

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแบบ Work From Home

ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง)¹

ATTITUDE TOWARDS WORK FROM HOME

OF COOPERATIVE AUDITING DEPARTMENT'S EMPLOYEES (CENTRAL)

นารีรัตน์ มีมิล²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) และ 2) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 165 คน จากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) โดยใช้เครื่องมือในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-Test การทดสอบ ANOVA และการวิเคราะห์ Multiple Regression

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และลักษณะงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในส่วนของปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ ระดับรายได้ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) ปัจจัยในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ด้านการยอมรับเทคโนโลยี ด้านนโยบายองค์กร ด้านความพร้อมของอุปกรณ์และเทคโนโลยีในการทำงาน และด้านความพร้อมของสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ Work From Home, ประสิทธิภาพ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง)

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this study were 1) how effective was the Work From Home practice of the Cooperative Auditing Department's Employees (central) 2) the factors in the Work From Home practice that affected the efficiency of the Cooperative Auditing Department's Employees (central) Work From Home. The sample group used in the study consisted of 165 people from personnel working in the Cooperative Auditing Department (central) using a survey and data collection tool, namely a questionnaire. Mean, Percentage, Standard Deviation, t-Test, ANOVA Test, and Multiple Regression Analysis

The results of the research revealed that 1) personal characteristics factors were gender factors, education level, different types of personnel and job characteristics. The efficiency of work from home is not different, with statistical significance at the 0.05 level. But the factors of age, status, income level and age of employment is different. There are different Work From Home performance. with statistical significance at the 0.05 level and 2) Factors in the Work From Home performance in terms of technology acceptance, corporate policy, equipment and technology to work and the readiness of the environment affect performance both in terms of quality of work and in terms of quantity of work have a positive relationship affect overall operational efficiency statistically significant at 0.05

Keywords : Work From Home, efficiency

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 19) ที่เกิดขึ้นทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย รัฐบาลจึงออกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตพื้นที่ทั่วราชอาณาจักร โดยแนวทางปฏิบัติที่สำคัญของการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค ได้แก่ ห้ามไม่ให้เข้าไปในพื้นที่เสี่ยงต่อการระบาดของโรคตามสถานที่ที่ราชการประกาศ ห้ามไม่ให้ออกจากราชอาณาจักร ลดการรวมกลุ่มของประชาชน และการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) รวมถึงคำแนะนำจากกระทรวงสาธารณสุข ที่เสนอให้องค์กรภาครัฐและเอกชนปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน จากการทำงานในสำนักงานเปลี่ยนเป็นการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home : WFH) เพื่อลดการรวมตัวของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีและบุคลากรที่มีทักษะ ดังนั้น เทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานในทุกมิติ

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีนโยบายให้บุคลากร ปฏิบัติงานแบบ WFH ซึ่งเป็นเรื่องที่บุคลากรและผู้บริหารต้องปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อีกทั้งการทำงานในลักษณะ WFH นี้ ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะ

บุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติต่อการปฏิบัติในลักษณะ WFH ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแบบ WFH อย่างไร มีการปรับตัวเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานแบบ WFH ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และเพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผนปฏิบัติงานสำหรับรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

คำถามในการวิจัย

การปฏิบัติงานแบบ Work From Home ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

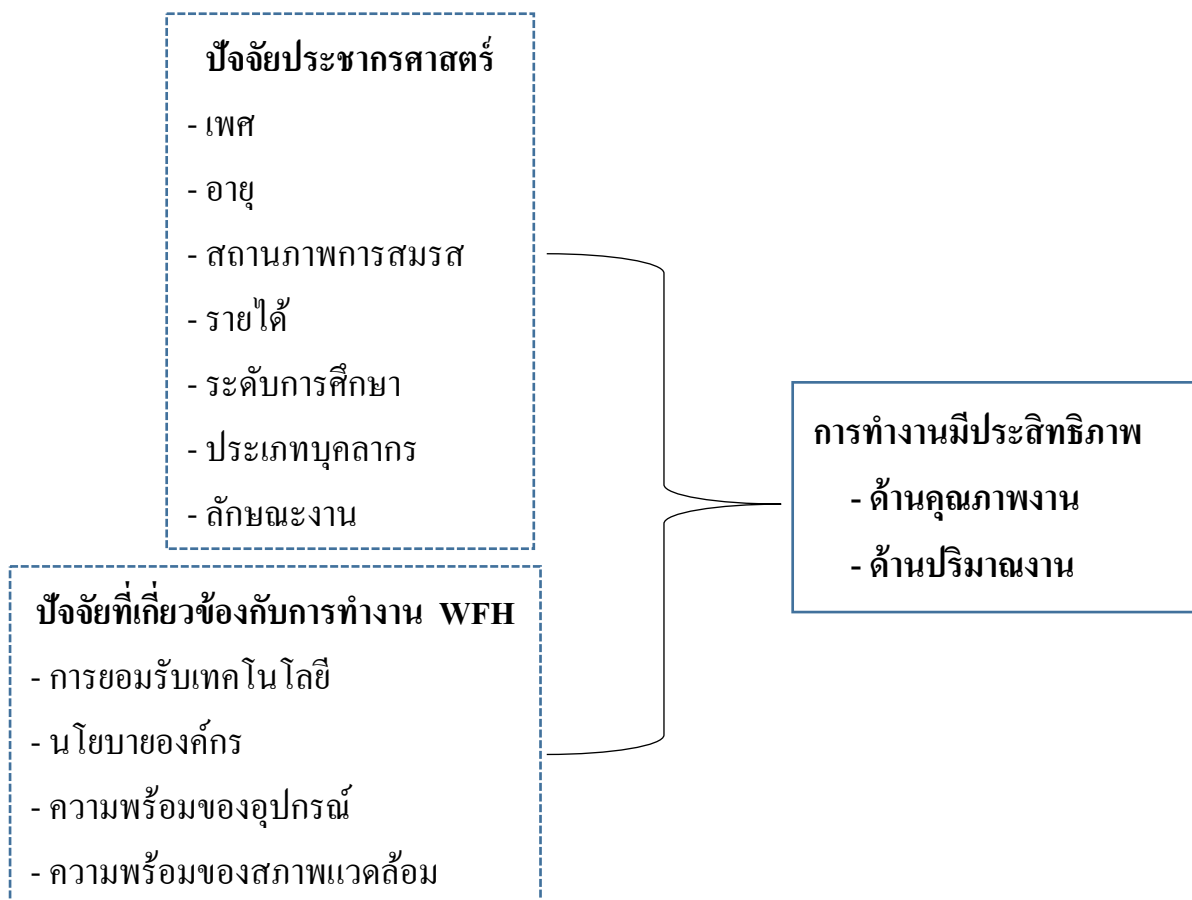
1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบ WFH ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานแบบ WFH ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ WFH

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง)” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของการปฏิบัติงานรูปแบบ Work From Home
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude)
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency)
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น จำนวน 280 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) คัดสรรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรแล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 165 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 8 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) รายได้
- 1.4) สถานภาพ
- 1.5) ระดับการศึกษา
- 1.6) ประเภทบุคลากร
- 1.7) ลักษณะงาน
- 1.8) อายุงาน

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 2.1) ด้านการยอมรับเทคโนโลยี
- 2.2) ด้านนโยบายองค์กร
- 2.3) ด้านความพร้อมของอุปกรณ์
- 2.4) พร้อมของสภาพแวดล้อม

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ WFH แบ่งออกเป็น 2 ด้าน

- 1) ด้านคุณภาพ
- 2) ด้านปริมาณงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานงานแบบ WFH เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Index of Consistency : IOC) ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาและ
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
และผู้เชี่ยวชาญให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของ
เครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ จำนวน 25 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม
(Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.83 ดังนั้น แบบสอบถามนี้
จึงมีค่าความน่าเชื่อถือที่ยอมรับได้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของ
แบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหา
ค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

5.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ รายได้
สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ลักษณะงาน และอายุงาน สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่
และร้อยละ

2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ WFH ทั้ง 2 ด้าน สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าว
มาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถาม ที่สูงที่สุด
ในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมินและนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่ม
ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

การแปลความหมายของแต่ละระดับคะแนนเฉลี่ย

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมายระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วย

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยของพหุคูณเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ และทิศทางความสัมพันธ์ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานแบบ WFH โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน t-Test และวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน F-Test (Analysis of Variance : ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี Least Significance Difference Test (LSD) โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทีละคู่

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 24.24 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ร้อยละ 35.15 มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท/เดือน สถานภาพสมรส ร้อยละ 44.85 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 67.88 ประเภทข้าราชการ ร้อยละ 63.64 ลักษณะงานด้านวิชาการ 71.52 และมีอายุงานตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ร้อยละ 50.30

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ WFH ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านการยอมรับเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านนโยบายองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านความพร้อมของอุปกรณ์และด้านพร้อมของสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ WFH ทั้งในด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับ เรียงลำดับ คือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และลักษณะงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบ WFH ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพการสมรส รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบ WFH ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ WFH ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) สรุปผลได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กรและด้านความพร้อมของสภาพแวดล้อม ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการยอมรับเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้แนวทางปฏิบัติสำหรับรูปแบบการทำงาน WFH เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 หน่วยงานมีการปรับแผนการทำงาน โดยการทดลองจากแผนระยะสั้นสำหรับการทำงานรูปแบบ WFH และวัดประสิทธิภาพของงานในหลายมิติให้รอบด้าน รวมทั้งพิจารณาถึงผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น และนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแผนการทำงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์มากที่สุด

1.2 รวบรวมประเด็นปัญหาของบุคลากรที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานที่บ้านในด้านต่าง ๆ และจัดทำแผนการทำงานเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร เช่น ตั้งทีมงานช่วยเหลือด้าน IT

1.3 ผู้บริหารควรพิจารณาถึงงบประมาณสำหรับสนับสนุนปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์เพื่อรองรับเทคโนโลยีที่ทันสมัย หรือพิจารณาถึงงบประมาณสำหรับสนับสนุนค่าสาธารณูปโภค เช่น ค่าไฟ ค่าอินเทอร์เน็ต หรือค่าโทรศัพท์ ฯ

1.4 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีหลากหลายรูปแบบ เช่น การทำงานผ่านระบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชันต่าง ๆ การนำเสนอข้อมูล ผลงานหรือการประชุมผ่านระบบออนไลน์ การใช้ระบบฐานข้อมูลกลาง โดยแยกตามฟังก์ชันงาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) จำเป็นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถทำงานได้ในทุกรูปแบบและทุกสถานการณ์หากมีเหตุให้ต้องปฏิบัติงานนอกสำนักงานหรือจำเป็นต้องทำงานจากที่บ้าน รวมทั้งเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้การทำงานสะดวกและรวดเร็วขึ้น ทั้งนี้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ในอนาคต

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ในการศึกษาทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) เป็นการสำรวจเชิงปริมาณผ่านการทำแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจทำให้ได้รับข้อมูลไม่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์เชิงลึก โดยอาจจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการสำรวจเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง

3.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่าง เพียง 165 คน ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ที่ถูกต้องควรเพิ่มขนาดตัวอย่างหรือขยายขอบเขตของการสำรวจให้มากขึ้น รวมถึงควรศึกษาวิจัย ในหน่วยงานราชการภาคส่วนอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกัน เพื่อหาความสอดคล้องในหัวข้อการวิจัยในเรื่องดังกล่าว

บรรณานุกรม

- กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นจังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชาลินี ฐิติโชติพิณชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ดวงพร บุญเม็ง. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน Work From Home ของบุคลากร ในภาครัฐ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ทศพล คงทน. (2563). การนำแนวคิดการทำงานที่มาปรับใช้ในส่วนราชการ กรณีศึกษา สำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวช. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของ พนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤต โควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร. สารนิพนธ์การ จัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิชญาวี คณะผล. (2554). การศึกษาทัศนคติ การใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจของการสื่อสารผ่านเครือข่าย สังคมออนไลน์ กรณีศึกษา : นักศึกษาและบุคลากร วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จ.เพชรบูรณ์. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- รุ่งทิwa เงินปัน. (2560). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการให้บริการประชาชน กรณีศึกษา ระบบสารสนเทศที่ดินของกรมที่ดิน. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ลักขณา นุชอุดม. (2564). ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้า อุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศักรินทร์ ต้นทุพงษ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับแอปพลิเคชันออนไลน์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศักดิ์เมธ จตุพรชัย. (2561). การยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมของพนักงาน คดีปกครองที่มีอิทธิพลต่อการ รับรู้การให้บริการระบบกฎหมายและกฎหมายออนไลน์. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- อัครายุทธ์ กาญจนเสถียร. (2562). องค์การของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซลไทย เซอร์วิสเชส จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนังคละญูบุรี.

มนัสนันท์ ศรีนาคาร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2553). การทำงานทางไกลและที่บ้าน Telework and Work at Home. วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม, 6, 109-117

อภิชาล มั่งทอง กำเนิดว่า และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์. (2563). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 19, 119-128

InTREND.CO. (2019). ประสิทธิภาพ หมายถึงอะไร. สืบค้น 4 พฤษภาคม 2565, จาก <http://intrend.co/ทั่วไป/ประสิทธิภาพ-หมายถึงอะไร>

Gotoknow. (2009). ทักษะดีหรือเจตคติ (Attitude). สืบค้น 2 พฤษภาคม 2565. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/280647>

Shelter Blog. (2009). ทักษะดี (Attitude). สืบค้น 3 พฤษภาคม 2565. จาก <http://phatrsa.blogspot.com/2010/01/attitude.html>