนี้ใช้วิธีวัดแบบ O’NET และวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม One – way ANOVA มีประมาณ 19.5 % หรือ 28.2 ล้านคน ในสหรัฐอเมริกา กลุ่มอาชีพคือ กลุ่มที่ใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานน้อยและต้องติดต่อสื่อสารกับสาธารณะหรือกับบุคคลภายนอก ได้แก่ กลุ่มที่ให้บริการด้านอาหารและตัวแทนอื่น ๆ กลุ่มงานบริการ เช่น ช่างตัดผม ช่างทำผม ช่างทำเล็บ กลุ่มนักกีฬา กลุ่มงานบริการการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และกลุ่มงานบริการเกี่ยวกับการขนส่ง คือ คนขับรถบัส ส่วนกลุ่มที่สามารถทำงานจากที่บ้านมีประมาณ 25% หรือ 35.6 ล้านคน ในสหรัฐอเมริกา กลุ่มคนเหล่านี้จะทำงานกับคอมพิวเตอร์และการติดต่อกับสาธารณะหรือภายนอกไม่สำคัญกับงานของคนกลุ่มนี้ จะเป็นอาชีพที่ทำงานกับเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ การบริหารจัดการ ธุรการ การเงิน วิศวกรรมศาสตร์ และบางกลุ่มของวิทยาศาสตร์ โดยส่วนมากกลุ่มนี้จะได้เงินเดือนหรือผลตอบแทนที่สูงกว่ากลุ่มแรก

งานวิจัยของ Bloom (2014) กับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มผลงานประสิทธิภาพของงานและอนุญาตให้พนักงานทำงานจากบ้านของบริษัทเว็บไซต์ท่องเที่ยว Crip สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า พนักงานที่ทำงานจากบ้านมีความสุขและไม่คิดจะลาออกจากบริษัทมากกว่าพนักงานที่ทำงานจากสถานที่ทำงาน และพนักงานที่ทำงานจากบ้านยังมีผลของงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานจากสถานที่ทำงานอีกด้วย อย่างไรก็ตาม กลุ่มคนที่ชอบเข้าสังคม คือ พนักงานที่มีอายุไม่มากจะมีแนวโน้มไม่ชอบทำงานจากที่บ้าน ซึ่งตรงข้ามกับกลุ่มคนทำงานที่ง่ายแก่การติดตามงาน เช่น ผู้เชี่ยวชาญ นักตรวจสอบทวน นักพัฒนา ผู้จัดการอาวุโส ซึ่งต้องเป็นคนที่สามารถผลักดันตัวเองทำงานได้ด้วยตนเอง

Leung และ Zhang (2017) ศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ที่บ้านและการทำงานจากบ้านโดยเปรียบเทียบมุมมองการทำงานจากที่ทำงานกับขอบเขตความสัมพันธ์ในครอบครัว โดยมุ่งเน้นเมื่อใช้ ICT ทำงานจากที่บ้านจะส่งต่อความขัดแย้งภายในครอบครัว จะส่งผลต่อ

ความเครียดที่เกิดจากการเทคโนโลยี และระดับการใช้เทคโนโลยี โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างชาวฮ่องกงทั้งหมด 509 คน อายุ 18 ปีขึ้นไป โดยสำรวจผ่านทางโทรศัพท์ พบว่า 1. พนักงานจากบ้านในฮ่องกงเพิ่มขึ้น 25% เมื่อเทียบกับ 15 ปีที่แล้ว ซึ่งตัวเลขนี้ช่วยลดช่องว่างระหว่างสังคมตะวันตกและสังความเอเชีย ในเรื่องการทำงานจากบ้านมากขึ้น 2. การทำงานของพนักงานจากบ้านที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มีผลต่อการทำงานและผลกระทบกับชีวิตครอบครัว 3. พนักงานที่มีความยืดหยุ่นสูงแต่มีการซึมซับค่อนข้างต่ำ จะมีประสบการณ์เกี่ยวกับความขัดแย้งในครอบครัวในระดับต่ำที่สุด 4. การบรรเทาความเครียดจากเทคโนโลยีคือ องค์กรต้องมีกฎที่ยืดหยุ่น ซึ่งพนักงานสามารถออกแบบตารางงานหรือการทำงานเองและจัดการเรื่องภายในครอบครัวเอง จะมีประสิทธิผลมากต่อการทำงาน

Baker, Avery และ Crawford (2007) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและประสิทธิภาพของการทำงานจากบ้าน 20 องค์กรในออสเตรียเลีย ให้ความสำคัญกับลักษณะและบทบาทขององค์กร ลักษณะของงาน ลักษณะของการทำงานแต่ละบุคคล ลักษณะของครอบครัว โดยใช้แบบสำรวจสอบถามในการเก็บข้อมูล พบว่า หากได้รับการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และฝ่ายสารสนเทศขององค์กร จะช่วยให้มีแนวโน้มของกลุ่มคนต้องการทำงานจากบ้านมากขึ้น ด้านการฝึกรบอมพนักงานกลุ่มที่ทำงานจากบ้านหรือมีประสบการณ์ทำงานจากบ้านนั้น พวกเขาเห็นว่าไม่มีส่วนสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ควรจะจัดฝึกอบรมด้านอื่นที่ช่วยสนับสนุนการทำงานจากบ้านจะสร้างความพึงพอใจแก่กลุ่มคนเหล่านี้มากกว่า อีกทั้งการทำงานจากบ้านจะเป็นการดึงดูดกลุ่มบุคคลที่มีลูกเล็ก โดยเฉพาะผู้หญิงในกลุ่มอายุประมาณ 30 ปี ที่มีลูก 1 คน อายุต่ำกว่า 5 ขวบ หรือกลุ่มคนทั้งผู้ชายและผู้หญิงที่มีลูกอยู่ในวัยเตรียมอนุบาลและต้องการทำงานกับองค์กรต่อไป จะสนใจการทำงานจากบ้านมากขึ้น

Moeckel (2017) ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานจากบ้านที่มีผลต่อการขนส่งและการเลือกพื้นที่อาศัย ในประเทศเยอรมัน โดยเก็บข้อมูลจาก 86 อาชีพ พบว่า อาชีพที่ทำงานจากบ้าน คือกลุ่มเกษตรกร ต่อมากลุ่มดูแลผู้คน (Pastoral care) ครู กลุ่มอาชีพที่ต้องทำงานในสถานที่จริง คือพนักงานขายในร้าน กรรมกรก่อสร้าง และพนักงานทำความสะอาด นอกจากนี้พบว่าการเดินทางไปที่ทำงานมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกที่อยู่อาศัย โดยคนที่ต้องไปทำงานวันจันทร์ - วันศุกร์ จะมีแนวโน้มในการลือกที่อยู่อาศัยใกล้กับพื้นที่ทำงานเพื่อลดเวลาการเดินทาง ส่วนคนที่ต้องเดินทางเป็นเวลานานเพื่อไปถึงที่ทำงาน แต่ไม่ทำงานทุกวัน ส่วนมากจะขับรถไปที่ทำงาน 1 ครั้ง ต่อสัปดาห์ เช่น กลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในเวียนนา จะเดินทางไปออฟฟิศที่เมืองมิวนิค ใช้เวลาในการเดินทาง 260 นาที ดังนั้น คนกลุ่มคนที่ต้องเดินทางนาน จะมีแนวโน้มย้ายเข้าไปอยู่ในตัวเมืองมากขึ้น เพื่อให้เกิดความสมดุล อีกทั้งประโยชน์ของการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีก้าวหน้า สามารถเพิ่มจำนวนคนที่ต้องการทำงานจากบ้านมากขึ้นและในอนาคต รวมทั้งโปรแกรม ซอฟต์แวร์ที่ดี ความเร็วของ

อินเตอร์เน็ตที่ใช้เคเบิลแบบ microfiber การใช้โทรศัพท์ในการติดต่อกับเพื่อร่วมงานได้อย่างต่อเนื่อง เทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของกลุ่มอาชีพที่ต้องสวมถุงมือหรือสื่อกลางอื่นในการทำงาน เช่น หมอ นักวาดภาพ นักศิลปะ ได้อย่างต่อเนื่อง

Hamidreza, Xia และ Mario (2019) ได้วิจัยเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้านมีผลต่อพฤติกรรมใช้ชีวิตและกิจวัติประจำวันของบุคคลที่ทำงานจากที่บ้าน พบว่าพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ทำงานจากบ้านมีโอกาสทำกิจกรรมอื่น ๆ มากกว่าคนที่ทำงานจากสถานที่ทำงานหรือออฟฟิศ เช่น การชอปปิ้ง การทานอาหารนอกบ้าน และการดูแลงานอื่น ๆ ในเวลาที่แตกต่างกัน

Ismail, Hamsab และ Mohamed (2016) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลแก่พนักงานทั้งสายสนับสนุนและพนักงานสายวิชาการในการปฏิบัติงานจากที่บ้านของมหาวิทยาลัย International Islamic University Malaysia พบว่า 1. พนักงานที่มีลูกเล็ก หรืออาศัยอยู่ไกลจากมหาวิทยาลัย และเป็นกลุ่มที่ไม่ค่อยได้พบเจอกันบุคคลอื่นแบบเผชิญหน้าในที่ทำงาน มีความประสงค์ในการทำงานจากบ้าน 2. องค์กรมีเงินสนับสนุนต่อเดือนเนื่องจากการซื้อคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมที่ต้องในในการทำงาน 3. ให้ความยืดหยุ่นแก่พนักงานที่จะเลือกสถานที่การทำงาน โดยเฉพาะการวิจัย และวัดประสิทธิภาพการทำงานโดยวิธี Key Performance Index หลังเสร็จโครงการหรือสิ้นปี นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานสายวิชาการมีความสนใจในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ เนื่องจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกปฏิบัติงานจากที่บ้านคือพนักงานสายวิชาการที่มีลูก ระยะทางของการเดินทางจากบ้านมาที่มหาวิทยาลัย เวลาที่ใช้ในการเดินทาง การเดินทางที่ประสบกับการเลื่อนหรือเพิ่มเวลาในการเดินทางด้วยเหตุอื่น ๆ ที่ทำให้เวลาการเดินทางเพิ่มขึ้น และการปฏิบัติงานแบบเผชิญหน้าในที่ทำงานเพื่อการติดต่อประสานงานต่าง ๆ มีอิทธิพลให้พนักงานสายวิชาการต้องการปฏิบัติงานที่บ้านมากขึ้น ส่วนพนักงานสายสนับสนุนวิชาการนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อการตัดสินปฏิบัติงานจากที่บ้านคือ ลูกและการปฏิบัติงานแบบเผชิญหน้าในที่ทำงานเพื่อการติดต่อประสานงานต่าง ๆ เท่านั้น

Waizenegger, L. และคณะ (2020) ทำการวิจัยตัวบ่งบอกมุมมองของการทำงานร่วมกันในทีมช่วงระหว่างการปฏิบัติงานจากที่บ้าน พบว่าการทำงานก่อน COVID-19 ระบาด เมื่อทำงานเสร็จแล้ว หัวหน้าและพนักงานสามารถสังสรรค์และสังเกตกันและกันเพื่อลดความเครียดจากงานได้ แต่เมื่อ COVID-19 ระบาด ทุกคนต้องถูกสั่งให้ปฏิบัติงานจากที่บ้านทำให้งานที่ทำงานและงานบ้านไม่มีการแบ่งแยกกัน อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงาจากที่บ้านเมื่อมีการประชุม พบว่ามีการพูดแทรกระกว่างกันทำให้เกิดความรู้สึกด้านลบ บางคนพบว่ามีการประชุมบ่อยจนเกินไป บางครั้งไม่จำเป็น บางกลุ่มพบว่าการปฏิบัติงานจากที่บ้านกิจกรรมภายในบ้านและทำงานถูกรวมกันทำให้มีผลต่อปริมาณงานที่ปฏิบัติของทีมซึ่งรวมถึงกิจกรรมทางสังคมและกิจกรรมออกกำลังกาย และระหว่างการปฏิบัติงานจาก

ที่บ้านใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อหลักของการทำงานเป็นทีมละติดต่อประสานงานกันโดยผ่านแอปพลิเคชันวิดีโอสนทนา

สรุปได้ว่า จากที่ได้ศึกษาวรรณกรรมทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เกี่ยวกับ 1) ความพร้อม 2) ความรู้ความสามารถ 3) เจตคติความเต็มใจ 4) ทักษะ/ปฏิบัติ ซึ่งเป็นพื้นฐานของบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจากที่บ้านทั้งสิ้น อีกทั้งก่อให้เกิดการบูรณาการความรู้ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมรประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

ความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานจากที่บ้าน ช่วงเดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2563 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรเป้าหมาย โดยเก็บจากประชากรเต็มจำนวน กลุ่มสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 63 คน (พฤศจิกายน 2563)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน การเดินทางมาปฏิบัติงาน และสถานะทางครอบครัว จะใช้แบบสอบถามในการสำรวจข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายเปิดและปลายปิดจำนวน 16 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลและเลือกตัวเลือกที่ตรงกับตัวเอง (Ismail et, al., 2016)

2.2. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพร้อมการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

2.2.1 ตอนที่ 2.1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้ตอบแบบสอบถามจากการปฏิบัติงานจากที่บ้าน แบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) จำนวน 16 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นการวัดความคิดเห็น 5 ตัวเลือก ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) (Nyaanga, 2012) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากนั้นทำการประมวลผลโดยการกำหนดช่วงความกล้างของแต่ละอันภาคชั้นในการวัดระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยคำนวณจากอันตภาคชั้นดังนี้

$$\text{อันตภาคชั้น} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย	**ระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ**
1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

2.2.2 ตอนที่ 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพร้อมด้านเจตคติ/ความเต็มใจของผู้ตอบแบบสอบถามจากการปฏิบัติงานจากที่บ้าน แบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) จำนวน 18 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นการวัดความคิดเห็น 5 ตัวเลือก ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากนั้นทำการประมวลผลโดยการกำหนดช่วงความกล้างของแต่ละอันภาคชั้นในการวัดระดับความพร้อมด้านเจนคติ/ความเต็มใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพร้อมด้านเจนคติ
1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

2.2.3 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ และแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) จำนวน 3 ข้อ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบคำถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพร้อมการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ดังตารางที่ 3.1 การตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขโดยคณะอาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. รศ.ดร.อมร กฤษณพันธุ์	รองคณบดีฝ่ายบริหารแผนกลยุทธ์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. รศ.ดร.กิตติชัย เกษมศานติ์	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. อาจารย์อุกฤษ วรรณประภา	อาจารย์ประจำ คณะศิลปกรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

จากการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชียวชาญมาวิเคราะห์ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.711

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล ให้หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ดำเนินการทดสอบเครื่องมือ โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ยุทธไกยวรรณ์ (2562) อธิบายวิธีสัมประสิทธิ์เอลฟา (α - Coefficient) โดยใช้ Cronbach's alpha ของ Cronbach มาจากการทดสอบเพียงครั้งเดียว จึงเรียกดัชนี เช่นนี้ว่า ความคงเส้นคงวาภายใน (internal consistency) สูตรของ Cronbach ใช้ได้ทั้งในข้อสอบแบบเลือกตอบ (คือมีคะแนนรายข้อเป็น 1 หรือ 0) และแบบวัดความคิดเห็น แบบวัดความรู้สึก หรือแบบวัดทาง จิตวิทยาโดยทั่วไปที่มีคะแนนเต็ม เท่ากัน เช่น มาตรวัดแบบ Likert scale ซึ่งเป็นมาตรวัด ชนิดประมาณค่าจากค่าน้อยที่สุดถึงค่ามากที่สุด มาตรวัดแบบประมาณค่าที่พบเห็นได้บ่อยคือแบบ วัดชนิด 5 ระดับ โดยให้ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด สูตรคำนวณวิธี Cronbach

3.3 แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขโดยคณะอาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานคณะอื่น ๆ และพนักงานประจำส่วนงานอื่น ในสถาบันการศึกษาเดียวกัน ซึ่งพนักงานที่จะทำแบบทดสอบจะต้องปฏิบัติงานจากบ้าน จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ก่อนจะส่งให้กลุ่มตัวอย่าง

ผลการทดสอบแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด โดยทำการทดสอบกับพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ แบบสุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ของ Cronbach’s Alpha ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8952

3.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดส่งลิงค์และ QR code ของแบบสอบถามที่ทำผ่านออนไลน์ โดยผ่านอีเมล์สถาบันการศึกษาและในกลุ่มไลน์แอปพลิเคชัน จัดส่งแบบสอบถามแบบกระดาษการวิจัยด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายวันเก็บแบบสอบถามคืน โดยกำหนดวันเก็บแบบสอบถามคืนภายใน 10 วันทำการ นับจากวันที่ส่งแบบสอบถาม

3.5 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ ในระเบียบวิธีวิจัย

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Widows โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean or Arithmetic Mean) เป็นการนำข้อมูลทั้งหมดที่อยู่ในชุดข้อมูลนั้นมาเฉลี่ยกัน

4.1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) จะแสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการเบี่ยงเบนไปจากค่าเฉลี่ยตรงกลางมากน้อยเพียงใด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ถือว่าเป็นการวัดการกระจายที่ดีที่สุด เพราะการวิเคราะห์ใช้ข้อมูลทุกค่าไม่คำนึงถึงเครื่องหมาย จึงเป็นที่นิยมใช้กันมากในการวัดการกระจายข้อมูล ค่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าน้อยแสดงว่าข้อมูลมีการกระจ่ายน้อยหรือมีความแตกต่างกันน้อย และถ้าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่ามากแสดงว่าข้อมูลมีความแตกต่างกันมาก

ค่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานยังบอกลักษณะของข้อมูล ได้ดังนี้

1) ค่า S = 0 หมายความว่า ข้อมูลชุดนี้ไม่มีการกระจายของข้อมูล

2) ค่า S = 1 หมายความว่า ข้อมูลลักษณะการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติ

3) ค่า S เข้าใกล้ 0 หมายความว่า ข้อมูลมีการกระจายจากน้อย ถ้าเป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันมาก

4) ค่า S เข้าใกล้ 1 หมายความว่า การกระจายของข้อมูลใกล้เคียงโค้งปกติ

5) ค่า S > 1 หมายความว่า การนำเสนอข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยจะไม่เหมาะสมถ้าใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่า S ที่มากกว่า (>) 1 ไม่ตรงกับความเป็นจริง ควรนำเสนอค่ากลางสถิติตัวอื่น (ยุทธ์ ไกยวรรณ์ 2562)

4.2 สถิติอนุมานหรือสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติที (Independent T-test) และและสถิติเอฟ (Independent F-test) สถิติที่ศึกษาข้อมูลจากตัวอย่าง และนำผลสรุปที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างสรุปอ้างอิงไปยังลักษณะประชากร หรือพารามิเตอร์ (population parameters)

4.3 วิธิวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.3.1 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะที่พักอาศัย ประสบการณ์ทำงาน และ ตำแหน่งปฏิบัติงาน จะวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และใช้สถิติพรรณนาในการอธิบาย

4.3.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมด้านเจตคติ จะวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{\chi}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และใช้สถิติพรรณนาในการอธิบาย

4.3.3 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ และแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ วิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญแล้วนำเสนอเป็นการเขียนความเรียง

4.3.4 ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและความพร้อมของพนักงานด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมด้านเจตคติ จะทำการวิเคราะห์โดยการใช้ สถิติที (Independent T-test) และสถิติเอฟ (Independent F-test)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังต่อนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพร้อมการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 2.1 ระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จากการปฏิบัติงานจากที่บ้าน

ตอนที่ 2.2 ระดับความพร้อมด้านเจตคติ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและความพร้อมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

พนักงานสายสนับสนุนวิชาการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ด้านการทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะที่พักอาศัย ครอบครัว จำนวนเด็ก การเดินทาง และเวลาที่ใช้ในการเดินทางจากที่บ้านมาสถานที่ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 63

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ(100)
1. เพศ		
1.1 ชาย	21	33.33
1.2 หญิง	42	66.67
2. อายุ		
2.1. ต่ำกว่า 30 ปี	8	12.70
2.2. 30 – 40 ปี	17	26.98
2.3. 41 – 50 ปี	23	36.51
2.4. 51 – 60 ปี	12	19.05
2.5. 60 ปีขึ้นไป	3	4.76
3. ประสบการณ์ทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	20	31.75
3.2 5 – 10 ปี	38	60.32
3.3 มากกว่า 10 ปี	5	7.94
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	15.87
4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	43	68.25
4.3 ปริญญาโท	9	14.29
4.4 สูงกว่าปริญญาโท	1	1.59
5. ตำแหน่งปฏิบัติงาน		
5.1 งานบริหารทรัพยากรบุคคลงาน	5	7.94
5.2 งานวิเทศสัมพันธ์	1	1.59
5.3 งานกลยุทธ์สื่อสารองค์กร		4.76
5.4 งานบริหารวิชาการ	3	3.17
5.5 งานสนับสนุนภาควิชา - เจ้าหน้าที่	2	28.57
บริหารงานทั่วไป	18	
5.6 งานบริหารทรัพยากรกายภาพและ		19.00
สินทรัพย์	12	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 63

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ(100)
5.7 งานเลขานุการคณบดี	2	3.17
5.8. งานบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้	1	1.59
5.9 งานสารบรรณและพิธีการ	3	4.76
5.10 งานบริหารทรัพยากรกายภาพและสินทรัพย์ – พัสดุ	4	6.35
5.11 งานบริหารแผนกลยุทธ์	5	7.94
5.12 งานคุณภาพชีวิตนักศึกษา	2	3.17
5.13 งานบริการวิชาการและงานสร้างสรรค์	5	7.94
6. พักอาศัย		
6.1 คนเดียว	15	23.81
6.2 สมาชิกครอบครัว	48	76.19
7. จำนวนเด็ก		
7.1 ไม่มีเด็ก	43	68.25
7.2 อายุต่ำกว่า 5 ขวบ	9	14.29
7.3 อายุระหว่าง 6 – 18 ปี	11	17.46
8. การเดินทาง		
8.1 รถส่วนตัว	43	68.25
8.2 รถสาธารณะ	17	26.98
8.3 เดินเท้า	3	4.76
9. เวลาที่ใช้ในการเดินทาง (นาที)		
9.1 1 – 20	18	28.57
9.2 21 – 40	20	31.75
9.3 41 – 60	17	26.98
9.4 61 – 80	1	1.59
9.5 81 – 100	5	7.94
9.6 101 – 120	2	3.17

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 66.67 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 36.51 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 60.32 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี ร้อยละ 68.25 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 28.57 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานสนับสนุนภาควิชาเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ร้อยละ 76.19 ส่วนใหญ่พักอาศัยกับสมาชิกครอบครัว ร้อยละ 68.25 ส่วนใหญ่ไม่มีเด็ก ร้อยละ 68.25 ส่วนใหญ่เดินทางมาทำงานด้วยรถส่วนตัว และร้อยละ 31.75 ส่วนใหญ่ใช้เวลาเดินทางมาที่ทำงาน 21 – 40 นาที

ตอนที่ 2 ระดับความพร้อมการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความพร้อมการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านเจตคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เป็นดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลความพร้อมในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน

n = 63

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติ	3.72	1.17	มาก
2. ด้านเจตคติ/ความเต็มใจ	3.73	1.10	มาก
รวม	**3.72**	**1.14**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 ระดับความพร้อมการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านเจตคติ/ความเต็มใจ โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย (μ =-3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (μ = 3.72) และด้านเจตคติ/ความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก (μ = 3.73)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ

n = 63

ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ	μ	σ	ระดับ
1. โปรแกรมพื้นฐาน เช่น Microsoft Word, Excel, Power Point	3.90	1.17	มาก
2. โปรแกรมเฉพาะสำหรับการใช้งาน เช่น Photoshop, AutoCAD	2.78	1.21	น้อย
3. ใช้โปรแกรมที่เกี่ยวกับการประชุม/สอนออนไลน์ เช่น Microsoft Teams, ZOOM, LINE	3.59	1.24	มาก
4. การสืบค้นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงาน ผ่านทางอินเตอร์เน็ต เช่น Internet Explorer, Google, Safari	4.16	1.07	มาก
5. อ่านเอกสารผ่านโปรแกรมต่าง ๆ เช่น Adobe Acrobat reader, PDF viewers, Microsoft Offices	3.92	1.29	มาก
6. การติดต่อสื่อสารโดยใช้อีเมล์ เช่น Gmail	4.11	1.12	มาก
7. อีเมล์ของสถาบัน (e-Office)	4.11	1.05	มาก
8. จัดทำรายงานและนำเสนองานผ่านระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document)	3.78	1.22	มาก
9. โปรแกรมแชร์ไฟล์หรือข้อมูล Google Drive, tramTRACKER	3.54	1.27	มาก
10. ระบบสารสนเทศห้องสมุด (OPAC)	2.95	1.21	ปานกลาง
11. แอปพลิเคชัน LINE เพื่อการโต้ตอบกับเพื่อนร่วมงาน	4.37	0.90	มากที่สุด
12. โทรศัพท์ติดต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.29	0.96	มากที่สุด
13. ติดต่อ/ทำธุรกรรมเกี่ยวกับสินค้าบริการออนไลน์	3.52	1.34	มาก
14. ดาวโหลดไฟล์ต่าง ๆ ออนไลน์	3.71	1.29	มาก
15. สามารถเรียนรู้และฝึกทักษะการใช้ซอฟต์แวร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ใหม่ ๆ ด้วยตนเอง	3.59	1.19	มาก
16. ติดตั้งโปรแกรมป้องกันไวรัส หรือดูแลอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เมื่อเกิดปัญหาอย่างง่ายได้	3.40	1.24	ปานกลาง
รวม	**3.72**	**1.17**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 ระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการโดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$=3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากสูงสุด ได้แก่ สามารถใช้

แอปพลิเคชัน LINE เพื่อการโต้ตอบกับเพื่อนร่วมงาน (μ =4.37) สามารถโทรศัพท์ติดต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานค่าเฉลี่ยรองลงมา (μ =4.29) และโปรแกรมเฉพาะสำหรับการใช้งาน เช่น Photoshop. AutoCAD ได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (μ =2.78)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมด้านเจตคติ/ความเต็มใจ

n = 63

ด้านเจตคติ/ความเต็มใจ	μ	σ	ระดับ
1. ไม่พบปัญหาในการเชื่อมต่อเข้าเครือข่ายอินเตอร์เน็ต	3.70	1.13	มาก
2. มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานโดยผ่านอินเตอร์เน็ต	4.03	0.98	มาก
3. ไม่มีความเบื่อหน่าย เมื่อต้องทำงานคนเดียว	3.95	1.05	มาก
4. ไม่มีความเครียด ระหว่างทำงานจากที่บ้าน	3.86	1.09	มาก
5. ทะเลาะกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง	3.59	1.21	มาก
6. สามารถจัดการเวลาทำงานกับเวลาสำหรับครอบครัวได้	3.86	1.18	มาก
7. มีอุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอต่อการปฏิบัติงานจากที่บ้าน	3.65	1.21	มาก
8. ติดต่อหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา ระหว่างการปฏิบัติงานน้อยลง	3.32	1.18	ปานกลาง
9. ไม่รู้สึกกดดันจากการทำงานแบบ Work from Home	3.78	1.16	มาก
10. ทำงานสำเร็จมากกว่าในสถานที่ทำงาน	3.70	1.14	มาก
11. มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น	3.97	1.06	มาก
12. มีอิสระในการทำงานมากขึ้น	4.02	1.13	มาก
13. มีความสุขกับการทำงานแบบ Work from Home	3.76	1.12	มาก
14. เห็นประโยชน์การทำงานแบบ Work from Home	3.75	1.09	มาก
15. มีโอกาสทดลองใช้เทคโนโลยีออนไลน์มากขึ้น เช่น แก้ไขเอกสารร่วมกันผ่านระบบออนไลน์ จัดเก็บข้อมูลออนไลน์	3.83	1.04	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

n = 63

ด้านเจตคติ/ความเต็มใจ	μ	σ	ระดับ
16. มีงานแทรก (Ad-hoc) น้อยลง เช่น การประชุมหารือโดยไม่ได้นัดหมายหรือไปเป็นทางการ	2.90	0.87	ปานกลาง
รวม	**3.73**	**1.10**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นความพร้อมด้านเจตคติ/ความเต็มใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย (μ =3.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานโดยผ่านอินเตอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (μ =4.03) มีอิสระในการทำงานมากขึ้นรองลงมา (μ =4.02) และติดต่อหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาระหว่างปฏิบัติงานน้อยลงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (μ =2.98)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อดีและข้อเสีย และข้อเสนอแนะอื่น ๆ กับความพร้อมในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ดังนี้

3.1 ปัญหาอุปสรรค ในส่วนของปัญหาอุปสรรค มีผู้พบปัญหาอุปสรรคกับความพร้อมในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน จำนวน 60 ราย ในจำนวนนี้ ร้อยละ 45.00 พบปัญหา คือ พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมด้านอุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องปริ้นเตอร์ เอกสาร วัสดุสำนักงานต่าง ๆ ปัญหารองลงมา ร้อยละ 16.67 พบว่าการติดต่อสื่อสารกับเพื่อร่วมงาน หัวหน้างาน ทำได้ลำบากมากขึ้น และพบว่าอินเตอร์เน็ตที่ไม่เสถียรเพราะระบบอินเตอร์เน็ตที่บ้านและระบบสารสนเทศอื่น ๆ และร้อยละ 11.67 พบว่าการปฏิบัติงานไม่เป็นเวลาตามเวลาราชการ หรือการทำงานไม่เป็นเวลา ปัญหาต่อมา ร้อยละ 6.67 ต้องเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานทุกวันเนื่องจากหน้าที่รับผิดชอบจึงไม่มีสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านได้ตามนโยบายของสถาบัน และเพียงร้อยละ 3.33 ที่มีปัญหาด้านสภาพแวดล้อมที่บ้าน และปัญหาอื่น ๆ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ร้อยละและจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัญหา

n = 63

ปัญหาอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
ขาดอุปกรณ์ เอกสาร วัสดุสำนักงานต่าง ๆ	27	45.00
ติดต่อสื่อสารยาก	10	16.67
อินเตอร์เน็ต และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ	10	16.67
ทำงานไม่เป็นเวลา	7	11.67
เข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานทุกวัน	4	6.67
สภาพแวดล้อมที่บ้าน และปัญหาอื่น ๆ	2	3.33
รวม	**60**	**100.00**

3.2 ความประสงค์ที่ต้องการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ในส่วนความประสงค์ที่ต้องการปฏิบัติงานจากที่บ้านของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 63 ราย พบว่า ร้อยละ 55.56 มีความประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้าน และ ร้อยละ 44.44 ไม่มีความประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้าน โดยให้เหตุผลดังแสดงในตารางที่ 4.6 และในตางรางที่ 4.7 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 ร้อยละและจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้าน

n = 63

ความประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้าน	จำนวน	ร้อยละ
มีความเป็นอิสระ ยืดหยุ่นในการทำงาน มีความสุข	14	40.00%
มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น โดยไม่ใครรบกวนระหว่างทำงาน	7	20.00%
ลดเวลาในการเดินทาง	6	17.14%
มีเวลาให้กับครอบครัว และจัดตารางงานตัวเองได้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม	4	11.43%
ได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น	2	5.71%
เลือกทำหลายอย่างได้ขณะประชุม	2	5.71%
รวม	**35**	**100.00**

ตารางที่ 4.7 ร้อยละและจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความไม่ประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้าน

n = 63

ไม่ประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้าน	จำนวน	ร้อยละ
ติดต่อสื่อสารไม่เป็นเวลา	8	28.57%
การเชื่อมต่อสัญญาณอินเตอร์เน็ต และระบบสารสนเทศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	7	25.00%
อุปกรณ์สำนักงานไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน	6	21.43%
มีงานแทรกมากขึ้น	3	10.71%
เหงา เบื่อหน่าย	3	10.71%
ขาดแรงบันดาลใจ	1	3.57%
รวม	**28**	**100.00**

3.3 ข้อเสนอแนะ ในส่วนข้อเสนอแนะ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 54 ราย ในจำนวนนี้ร้อยละ 25.93 มีข้อเสนอแนะคือควรมีระบบตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงงาน และควรมีการอบรมการใช้โปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ข้อเสนอแนะรองลงมาคือ ร้อยละ 16.67 ควรสลับการปฏิบัติงานจากที่บ้านและที่ทำงานในอนาคต และควรเพิ่มค่าใช้จ่ายที่ต้องซื้อเพื่อการทำงาน เช่น กระดาษ หมึกปริ้นเตอร์ อุปกรณ์ต่ออินเตอร์เน็ตหรือซิมมือถือให้ยืม และมีเพียงร้อยละ 11.11 ควรติดต่อเฉพาะเวลาทำงานกลางวันเท่านั้น ดังแสดงในตารางที่ 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ร้อยละและจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อเสนอแนะ

n = 63

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรมีระบบตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงงาน	14	26..92
ควรมีการอบรมการใช้โปรแกรมที่เกี่ยวข้อง	14	26.92
ควรสลับการปฏิบัติงานจากที่บ้านและที่ทำงานในอนาคต	9	17.31
ควรเพิ่มค่าใช้จ่ายที่ต้องซื้อเพื่อการทำงาน	9	17.31
ติดต่อเฉพาะเวลาทำงานกลางวันเท่านั้น	6	11.54
รวม	**52**	**100.00**

ตอนที่ 4. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและความพร้อมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

ในส่วนของการทดสอบเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะที่พักอาศัย ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งปฏิบัติงาน กับระดับความพร้อมของพนักงานด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านจำแนกตามเพศ

สมมุติฐาน : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านจำแนกตามเพศ

n = 63

ระดับความพร้อม	เพศ	n	μ	σ	df	t	Sig.
ด้านความรู้ความสามารถ และ	ชาย	21	3.43	1.29	61	-2.076	0.042*
ทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ	หญิง	42	4.07	1.09	61		
ด้านเจตนคติ/ความเต็มใจ	ชาย	21	3.48	1.21	29	-2.040	0.051
	หญิง	42	4.07	0.81	29		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 66.67 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 33.33 เป็นเพศชาย โดยกลุ่มตัวอย่าง เพศหญิงและเพศชายมีระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านระดับความคิดเห็นโดยรวม เห็นด้วยมาก (μ =3.75 และ μ =3.77) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยค่าสถิติที (t-test) พบว่า ค่า Sig ที่ได้มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ คือ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติ

เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพร้อมในการปฏิบัติงานจากที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ระดับความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพร้อมในการปฏิบัติงานจากที่บ้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระหว่างช่วงอายุกับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน

n = 63

อายุ (ปี)	จำนวน (ร้อยละ)	ด้านความรู้ความสามารถและทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ			ด้านเจตนคติ/ความเต็มใจ		
		μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30	12.70	4.88	0.35	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด
31 – 40	20.63	4.94	0.28	มากที่สุด	4.59	0.51	มากที่สุด
41 – 50	31.75	3.38	1.05	ปานกลาง	3.54	0.94	มาก
51 – 60	30.16	3.00	1.07	ปานกลาง	3.33	0.87	ปานกลาง
มากกว่า 60	4.76	1.67	0.58	น้อยที่สุด	2.67	1.53	ปานกลาง
รวม	**100.00**	**3.86**	**1.19**	**มาก**	**3.87**	**0.99**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 ช่วงอายุกลุ่มตัวอย่างมีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านระดับความคิดเห็นโดยรวม เห็นด้วยมาก (μ =3.86 และ μ =3.87) เมื่อพิจารณาแต่ละช่วงอายุ พบว่า กลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี และกลุ่มอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านเห็นด้วยมากที่สุด (μ =4.94, 4.88 และ μ =4.59, 4.50) ในทางตรงกันข้าม กลุ่มตัวอย่าง

อายุมากกว่า 60 ปี มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ เห็นด้วยน้อยที่สุด (μ =1.67) และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เห็นด้วยปานกลาง (μ =2.67)

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน

n = 63

ระดับการศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)	ด้านความรู้ความสามารถและทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ			ด้านเจตนคติ/ความเต็มใจ		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15.87	2.10	0.74	น้อย	2.70	0.95	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	68.25	4.14	0.99	มาก	4.07	0.86	มาก
ปริญญาโท	14.29	4.33	0.71	มากที่สุด	4.22	0.83	มากที่สุด
สูงกว่าปริญญาโท	1.59	5.00	-	มากที่สุด	4.00	-	มาก
รวม	**100.00**	**3.86**	**1.19**	**มาก**	**3.87**	**0.99**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านระดับความคิดเห็นโดยรวม มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (μ =3.86 และ μ =3.87) เมื่อพิจารณาเป็นช่วงระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เห็นด้วยมากที่สุด (μ =4.33 และ μ =4.22) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เห็นด้วยมาก (μ =4.14 และ μ =4.07) และในทางตรงข้าม กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เห็นด้วยน้อย (μ =2.10) และเห็นด้วยปานกลาง (μ =2.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งปฏิบัติงานกับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน

n = 63

ตำแหน่งงาน	จำนวน (ร้อยละ)	ด้านความรู้ความสามารถและทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ			ด้านเจตนคติ/ความเต็มใจ		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
งานบริหารทรัพยากรบุคคล	7.94	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
งานวิเทศสัมพันธ์	1.59	5.00	-	มากที่สุด	5.00	-	มากที่สุด
งานกลยุทธ์สื่อสารองค์กร	4.76	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
งานบริหารวิชาการ	3.17	4.50	0.71	มากที่สุด	4.00	1.41	มาก
งานสนับสนุนภาควิชา - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	28.57	4.00	1.08	มาก	4.11	0.83	มาก
งานบริหารทรัพยากรกายภาพและสินทรัพย์	19.05	3.00	1.21	ปานกลาง	3.25	1.22	ปานกลาง
งานเลขานุการคณบดี	3.17	3.50	2.12	มาก	3.50	0.71	มาก
งานบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้	1.59	5.00	-	มากที่สุด	5.00	-	มากที่สุด
งานสารบรรณและพิธีการ	4.76	3.67	0.58	มาก	3.67	0.58	มาก
งานบริหารทรัพยากรกายภาพและสินทรัพย์ - พัสดุ	6.35	2.75	1.71	ปานกลาง	2.75	1.26	ปานกลาง
งานบริหารแผนกลยุทธ์	7.94	4.40	0.55	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
งานคุณภาพชีวิตนักศึกษา	3.17	2.50	0.71	น้อย	3.00	0.00	ปานกลาง
งานบริการวิชาการและงานสร้างสรรค์	7.94	4.60	0.89	มากที่สุด	4.40	0.89	มากที่สุด
รวม	**100.00**	**4.01**	0.55	**มาก**	**3.98**		**มาก**

จากตางรางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านระดับความคิดเห็นโดยรวม เห็นด้วยมาก (μ =4.01 และ μ =3.98) กลุ่ม

ตัวอย่างปฏิบัติงานตำแหน่งด้านงานวิเทศสัมพันธ์ งานกลยุทธ์สื่อสารองค์กร งานบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ และงานบริการวิชาการและงานสร้างสรรค์ พบว่า มีความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ เห็นด้วยมากที่สุด (μ =5.00, 4.67, 5.00, 4.50, 4.60) และมีความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เห็นด้วยมากที่สุด (μ =5.00, 4.67, 5.00, 4.40) ส่วนกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานตำแหน่ง งานคุณภาพชีวิตนักศึกษา มีความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยปานกลาง (μ =2.50 และ μ =3.00)

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์ทำงานกับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน

n = 63

ประสบการณ์ทำงาน (ปี)	จำนวน (ร้อยละ)	ด้านความรู้ความสามารถและทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ			ด้านเจตนคติ/ความเต็มใจ		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
น้อยกว่า 5	31.75	4.40	1.14	มากที่สุด	4.10	1.02	มาก
5 – 10	60.32	3.71	1.14	มาก	3.87	0.93	มาก
มากกว่า 10	7.94	2.80	0.84	ปานกลาง	3.00	1.00	ปานกลาง
รวม	**100.00**	**3.86**	**1.19**	**มาก**	**3.87**	**0.99**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ประสบการณ์การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจ โดยรวม เห็นด้วยมาก (μ =3.86 และ μ =3.87) เมื่อพิจารณาเป็นช่วงประสบการณ์การทำงานพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยมาก ตามลำดับ (μ =4.40 และ μ =4.10) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เห็นด้วยมาก (μ =3.71 และ μ =3.87) และ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ

และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เห็นด้วยปานกลาง (μ =2.80 และ μ =3.00)

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ประสบการณ์การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ กับความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน พบว่าประสบการณ์การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่ต่างกันศาสตร์ มีระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านแตกต่างกันในภาพรวม

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

n = 63

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
1. อายุ	ระหว่างกลุ่ม	5.078	4	13.769	24.470	0.000*
	ภายในกลุ่ม	32.637	58	0.563		
	รวม	87.714	62			
2. ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	37.651	3	12.550	14.791	0.000*
	ภายในกลุ่ม	50.063	59	0.849		
	รวม	87.714	62			
3. ตำแหน่งปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	41.246	8	5.156	5.991	0.000*
	ภายในกลุ่ม	46.468	4	0.861		
	รวม	87.714	62			
4. ประสบการณ์ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.298	2	6.249	4.892	0.011*
	ภายในกลุ่ม	75.416	60	1.257		
	รวม	87.714	62			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

n = 63

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.

1. อายุ	ระหว่างกลุ่ม	21.738	4	5.435	8.032	0.000*
	ภายในกลุ่ม	39.246	58	0.677		
	รวม	60.984	62			
2. ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	16.538	3	5.513	7.318	0.000*
	ภายในกลุ่ม	44.446	59	0.753		
	รวม	60.984	62			
3. ตำแหน่งปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	23.249	8	2.906	4.159	0.001*
	ภายในกลุ่ม	37.735	54	0.699		
	รวม	60.984	62			
4. ประสบการณ์ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.842	2	2.421	2.587	0.084
	ภายในกลุ่ม	56.142	60	0.936		
	รวม	60.984	62			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 และ ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานจากที่บ้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปฏิบัติงาน เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติเอฟ (F-test) พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 (Sig > .05) แสดงว่าบุคคลที่มี ตามอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการศึกษาที่ตั้งไว้ ส่วนประสบการณ์ทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานจากที่บ้านมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 (Sig > .05 แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีระดับความพร้อมความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 (Sig > .05) แสดงว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจ ของพนักงานพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ไม่แตกต่างกัน

4.3 การเปรียบเทียบระหว่างลักษณะที่พักอาศัยกับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน

สมมุติฐาน : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านจำแนกตามลักษณะที่พักอาศัย

n = 63

ระดับความพร้อม	ลักษณะที่พักอาศัย	n	μ	σ	df	t	Sig.
ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ	คนเดียว	15	4.53	0.64	47	3.634	0.001*
	เพื่อน/สมาชิกครอบครัว	48	3.65	1.25	47		
ด้านเจตนคติ/ความเต็มใจ	คนเดียว	15	4.27	0.70	61	1.792	0.078
	เพื่อน/สมาชิกครอบครัว	48	3.75	1.04	61		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ลักษณะที่พักอาศัยกับความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านระดับความคิดเห็นโดยรวม เห็นด้วยมาก (μ =4.09 และ μ =4.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มลักษณะที่พักอาศัย พบว่าพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่อาศัยอยู่คนเดียวมีระดับความเห็นกับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน มากที่สุด (μ =4.53 และ μ =4.27) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่เพื่อนหรือสมาชิกครอบครัวมีระดับความเห็นความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เห็นด้วยมาก (μ =3.65 และ μ =3.75)

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยค่าสถิติที (t-test) พบว่า ค่า Sig ที่ได้มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ คือ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ที่มีลักษณะที่พักอาศัยแตกต่างกันมีความพร้อมในการปฏิบัติงานจากที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ระดับความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ที่ลักษณะที่พักอาศัยแตกต่างกันมีความพร้อมในการปฏิบัติงานจากที่บ้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 สรุปการทดสอบสมมุติฐานระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

ตัวแปรต้น	ระดับความพร้อม					
	ค่านัยสำคัญทางสถิติ	ด้านความรู้ความสามารถและทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ		ค่านัยสำคัญทางสถิติ	ด้านเจตนคติ/ความเต็มใจ	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.เพศ	0.042*	✓		0.051		✓
2.อายุ	0.000*	✓		0.000*	✓	
3.ระดับการศึกษา	0.000*	✓		0.000*	✓	
4.ตำแหน่งปฏิบัติงาน	0.000*	✓		0.001*	✓	
5.ประสบการณ์ทำงาน	0.011*	✓		0.084		✓
6.ลักษณะที่พักอาศัย	0.001*	✓		0.078		✓

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน

จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และ ลักษณะที่พักอาศัย แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจในการปฏิบัติงานจากที่บ้านโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนด

บทที่ 5
สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพร้อมของการทำงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 63 คน วิธีการศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสถิติทีและค่าสถิติเอฟ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

ผลการวิจัยเรื่อง เรื่องการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง สรุปได้ดังนี้

1.1 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ร้อยละ 66.67 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 36.51 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 60.32 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี ร้อยละ 68.25 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 28.57 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานสนับสนุนภาควิชาเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ร้อยละ 76.19 ส่วนใหญ่พักอาศัยกับสมาชิกครอบครัว ร้อยละ 68.25 ส่วนใหญ่ไม่มีเด็ก ร้อยละ 68.25 ส่วนใหญ่เดินทางมาทำงานด้วยรถส่วนตัว และร้อยละ 31.75 ส่วนใหญ่ใช้เวลาเดินทางมาที่ทำงาน 21 – 40 นาที

1.2 ระดับความพร้อมของการทำงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานโดยผ่านอินเตอร์เน็ต มีอิสระในการทำงานมากขึ้น การสืบค้นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงาน ผ่านทางอินเตอร์เน็ต เช่น Internet Explorer, Google, Safari ทั้งนี้พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มีระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

1.3 ระดับความพร้อมของการทำงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ด้านเจตคติ/ความเต็มใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก พบว่า มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานโดยผ่านอินเตอร์เน็ต มีอิสระในการทำงานมากขึ้น มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น ไม่มีความเบื่อหน่าย เมื่อต้องทำงานคนเดียว ไม่มีความเครียด ระหว่างทำงานจากที่บ้าน สามารถจัดการเวลาทำงานกับเวลาสำหรับครอบครัวได้ ทั้งนี้พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มีระดับความพร้อมด้านเจตคติ/ความเต็มใจ ไม่แตกต่างกัน

1.4 ปัญหาและอุปสรรคกับความพร้อมในการปฏิบัติงานจากที่บ้านส่วนใหญ่ พบปัญหาเรียงลำดับรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมด้านอุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องพิมพ์ปริ้นเตอร์ เอกสาร วัสดุสำนักงานต่าง ๆ การติดต่อสื่อสารกับเพื่อร่วมงาน หัวหน้างาน ทำได้ลำบากมากขึ้น อินเตอร์เน็ตที่ไม่เสถียรและไม่พร้อมในการทำงานเพราะระบบอินเตอร์เน็ตที่บ้าน การปฏิบัติงานไม่เป็นเวลาตามเวลาราชการ หรือการทำงานไม่เป็นเวลา และต้องเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานทุกวันเนื่องจากหน้าที่รับผิดชอบจึงไม่มีสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านได้ตามนโยบายของสถาบัน

1.5 ความประสงค์ที่ต้องการปฏิบัติงานจากที่บ้านของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 63 ราย พบว่า ร้อยละ 55.56 มีความประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้าน และ ร้อยละ 44.44 ไม่มีความประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้าน โดยผู้มีความประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้านให้เหตุผลเรียงลำดับรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีความเป็นอิสระ ยืดหยุ่นในการทำงาน มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น โดยไม่ใครรบกวนระหว่างทำงาน ลดเวลาในการเดินทาง มีเวลาให้กับครอบครัว และจัดตารางงานตัวเองได้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น กับสามารถเลือกทำหลายอย่างได้ขณะประชุม ส่วนผู้ไม่มีความประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้านให้เหตุผลเรียงลำดับรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ติดต่อสื่อสารไม่เป็นเวลา การเชื่อมต่อสัญญาณอินเตอร์เน็ต และระบบสารสนเทศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อุปกรณ์สำนักงานไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน มีงานแทรกมากขึ้น เหงา เบื่อหน่าย และขาดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

1.6 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม มีข้อเสนอแนะเรียงลำดับรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรมีระบบตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานเพราะยังไม่มีระบบการทำงานที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้อย่างเป็นระบบชัดเจน จึงอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการสื่อสารในการทำงาน ควรมีการอบรมการใช้โปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ควรเพิ่มค่าใช้จ่ายที่ต้องซื้อเพื่อการทำงาน เช่น เอกสาร กระดาษ หมึกปริ้นเตอร์ และมีอุปกรณ์ต่ออินเตอร์เน็ตและซิมมือถือให้ยืม และ ควรติดต่อเฉพาะเวลาทำงานกลางวันเท่านั้น

1.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ลักษณะที่พักอาศัย และความพร้อมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ลักษณะที่พักอาศัย นั้น พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีความประสงค์ในการปฏิบัติงานจากที่บ้านที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยระดับความคิดเห็นความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และลักษณะที่พักอาศัย ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งระดับความคิดเห็นความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนระดับความคิดเห็นความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจ กับปัจจัยส่วนบุคคลอื่นของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ไม่มีความแตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง ทำให้ทราบถึงระดับความพร้อมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมด้านเจตนคติ/ความเต็มใจ โดยส่งผลต่อความประสงค์ในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ซึ่งผลการศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

2.1 ระดับความพร้อมของการทำงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์โดยภาพรวม จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลระหว่างตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ลักษณะที่พักอาศัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ลักษณะที่พักอาศัย มีผลต่อความพร้อมที่ประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้าน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ทำงานกับองค์กรมานานและปฏิบัติงานเดิมอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงบริเวณสถานที่ทำงาน โดยเดินทางด้วยรถส่วนตัว และสถานะภาพโสดจึงไม่มีภาระที่ต้องดูแลสมาชิกครอบครัวในที่พักอาศัย โดยงานวิจัยของ Baker (2020) ได้สรุปว่างานที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป (Office and Administrative Support) ที่มีการติดต่อกับคนต่ำและต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานสูงสามารถทำงานได้จากที่บ้าน นอกจากนั้นแล้วงานวิจัยของ Dingel and Neiman (2020) ได้สนับสนุนเกี่ยวลักษณะงานที่สามารถ

ปฏิบัติงานได้จากที่บ้าน ซึ่งงานวิจัยพบว่างานกลุ่มออฟฟิศและงานบริการทั่วไป (Office and Administrative Support Occupations) ปฏิบัติงานจากที่บ้านได้ระดับปานกลาง ดังนั้นจึงสนับสนุนกับบริบทของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่ส่วนใหญ่มีความประสงค์ทำงานจากที่บ้าน เพศและอายุกับความต้องการปฏิบัติงานจากที่บ้านนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสัมพันธ์ โดยเฉพาะเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความต้องการปฏิบัติงานที่บ้านมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Ismail, Hamsab and Mohamed (2016) กลุ่มพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยนานาชาติอิสลาม แห่งประเทศมาเลเซีย เพศหญิงสายสนับสนุนวิชาการอายุระหว่าง 21 – 30 ปี และพนักงานสายวิชาการอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ที่มีความต้องการปฏิบัติงานจากที่บ้าน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาที่ทำงาน และการพักอาศัยของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีผลต่อระดับความต้องการปฏิบัติงานที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยในมหาวิทยาลัยนานาชาติอิสลาม ประเทศมาเลเซียที่มีความต้องการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เพราะไม่ต้องการเสียเวลาในการเดินทาง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ โดยเฉลี่ยเวลาเดินทางและสมาชิกครอบครัว มีผลต่อการตัดสิน

2.2 ระดับความพร้อมของการทำงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และระดับความพร้อมด้านเจนคติ/ความเต็มใจโดยภาพรวม พบว่า พนักงานเพศหญิง พนักงานระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และพนักงานอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ และระดับความพร้อมด้านเจนคติ/ความเต็มใจมากที่สุด ซึ่ง วัชราภรณ์ เปาโรหิตย์ (2558) ได้กล่าวในบทวิจัยว่า ความพร้อม คือการที่บุคคลเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอภิปรายได้ว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์พร้อมดำเนินการกิจกรรมจากที่บ้าน ให้สามารถสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ ความพอใจที่จะตอบสนองและกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศควรมีการให้ความรู้ อบรม เพื่อส่งเสริมทักษะนี้อย่างต่อเนื่อง อาทิ โปรแกรมเฉพาะสำหรับการใช้งาน จัดทำรายงานและนำเสนองานผ่านระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) โปรแกรมแชร์ไฟล์หรือข้อมูล Google Drive เป็นต้น จากงานวิจัยของ Hamilton (2002) พบว่า การทำงานจากบ้านไม่สามารถทำได้ทุกตำแหน่ง และการทำงานจากบ้านมีทั้งประโยชน์และข้อจำกัดทั้งตัวพนักงานเองและองค์กร การอบรม ฝึกฝนพนักงานเกี่ยวโปรแกรมที่จะใช้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในการ

ทำงานจากบ้าน เป็นสิ่งสำคัญมาก หากพนักงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมมีโอกาสที่พบกับปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานจากบ้าน

2.3 ผลของการวิจัยประเด็นระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์นั้นอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกับสถาบันมาเป็นเวลานาน ส่งผลให้มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหา หน้าที่รับผิดชอบและวิธีการปฏิบัติงานและเป้าหมายของงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัย Baker, Avery และ Crawford (2007) เกี่ยวกับความพึงพอใจและประสิทธิภาพของการทำงานจากบ้าน 20 องค์กรในออสเตรียเลีย ให้ความสำคัญกับลักษณะและบทบาทขององค์กร ลักษณะของงาน ลักษณะของการทำงานแต่ละบุคคล ลักษณะของครอบครัว พบว่า หากได้รับการสนับสนุนทางด้าน IT ผ่านฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และฝ่ายสารสนเทศขององค์กรจะช่วยให้มีแนวโน้มของกลุ่มคนต้องการทำงานจากบ้านมากขึ้น ด้านการฝึกรบอมพนักงานกลุ่มที่ทำงานจากบ้านหรือมีประสบการณ์ทำงานจากบ้านนั้น พวกเขาเห็นว่าไม่มีส่วนสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมาก

2.4 ผลของการวิจัยประเด็นระดับความพร้อมด้านเจนคติ/ความเต็มใจกับความต้องการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เมื่อพิจารณาตามรายคำถาม พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีเจนคติที่เป็นบวกในระดับเห็นด้วยมากกับการปฏิบัติงานจากที่บ้าน สอดคล้องกับการวิจัยของ Dubey and Tripathi (2020) พบว่า พนักงานมีความสุขและความมั่งหวังในการปฏิบัติงานจากที่บ้านและมีเจนคติด้านบวกมาก ทำให้กลุ่มพนักงานนี้ยอมรับวิธีการปฏิบัติงานจากที่บ้าน Wanberg and Banas, (2000) กล่าวว่าเมื่อพนักงานมีความเต็มใจด้านบวกของการทำงานมากขึ้น จะส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่หากพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงานก็จะจะปฏิเสธการเปลี่ยนแปลง โดยประเด็นนี้สามารถอธิบายกับกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีเจนคติ/ความเต็มใจกับการปฏิบัติงานจากที่บ้านระดับน้อยที่สุด เพราะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงาน เนื่องจากปัจจัยหลายด้าน อาทิ ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มี โปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องศึกษาเพื่อการใช้งานใหม่ งานวิจัยของ Bloom (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มผลงานประสิทธิภาพของงานและอนุญาตให้พนักงานทำงานจากบ้าน พบว่า พนักงานที่ทำงานจากบ้านมีความสุขและไม่คิดจะลาออกจากบริษัทมากกว่าพนักงานที่ทำงานจากสถานที่ทำงาน และพนักงานที่ทำงานจากบ้านยังมีผลของงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานจากสถานที่ทำงานอีกด้วย

2.5 พนักงานส่วนใหญ่พบปัญหาและอุปสรรคกับความพร้อมในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน คือ วัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่ไม่มีใช้ และมีปัญหากับการติดต่อกับเพื่อร่วมงาน หัวหน้างานลำบากมากขึ้น เนื่องจากแต่ละคนจะไม่ทราบตารางปฏิบัติงานของแต่ละคนและต้องใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ทำให้มีความซับซ้อนในการติดต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wanberg, and Banas

(2000) โดยระบุว่าเทคโนโลยีเป็นช่องทางเดียวในการสื่อสารเพื่อทำงานร่วมกับเพื่อร่วมงานทำให้เกิดความลำบาก และบางคนพบว่ามีการประชุมบ่อยขึ้นและไม่ค่อยมีเนื้อหาที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ของงานวิจัยนี้เกี่ยวกับการติดต่อประสานงานไม่เป็นเวลาด้วย อีกทั้งคำสั่งการปฏิบัติงานจากที่บ้านระทันหัน ไม่มีเวลาเตรียมตัว บางคนพบปัญหาด้านอินเตอร์เน็ตที่ใช่เชื่อมต่อกับระบบต่าง ๆ และเพื่อนร่วมงาน และต้องทำงานกับเอกสารที่ยังไม่มีอยู่ในระบบอิเล็กทรอนิกส์

2.6 ข้อเสนอแนะจากพนักงานส่วนใหญ่ แนะว่าควรมีระบบตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานเพราะยังไม่มีระบบการทำงานที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้อย่างเป็นระบบชัดเจน จึงอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการสื่อสารในการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ Dubey and Tripathi (2020) พบว่าพนักงานมีความรู้สึกกลัวในการปฏิบัติงานจากที่บ้านเช่นกัน และการอบรมการใช้โปรแกรมที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้พนักงานมีทักษะการปฏิบัติงานและทัศนคติที่ดีผ่านระบบสารสนเทศภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับบทความของภัทราวดี วงศ์สุเมธ (2013) กล่าวไว้ว่า การยอมรับและการใช้งานวัตกรรมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของระบบ มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ การยอมรับ และการตัดสินใจของผู้ใช้ในการที่จะใช้งานระบบ สนับสนุนด้านเทคนิคแก่กลุ่มผู้ใช้งาน เพื่อให้ผู้ใช้รับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน เกิดความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อระบบ รวมทั้งการสร้างค่านิยม และแรงจูงใจในการใช้งานเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ใช้รับรู้ถึงประโยชน์และมีความต้องการที่จะใช้งานระบบดังกล่าว และมีข้อเสนแนะที่น่าสนใจอีกประการ คือ ควรสลับการปฏิบัติงานจากที่บ้านและที่ทำงานในอนาคต โดยให้เหตุผลว่าการทำงานที่บ้านยังทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายสุทธิได้ และประหยัดเวลาในการเดินทางไปกลับที่ทำงาน ตลอดจนเวลาที่ต้องเดินทางไปประชุมหรือติดต่องานภายนอก อีกทั้งพนักงานสามารถใช้เวลาไปในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ทำงานอดิเรกเพิ่มขึ้น ใช้เวลากับครอบครัวและเพื่อนมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1.1 ระดับความพร้อมของการทำงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยที่ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงานและผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคและเป็นกลางกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันเพื่อการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน และควรจัดอบรมโปรแกรมต่าง ๆ หรือระบบ

สารสนเทศให้แก่พนักงานเพื่อเตรียมความพร้อมแก่พนักงานกับการปฏิบัติงานจากที่บ้านในอนาคตต่อไป เนื่องจากสถานการณ์โควิดยังแพร่ระบาดทั่วทุกมุมโลก

3.1.2 ระดับความพร้อมของการทำงานจากที่บ้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ด้านเจนคติ/ความเต็มใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรควรสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานด้วยการจัดอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศและมีระบบตรวจสอบอย่างเที่ยงธรรมและเป็นรูปธรรม โดยให้พนักงานมีโอกาสศึกษาค้นคว้าเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา สร้างความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบและลักษณะงาน เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้นด้วย

3.1.3 พนักงานรู้สึกในทางบวกต่อการที่องค์กรให้อิสระในการทำงานที่บ้านได้ การลดงานที่ไม่จำเป็น การมีสภาพการทำงานที่เงียบมากขึ้น ข้อควรระวังของการทำงานที่บ้านมากเกินไป คือ การทำงานที่บ้านลำพังเป็นเวลานานเกิน อาจส่งผลลบต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กัน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร

3.1.4 แม้พนักงานส่วนใหญ่มีความประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้าน ข้อควรระวังในส่วนนี้คือ ในช่วงแรก พนักงานบางส่วนอาจรู้สึกดีต่อการทำงานที่บ้าน แต่เมื่อทำงานที่บ้านเป็นเวลานาน อาจรู้สึกเหงา ซึ่งมีผลต่อสุขภาพจิตและผลิตภาพการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรหมั่นสอบถามพนักงานเป็นประจำ และไม่ควรบังคับให้พนักงานต้องทำงานที่บ้าน

3.1.5 มีพนักงานที่ประสงค์และไม่ประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้าน ดังนั้น นโยบายให้ทำงานที่บ้านจึงควรเป็นนโยบายแบบสมัครใจ ไม่ใช่นโยบายภาคบังคับ

3.1.6 ลดอุปสรรคสำคัญที่ทำให้คนบางส่วนไม่สามารถทำงานที่บ้านได้ ซึ่งรวมถึงการขาดอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานที่บ้าน โดยองค์กรอาจให้การอุดหนุนพนักงานในการจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าว ตลอดจนออกแบบระบบงานใหม่ที่เอื้อต่อการทำงานที่บ้าน เช่น การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้แทนกระดาษ ในขณะเดียวกัน องค์กรก็ควรแก้ไขกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ให้สามารถติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ ทั้งในการประชุมและงานเอกสารต่าง ๆ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการปฏิบัติงานจากที่บ้านที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ เพื่อวางแผนเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงาน

3.2.2 ควรศึกษาการยอมรับการใช้เทคโนโลยีของพนักงาน เพื่อการประเมินการใช้งานของระบบสารสนเทศก่อนการใช้งานได้

3.2.3 ควรศึกษาก่อและหลังการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เพื่อเป็นแนวทางในการไปพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2.4 ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การสร้างความผูกพันต่อองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3.2.5 การเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งนอกจากจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามแล้ว ควรเก็บข้อมูลแบบเจาะลึก เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหาร พนักงานสายวิชาการ และพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรกันยา เพ็งผลา. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม* (รายงานการศึกษาวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ข่าวไทยพีบีเอส. (2563, 2 เมษายน). *ต้องอ่าน! Work from home สดชื่นแค่ 20 วันแรก.* สืบค้นจาก https://news.thaipbs.or.th/content/290585

จีระจิตต์ บุญนาค. (2543). การกำหนดค่าตอบแทนตามความสามารถ. *วารสารบริหารธุรกิจ,* 23(30), 39-46.

เฉลิมสิน สิงห์สนอง. (2559). *การศึกษาปัจจัยด้านจิตพิสัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ในรายวิชาคณิตศาสตร์และสถิติในชีวิตประจำวันสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์* (รายงานการศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก http://libdoc.dpu.ac.th/research/158245.pdf

ดนัย พงซุบ. (2015). *ความพร้อมของบุคลากรในการประยุกต์ใช้แนวคิดแบบลีนในศูนย์กระจายสินค้าธุรกิจปลีกประเภทดิสเคาน์สโตน์ในประเทศไทย.* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพมหานคร.

ดุจดาว ดวงเด่น. (2540). *การพัฒนาอาชีพโดยเน้นขีดความสามารถ: กรณีศึกษางานเงินฝาก – บัญชีธนาคารไทยธนุ จำกัด (มหาชน).* (รายงานวิทยานิพนธ์บริหารศาสตรมหาบัณฑิต, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

บันลือ พฤกษะวัน. (2519). *อุปเทศการสอนภาษาไทยระดับประถมศึกษาแนวการบูรณาการทางการสอน.* (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ภัทราวดี วงศ์สุเมธ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับและการใช้งานระบบการเรียนผ่านเว็บ. *วารสารนักบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,* 33(3), 5–9. สืบค้นจาก https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/july_sep_13/pdf/aw01.pdf

มธุรส สุรัญญารักษ์. (2554). *ทัศนคติของผู้บริโภคในอำเภอเมืองเชียงใหม่ที่มีต่อผลิตภัณฑ์ป้องกันแสงแดด.* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. *PGED 331 ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. บทที่ 4 เจตคติและแรงจูงใจ.* สืบค้นจาก http://elearning.psru.ac.th/courses/270/บทที่%204.pdf

มัตติกา ธินันท์, และ จตุพร บานชื่น. (2557). ความพร้อมของสถาปนิกไทยเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 3(2), 74–84.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2562). *หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วนิตยา ปินตาวงค์. (2559). *ความพร้อมของนักศึกษาที่มีผลต่อแนวคิดประชาคมอาเซียนของนักศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง.* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ลำปาง.

วัชราภรณ์ เปาโรหิตย์. (2558). ความพร้อมของพยาบาลสี่เหล่าทัพกับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารพยาบาลตำรวจ,* 7(2), 267–279.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563, 17 มีนาคม). *ให้สถานศึกษาในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการปิดเรียนด้วยเหตุพิเศษ.* ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (2563). *คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.* สืบค้นจาก https://www.arch.kmitl.ac.th

สมชาย รัตนทองคำ. (2556). ทฤษฎีการเรียนรู้: บทที่ 4 ทฤษฎีการเรียนรู้ของนักศึกษาที่มักถูกนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน ใน *เอกสารประกอบการสอน 475788 การสอนทางกายภาพบำบัด ภาคต้นปีการศึกษา 2556 มหาวิทยาลัยขอนแก่น* (บทที่ 4, น. 31–37).

สมพร โตนวล. (2544). บทที่ 7 การฝึกทักษะกระบวรการจัดการเรียนรู้ ใน *TL333 การสอนสังคมศึกษา (Teaching Socials Studies).* มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

สิงหะ ฉวีสุข, และ สุนันทา วงศ์จตุรภัทร (2012). ทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ. *วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศลาดกระบัง,* 1(1), 1–21.

สิริมณี บรรจง (2553). *การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักศึกษาโดยใช้วิธีสอนที่เน้นทักษะปฏิบัติ.* (รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพมหานคร.

Baker, A. E., G. C. and Crawford, J. (2007). Satisfaction and Perceived Productivity when Professionals Work From Home, *Research and Practice in Human Resource Management*, 15(1), 37-62.

Baker, M. G. (2020). Characterizing occupations that cannot work from home: a means to identify susceptible worker groups during the COVID-19 pandemic. *American Journal of Public Health.* Retrieved from doi: https://doi.org/10.1101/2020.03.21.20031336.

Baric, S R. (2008). SARS-CoV: lessons for global health. *Virus research*, 133(1), 1–3. Retrieved from https://doi.org/10.1016/j.virusres.2007.03.024

Belanger F. and Collins (1998). Telecommuters and Work Groups: A Communication Network Analysis. *ICIS 1998 Proceedings*. Retrieved from https://aisel.aisnet.org/icis1998/39

Bloom, N. (2014). To Raise Productivity, Let More Employees Work from Home. January – February 2014, *Harvard Business Review.* Retrieved from https://hbr.org/2014/01/to-raise-productivity-let-more-employees-work-from-home

Cambridge Dictionary. (2021). *Willingness.* Retrieved from https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/willingness?q=Willingness

Dingel J. I., Neiman B. (2020). How many jobs can be done at home?, *Journal of Public Economics,* 189(1), 5–6. Retrieved from https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235.

Downing, J. and Thrakrey, D. (1971). *Reading and Readiness,* London: University of London Press.

Dubey, A. D. and Tripathi S. (2020). Analyzing the Sentiment towards Work-From-Home Experience during COVID-19 Pandemic. *Journal of Innovation Management,* 8(1), 13–19. Retrieved from DOI:http://doi.org/10.24840/2183-0606_008_0003.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education.* New York: McGraw-Hill, Inc.

Hamidreza A., Xia J., and Mario B. R.IV. (2019). Time geography of daily activities: A closer look into telecommute impacts. *Travel Behaviour and Society,* 16, 99–107. Retrieved from https://doi.org/10.1016/j.tbs.2019.04.009

Hamilton, E. (2002). Bringing Work Home Advantages and Challenges of Telecommuting. *The Boston College Center for Work & Family*, pp. 1-32. Retrieved from https://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/research/publications/researchreports/Bringing%20Work%20Home_Telecommuting

Ismail, D. Farah, Hamsab A. K. Abdul and Mohamed Z. Mohd. (2016). Factors influencing the Stated Preference of University Employees towards Telecommuting in International Islamic University Malaysia. *Transportation Research Procedia,* 17, 478–487. Retrieved from https://doi.org/10.1016/j.trpro.2016.11.097

Lefrancois, G. R. (1988). *Psychology of Teaching. California*: Wood Worth Publishing Company.

Leung, L. and Zhang, R. (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics,* 34, 385–396. Retrieved from https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.06.001

Moeckel, R. (2017). Working from Home: Modeling the Impact of Telework on Transportation and Land Use. *ScienceDirect: Transportation Research Procedia*, 26, 207–214. Retrieved from https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352146517308803

Nayaanga, G. S. (2012). *The Impact of Telecommuting Intensity on Employee Perception Outcomes: Job Satisfaction, Productivity, and Organizational Commitment.* (Doctoral dissertation). Stevens Institute of Technology, New Jersey. Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3557296)

Pinnsonneault Alain and Boisvert Martin (1996). The Impacts of Telecommuting on Organizations and Individuals. *Telecommuting and Virtual Offices.* e-Book, 163–185. Retrieved from DOI:10.4018/978-1-878289-79-7.ch010

Thatcher, V.S. (1970). The New Webster Dictionary the English Language. New York: Pressing and Book.

Waizenegger, Lena, McKenna, Brad, Cai, Wenjie and Benz, Taino. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID- 19. *European Journal of Information Systems,* 29(4), 429–442. Retrieved from https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417

Wanberg, C. R. and Banas, J. T. (2000). Predictors and Outcomes of Openness to Changes in a Reorganizing Workplace. *Journal of Applied Psycho*logy, 85, 132–142. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/12575278_Predictors_and_Outcomes_of_Openness_to_Changes_in_Reorganizing_Workplace

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความพร้อมด้านระดับความรู้ความสามารถและทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่ 1	53.50	119.638	0.799	0.826	0.923
ข้อที่ 2	54.57	124.254	0.340	0.746	0.931
ข้อที่ 3	54.00	117.379	0.683	0.858	0.924
ข้อที่ 4	53.30	113.803	0.722	0.901	0.922
ข้อที่ 5	53.70	114.700	0.783	0.924	0.921
ข้อที่ 6	53.40	119.145	0.596	0.756	0.926
ข้อที่ 7	53.87	116.809	0.623	0.756	0.925
ข้อที่ 8	54.10	114.093	0.744	0.925	0.922
ข้อที่ 9	54.00	113.931	0.742	0.898	0.922
ข้อที่ 10	54.53	123.913	0.298	0.691	0.933
ข้อที่ 11	53.17	114.144	0.718	0.910	0.922
ข้อที่ 12	53.23	119.357	0.545	0.797	0.927
ข้อที่ 13	53.63	117.206	0.562	0.776	0.927
ข้อที่ 14	53.37	119.068	0.637	0.712	0.925
ข้อที่ 15	53.63	118.999	0.726	0.834	0.923
ข้อที่ 16	54.00	116.759	0.658	0.812	0.924

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.922	0.925	16

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
53.60	111.697	10.569	16

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความพร้อมด้านเจตคติความเต็มใจ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่ 17	52.73	79.513	0.376	0.713	0.909
ข้อที่ 18	52.20	78.234	0.400	0.587	0.909
ข้อที่ 19	52.10	75.472	0.538	0.694	0.905
ข้อที่ 20	52.50	72.259	0.679	0.792	0.901
ข้อที่ 21	53.10	74.714	0.423	0.475	0.912
ข้อที่ 22	52.20	80.303	0.322	0.750	0.911
ข้อที่ 23	52.50	73.983	0.485	0.585	0.909
ข้อที่ 24	52.73	76.478	0.594	0.547	0.904
ข้อที่ 25	52.57	72.461	0.775	0.834	0.898
ข้อที่ 26	52.67	71.126	0.778	0.914	0.897
ข้อที่ 27	52.37	72.378	0.701	0.860	0.900
ข้อที่ 28	52.13	75.982	0.591	0.829	0.904
ข้อที่ 29	52.27	73.099	0.663	0.924	0.901
ข้อที่ 30	52.27	71.099	0.801	0.909	0.896
ข้อที่ 31	52.17	73.730	0.713	0.901	0.900
ข้อที่ 32	52.50	73.362	0.666	0.811	0.901

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.909	0.910	16

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55.93	84.409	9.187	16

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม
การศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น มีจุดประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ หากสถานศึกษาถูกสั่งปิด เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการจัดทำแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในอนาคต

ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตวามความเป็นจริงทุกประการ โดยผู้ทำการวิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผย และไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่นำเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมมิได้นำเสนอเป็นรายบุคคลและจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพร้อมการปฏิบัติงานจากที่บ้านของผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 2.1 ระดับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้ตอบแบบสอบถามจากการปฏิบัติงานจากที่บ้าน

ตอนที่ 2.2 ระดับความพร้อมด้านเจตคติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาท่านตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากถ้าตอบไม่ครบจะทำให้การวิเคราะห์แบบสอบถามไม่สมบูรณ์

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

นางสาวรัศมี ดวงคำ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1: แบบสอบถามแบบเลือกตอบข้อมูลส่วนบุคคล

<u>คำชี้แจง:</u> โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องสี่เหลี่ยม หรือกรอกข้อมูลตามความเป็นจริงและเป็นไปตามความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกินหรือเท่ากับ 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 – 60 ปี
☐ มากว่า 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท

4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....

5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี
☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 ปีขึ้นไป

6. เวลาที่ใช้ในการเดินทางจากที่พักมาที่ทำงาน ..... นาที

7. ท่านเดินทางมาที่ทำงานโดย

☐ รถส่วนตัว ☐ รถสารธารณะ/รถไฟ
☐ เดินเท้า

8. ที่พักอาศัย

☐ บ้านตนเอง/ครอบครัว ☐ หอพัก/อพาร์ตเม้น/บ้านเช่า/บ้านพัก

9. อาศัยอยู่กับ

☐ คนเดียว ☐ เพื่อน/สมาชิกครอบครัว

10. ท่านมีเด็ก

☐ ไม่มีเด็ก ☐ อายุต่ำกว่า 5 ขวบ
☐ อายุระหว่าง 6 – 18 ปี

ตอนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้ตอบแบบสอบถามจากการปฏิบัติงานจากที่บ้าน

<u>คำชี้แจง:</u> โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
หากท่านปฏิบัติงานจากที่บ้าน ท่านสามารถใช้ไอทีและโปรแกรมในกิจกรรมต่อไปนี้ในระดับใด

ระดับความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. โปรแกรมพื้นฐาน เช่น Microsoft Word, Excel, PowerPoint					
12. โปรแกรมเฉพาะสำหรับการใช้งาน เช่น Photoshop, AutoCAD,					
13. ใช้โปรแกรมที่เกี่ยวกับการประชุม/สอนออนไลน์ เช่น Microsoft Teams, ZOOM, LINE					
14. การสืบค้นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงาน ผ่านทางอินเตอร์เน็ต เช่น Internet Explorer, Google, Safari					
15. อ่านเอกสารผ่านโปรแกรมต่าง ๆ เช่น Adobe Acrobat reader, PDF viewers, Microsoft Offices					
16. การติดต่อสื่อสารโดยใช้อีเมล์ เช่น Gmail					
17. อีเมล์ของสถาบัน (e-Office)					
18. จัดทำรายงานและนำเสอนงานผ่านระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document)					
19. โปรแกรมแชร์ไฟล์หรือข้อมูล Google Drive, tramTRACKER					
20. ระบบสารสนเทศห้องสมุด (OPAC)					
21. แอปพลิเคชัน LINE เพื่อการโต้ตอบกับเพื่อนร่วมงาน					
22. โทรศัพท์ติดต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
23. ติดต่อ/ทำธุรกรรมเกี่ยวกับสินค้าบริการออนไลน์					
24. ดาวโหลดไฟล์ต่าง ๆ ออนไลน์					
25. สามารถเรียนรู้และฝึกทักษะการใช้ซอฟต์แวร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ใหม่ ๆ ด้วยตนเอง					
26. ติดตั้งโปรแกรมป้องกันไวรัส หรือดูแลอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เมื่อเกิดปัญหาอย่างง่ายได้					

ตอนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมด้านเจตคติความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน

<u>คำชี้แจง:</u> โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงช่องเดียว

ระดับความพร้อมด้านเจตคติความเต็มใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27. ไม่พบปัญหาในการเชื่อมต่อเข้าเครือข่ายอินเตอร์เน็ต					
28. มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานโดยผ่านอินเตอร์เน็ต					
29. ไม่มีความเบื่อหน่าย เมื่อต้องทำงานคนเดียว					
30. ไม่มีความเครียด ระหว่างทำงานจากที่บ้าน					
31. ทะเลาะกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง					
32. สามารถจัดการเวลาทำงานกับเวลาสำหรับครอบครัวได้					
33. มีอุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอต่อการปฏิบัติงานจากที่บ้าน					
34. ติดต่อหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา ระหว่างการปฏิบัติงานน้อยลง					
35. ไม่รู้สึกกดดันจากการทำงานแบบ Work from Home					
36. ทำงานสำเร็จมากกว่าในสถานที่ทำงาน					
37. มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น					
38. มีอิสระในการทำงานมากขึ้น					
39. มีความสุขกับการทำงานแบบ Work from Home					
40. เห็นประโยชน์การทำงานแบบ Work from Home					
41. มีโอกาสทดลองใช้เทคโนโลยีออนไลน์มากขึ้น เช่น แก้ไขเอกสารร่วมกันผ่านระบบออนไลน์ จัดเก็บข้อมูลออนไลน์					
42. มีงานแทรก (Ad-hoc) น้อยลง เช่น การประชุมหารือโดยไม่ได้นัดหมายหรือไปเป็นทางการ					

ตอนที่ 4: ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน

<u>คำชี้แจง:</u> โปรดตอบคำถามให้ตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกของท่านมากที่สุด

43. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานแบบ Work from Home ของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

44. ท่านมีความประสงค์ปฏิบัติงานจากที่บ้านหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

45. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวรัศมี ดวงคำ
วัน เดือน ปี เกิด	9 มกราคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีวิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
สถานที่ทำงาน	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ เทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์