

การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน

The Study of Employee's Perspective Attitudes Affecting Towards Work-From-Home

วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน และ อานนท์ ทับเที่ยง

วิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
126 อาคาร CB5 ชั้น 8 ถนนประชาอุทิศ แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ 10140

Manuscript received October 29, 2019

Revised December 12, 2019

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีต่อการทำงานจากที่บ้านโดยแบบจำลองที่ดัดแปลงจากทฤษฎีการยอมรับด้านเทคโนโลยีแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดการทำงานจากที่บ้านไม่ว่าจะเป็น ด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งในประเทศไทยมีอัตราการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นจากในอดีตร้อยละ 82 ของประชากรทั้งหมด นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาถึงปัญหามลภาวะทางอากาศเป็นพิษ เนื่องจากในช่วงปี 2562 ได้เกิดวิกฤตการณ์ PM 2.5 ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของคนในประเทศไทยอย่างมาก ซึ่งค่าความหนาแน่นมลพิษ ในกรุงเทพมหานคร ติดอันดับ 8 ใน 10 ของโลก ส่วนใหญ่มาจากปัญหาการติดสะสมบนท้องถนน

ซึ่งนอกจากปัจจัยข้างต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านทัศนคติ และแนวคิดนโยบายองค์กร (Corporate Policy) และปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance) ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานจากที่บ้านเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดการยอมรับและนำระบบการทำงานจากที่บ้านมาปรับใช้ในอนาคตได้ โดยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามจำนวนประชากรที่เคยทำงานจากที่บ้านจำนวน 400 คน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ T-test, One-Way Anova และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) โดยกำหนดปัจจัยไว้ 5 ด้านคือ 1) ด้านการรับรู้ประโยชน์ 2) ด้านการรับรู้ถึงการใช้งานง่าย 3) ปัจจัยด้านความสอดคล้อง 4) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 5) ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การทำงานจากที่บ้าน, การทำงานทางไกล, ความสมดุลของชีวิตการทำงาน (Work Life Balance), สำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office), Telecommuting, Engineering Management, ICT Management

ABSTRACT

This research is a study of the attitude of The Study of Employee's Perspective Attitudes Affecting Towards Work-From-Home with a model adapted from the Technology Acceptance Model (TAM). The researcher had studied about various factors. In Thailand the internet access rate increases from 82 percent of the total population. Moreover, the researcher has studied the problem of air pollution as well. Due to in the year 2019 a crisis of PM 2.5 which affects the daily life of people in Thailand very much. In which the density, pollution Bangkok is ranked 8 out of 10 in the world, mainly due to traffic congestion.

Which aside from the above factors. The researcher has further studied the attitude factors. And the concept of Corporate Policy and Job Performance can be considered as one factor that affects working acceptance from home. The questionnaires were collected by 400 people who used to work from home to be used in the T-test, One-Way Anova data analysis, and Multiple Regression analysis, with 5 factors determined? 1) perceived benefits 2) perceived ease of use 3) consistency factors 4) employee performance factors and 5) organizational policy factors With statistical significance at the level of 0.05

Keywords: Work from home, Distance work, Work life

balance (Work Life Balance: WLB), Virtual Office, Telecommuting, Engineering Management, ICT Management

1. บทนำ

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างมากในการเข้ามาตอบสนองในการดำเนินชีวิตให้คนในยุคปัจจุบันดิจิทัลให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น และด้วยความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้การเข้าถึงเทคโนโลยีไม่ได้จำกัดอยู่ ณ ที่ใดที่หนึ่งเท่านั้น เพื่อให้สามารถติดตามข่าวสาร ประกอบธุรกิจ ทำธุรกรรม การศึกษา หรือเพื่อความบันเทิงสามารถทำได้ในทุกที่ทุกเวลา ด้วยเหตุนี้ในหลายองค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนา รูปแบบการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเจริญก้าวหน้าของ เทคโนโลยีโดยจะส่งผลให้เพิ่มขีดความสามารถและความได้เปรียบ ทางธุรกิจ ดังนั้น รูปแบบการทำงานแบบใหม่จึงได้ถูกนำมาพูดถึง กันอีกครั้ง เพื่อให้ทันต่อยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในยุค โลกาภิวัตน์ นั่นคือการทำงานทางไกล หรือการทำงานจากที่บ้าน

ปัจจุบันจากการศึกษาสถิติการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตของประชากร ในประเทศไทยเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 67 ของประชากร 60 ล้านคนเป็น ร้อยละ 82 ของประชากรทั้งหมดและมีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศชั้นนำในอาเซียนในด้านการ เชื่อมต่อออนไลน์ และการเชื่อมต่อนี้ยังขยายไปถึงการใช้งานโซเชียล มีเดียแสดงให้เห็นว่า 74% ของผู้คนในประเทศไทยเป็นผู้ใช้โซเชียล มีเดียที่ใช้งานโดย 67% ของพวกเขาเชื่อมต่อกับโซเชียลมีเดียบน โทรศัพท์ นอกจากนี้ยังมีการสำรวจถึงทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยี ของประชากรในประเทศไทยพบว่า มากกว่าร้อยละ 68% จะช่วย สร้างโอกาสมากกว่าความเสี่ยงขณะเดียวกันยังสะท้อนให้เห็นว่าคน ไทยให้ความสำคัญการป้องกันข้อมูลส่วนตัวมากถึง 75% (We are social and Hootsuite, 2019)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัญหาผลกระทบ ทางมลภาวะทางอากาศเป็นพิษ เนื่องจากช่วงต้นปี 2562 ได้เกิด วิกฤตการณ์การฝุ่น PM 2.5 ที่กระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของ คนในประเทศไทยโดยเฉพาะในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยในปี 2556 องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้ PM 2.5 อยู่ในกลุ่มสารก่อ มะเร็ง ทำให้มีโอกาสเป็นมะเร็งปอดอีกด้วย ระดับเตือนค่าความ หนาแน่นของ PM 2.5 ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ อันตราย โดยมีค่า AQI อยู่ที่ 166 ติดอันดับ 8 ใน 10 ของโลก (Airvisual, 2562) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาฝุ่นละออง ดังกล่าวส่วนหนึ่งมาจากปัญหาการจราจรติดขัดเรื้อรัง โดยปัจจุบัน ประเทศไทยมีจำนวนรถสะสมบนท้องถนนจำนวนมากถึง 38,428,308 คันทั่วประเทศ ซึ่งในจำนวนนี้เป็นจำนวนรถที่วิ่งอยู่ใน กรุงเทพมหานครถึง 9,820,987 คัน คิดเป็นร้อยละ 25.56 ของ

จำนวนรถทั้งประเทศ จำนวนรถทั้งหมดมีขนาดเกินพื้นที่ที่สามารถ รองรับได้ถึง 4.4 เท่า ทำให้เกิดเป็นปัญหารถติดอย่างต่อเนื่องเกิดขึ้น (กรมการขนส่งทางบก, 2561)

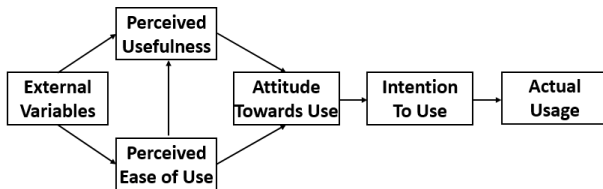
จากข้อมูลที่ทางผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมมาจะเห็นได้ว่า การทำงาน จากที่บ้านจะช่วยให้เกิดรูปแบบการทำงานที่ทำให้พนักงาน สามารถเข้าถึงการทำงานที่ใดก็ได้ทุกที่ทุกเวลา โดยไม่ต้องเข้ามา ทำงานที่สำนักงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ สามารถทำงานได้ทุกที่ และยังช่วยอำนวยความสะดวกให้กับ พนักงานอีกทั้งเป็นการช่วยปัญหาสิ่งแวดล้อมจากทั้งปัญหามลพิษ ปัญหารถติด และช่วยลดการใช้พลังงานได้อีกด้วย

2. ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ วิธีการดำเนินงาน

2.1 ทฤษฎีแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM)

จากการศึกษางานวิจัยผู้วิจัยได้นำ แบบจำลองการยอมรับ เทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ที่ถูก พัฒนาขึ้นโดย David, F.D. (1989) โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์จะ กระทำสิ่งใดหรือแสดงพฤติกรรมใดนั้น สามารถคาดการณ์ได้จาก ความเชื่อ (Beliefs) ทัศนคติ (Attitudes) และความตั้งใจกระทำ (Intention) ซึ่งในท้ายที่สุดความตั้งใจกระทำจะส่งผลก่อให้เกิดการ กระทำขึ้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลักๆ ดังนี้ 1) การรับรู้ถึง ประโยชน์ (Perceived Usefulness) คือความเชื่อของผู้ใช้งานที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องของระบบว่า เทคโนโลยี ดังกล่าวจะเข้ามาเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2) ด้านการรับรู้ถึงการใช้งา นง่าย (Perceived Ease of Use) ระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มี คาดหวังต่อระบบการใช้งานที่ง่ายไม่ซับซ้อน ซึ่งการรับรู้ถึงด้านการ รับรู้ถึงการใช้งา นง่ายจะส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการใช้พบว่า การ รับรู้ถึงความการรับรู้ถึงการใช้งา นง่ายมีอิทธิพลต่อการรับรู้ถึง ประโยชน์ด้วย (Davis et al., (1989), Mckechnie et al., (2006), Rigopoulos et al., (2008) etc.) ถือได้ว่าตัวแปรหลักที่สำคัญของ แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) 3) ทัศนคติที่มีผลต่อการ ใช้ งาน (Attitudes Toward Using) คือ ทัศนคติของผู้ใช้งานที่มีต่อ เทคโนโลยีนั้นๆสามารถพัฒนาไปสู่การแสดงพฤติกรรม เช่น ความรู้สึกสนใจอยากทดลองหรืออยากใช้งาน ความรู้สึกที่มีต่อ เทคโนโลยีนั้นๆ ทั้งในแง่เชิงบวกและเชิงลบ โดย Davis et al., (1989), Fred (1989), Parveen & Sulaiman (2008) ได้กล่าวไว้ ว่า ทัศนคติที่มีต่อการใช้งานจะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึง ประโยชน์และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน 4) พฤติกรรมการ ตั้งใจใช้งาน (Behavioral Intention) เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรม ของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยีนั้น ๆ โดยได้รับอิทธิพลจากรับรู้ถึง ประโยชน์ของเทคโนโลยีและทัศนคติที่มีต่อเทคโนโลยี ซึ่ง Rigopoulos and Askounis, (2007) กลับพบในการศึกษาของพวกเขา

เชื่อว่าพฤติกรรมการใช้งานในการศึกษาของเขาจะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการใช้งานที่แท้จริง



รูปที่ 1 ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM)

ที่มา: David and F.D. (1989)

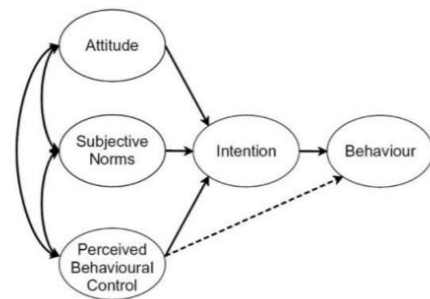
2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB)

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) เป็นแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคมที่ถูกนำเสนอโดย Ajzen ในปี 1985 ซึ่งถูกพัฒนาจากทฤษฎีการกระทำตามเหตุและผล (Theory of Reasoned Action : TRA) ของ Ajzen และ Fishbein ในปี 1975 และ 1980 โดยได้มีการเพิ่มการรับรู้ของบุคคลโดยกล่าวถึงพฤติกรรมซึ่งประกอบไปด้วย 3 ประเด็นหลัก คือ ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (Normative Beliefs) และความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม (Control Beliefs) โดยความเชื่อแต่ละ ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวสามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) ทศนคติที่มีต่อความเชื่อ คือ การประเมินผลของความตั้งใจ เพื่อแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้นๆ โดยอาจเกิดจากความเชื่อเกี่ยวกับผลของการแสดงพฤติกรรมนั้น หากบุคคลนั้นมีความเชื่อว่า การแสดงพฤติกรรมนั้นจะได้รับผลตอบรับทางบวกบุคคลจะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ซึ่งเมื่อเกิดทัศนคติในทางบวก บุคคลก็จะเกิดเจตนาหรือตั้งใจ (Intention) ในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ แต่หากบุคคลนั้นเชื่อว่า ถ้าแสดง พฤติกรรมนั้นจะได้รับผลทางลบ ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น (Attitude Toward the behavior) เกิดทัศนคติในทางลบ

2) บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการของสังคมที่มีต่อบุคคลนั้นโดยที่จะแสดงพฤติกรรมหรือไม่นั้น โดยส่วนมากจะมาจากแสดงพฤติกรรมโดยเกิดจากความเชื่อของบุคคลนั้นที่มีต่อความต้องการของสังคม (Normative beliefs) โดยหากบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าที่มีความสำคัญต่อเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนใกล้ชิดที่ได้ทำพฤติกรรมนั้นๆ หรือคาดหวังให้เขาแสดงพฤติกรรมนั้น บุคคลนั้นก็มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามและทำตามมากขึ้น 3) การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อ

ปัจจัยที่อาจส่งเสริมหรือขัดขวางการแสดงพฤติกรรมนั้น เช่น ทรัพยากร ทักษะ หรือโอกาสในการแสดงพฤติกรรมนั้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการรับรู้ ความเชื่อมั่นที่จะทำให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมได้หรือไม่ หากบุคคลเชื่อว่าเขาสามารถควบคุมในสภาพการณ์นั้นเพื่อให้เกิดผลตามที่ตั้งใจ บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาเช่นกัน

ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยสามารถสรุปได้ความว่า หากบุคคลเชื่อว่าการกระทำดังกล่าวจะส่งผลในเชิงบวก จะมีแนวโน้มสูงกว่าจะเลือกแสดงพฤติกรรมนั้น และหากมีกลุ่มของคนที่มีอิทธิพลได้แสดงพฤติกรรมบุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มสูงที่จะคล้อยตามเช่นกัน และประเด็นสุดท้ายหากมีความเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมนั้นจะเกิดผลตามที่ตนเองคิดไว้ หรือสามารถควบคุมผลการกระทำได้ บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้นออกมาเช่นกัน



รูปที่ 2 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)

ที่มา: Ajzen (1991)

2.3 แนวคิดเรื่องสำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office)

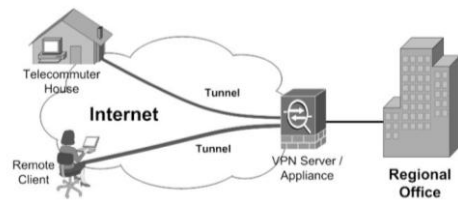
แนวคิดเรื่องสำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office) ตามพจนานุกรมของอ็อกฟอร์ด (Oxford Dictionary, 1998) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการดำเนินงานของธุรกิจหรือองค์กรที่มีพนักงานที่เทคโนโลยีการทำงานที่บ้าน นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยท่านอื่นได้ให้คำจำกัดความว่า สำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office) ไว้มากมาย ชีรยุส วัฒนาสุขโชค (2553) ได้อธิบาย ไว้ว่า คือการที่พนักงานไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงานเป็นประจำทุกวัน โดยอาศัยการเข้ามาทำงานโดยเชื่อมต่อผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานสามารถทำงานที่ใดก็ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่มีข้อจำกัดทางด้านพื้นที่ แนวความคิดเรื่องสำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office) ได้พัฒนามาจากนวัตกรรมของยุคข้อมูลข่าวสาร โดยมีแนวความคิดมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยได้มีพิจารณาถึงความสอดคล้องให้

เหมาะสมกับการทำงานในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานจากที่บ้านได้ถูกนำมาทดลองดำเนินการครั้งแรกในปี 1989 ซึ่งมีข้อมูลปรากฏถึงการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์แบบพกพามาใช้ตามข้อมูลอ้างอิงในนิตยสารของสายการบิน (Safi Airway) โดยได้มีการประยุกต์ในเชิงธุรกิจนี้ได้ถูกหยิบยกมาเป็นประเด็นพิจารณาอย่างเป็นทางการเป็นรูปที่ธรรมในปี 1994 โดย Ralph Gregory ผู้ก่อตั้งบริษัทเกี่ยวกับการให้บริการเทคโนโลยีสำนักงานเสมือนในเมืองโบลเดอร์ (Boulder) รัฐโคโลราโด (Colorado) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งใช้เวลาเพียงไม่นานหลังเปิดตัว บริษัทดังกล่าวได้ขยายตัวโดยเฉพาะในอเมริกาเหนือทำให้เป็นที่รู้จักกันในนามสำนักงานอัจฉริยะ (Intelligent Office)

สำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office) จึงถือได้ว่าเป็นรูปแบบใหม่ของการทำงาน และด้วยความก้าวหน้าและราคาที่ถูกลงตามกลไกของการพัฒนาเทคโนโลยี ทำให้ปัจจุบันมีระบบการประมวลผลข้อมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์และอินเทอร์เน็ต รวมถึงรูปแบบการสื่อสารใหม่ๆ ได้เกิดขึ้นมากมายไม่ว่าจะเป็นการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (Video Conferencing) ที่ทำให้สามารถสื่อสารได้ทั้งภาพและเสียง อีกทั้งยังสามารถรองรับการรับส่งเอกสารแบบทันที (Real Time) ได้อีกด้วย ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ต่างช่วยอำนวยความสะดวกให้สามารถทำงานนอกสำนักงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและง่ายดายมากยิ่งขึ้น ในการเชื่อมโยงพนักงานที่อยู่ห่างไกลให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยที่มุ่งเน้นไปยังคน (People) ที่ต้องมีการปรับทัศนคติการทำงานให้เพิ่มความรับผิดชอบในเรื่องของวินัยในการบริหารจัดการเวลาต่อตนเองมากขึ้น โดยมีสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญลำดับถัดมาคือ แนวทางในการปฏิบัติงาน (Processing) ซึ่งควรมีการปรับให้มีรูปแบบที่เหมาะสมกับการทำงานผ่านสำนักงานเสมือนจริง เช่น กระบวนการเกี่ยวกับตอนการทำงานที่เป็นระบบ (Workflow) และส่วนสุดท้ายปัจจัยหลักที่สำคัญก็คือ องค์กรควรมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมต่อการเข้าถึงศูนย์กลางของฐานข้อมูลจากสำนักงานได้ตลอดเวลาตลอดจนมีระบบป้องกันในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลที่เหมาะสมอีกด้วย

2.4 แบบจำลองที่ดัดแปลงจากทฤษฎีแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM)

นอกจากแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาต่อถึงปัจจัยด้านทัศนคติ และแนวคิดนโยบายองค์กร (Corporate Policy) และปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance) ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานจากที่บ้านอย่างมาก



รูปที่ 3 ตัวอย่างการเชื่อมต่อแบบ Virtual Private Network (VPN) ซึ่งเป็นการเชื่อมต่อระหว่างผู้ใช้งาน (User) ที่อยู่ห่างไกล องค์กรเข้ากับเซิร์ฟเวอร์ขององค์กรจากอุปกรณ์เคลื่อนที่ต่างๆ โดยอาศัยการเข้ารหัสข้อมูลส่งต่อไปยังปลายทาง

ที่มา: A New Virtual Private Networks Access Model , Researchgate (2013)

แนวคิดทัศนคติ (Attitude) เป็นคำที่มีรากฐานศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Aptus” ซึ่งแปลว่าโน้มเอียงอย่างเหมาะสม และได้นำมาใช้กันอย่างแพร่หลายว่า “Attitude” ในความหมายที่ว่า ทัศนคติ เป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวพันระหว่างความรู้สึก ความเชื่อ หรือการรู้ของบุคคล กับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมใดตอบในทางใดทางหนึ่งไม่ว่าจะเป็นเชิงบวกหรือเชิงลบที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่จะแสดงออกมาตามเป้าหมายของของบุคคลนั้น กล่าวคือ ทัศนคติ เป็นเรื่องของจิตใจ ทำให้ ความรู้สึกนึกคิด และแนวโน้มเอียงของบุคคล ที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับ โดยมีการประมวลผลตามแต่ลักษณะจิตใจความนึกคิดของบุคคลนั้น ๆ ที่ได้รับมาซึ่งจะเห็นได้ว่า ทัศนคติ ประกอบด้วย ความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกนั้น และถูกแสดงออกมาโดยทางพฤติกรรม

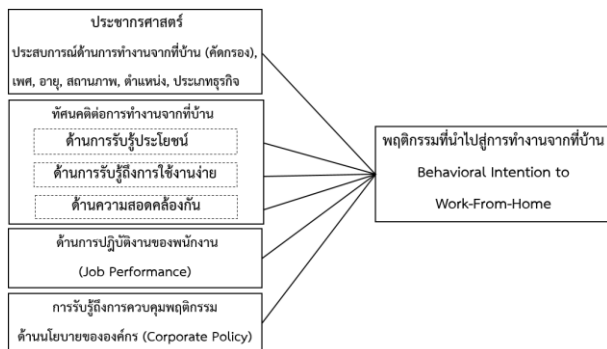
แนวคิดการปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance) การที่พนักงานแต่ละคน สามารถทำงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายตามที่กิจการกำหนดไว้โดยใช้ปัจจัยการทำงานหลายๆ ด้านเป็นตัวชี้วัดซึ่งมีหลักการที่สำคัญการปฏิบัติงานอย่างหนักและภายใต้กฎระเบียบของบริษัท การรับรู้ของหัวหน้าที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดของตนเองซึ่งแสดงออกมาเป็นคะแนนการพิจารณาประเมินผลสำเร็จตามที่บริษัทได้กำหนด

แนวคิดนโยบายองค์กร (Corporate Policy) เป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในลักษณะแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ และผลแห่งการดำเนินงาน ทั้งการวางแผนควบคุมจนถึงการตัดสินใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งนโยบายที่ดีย่อมประกอบด้วยส่วนที่สำคัญคือช่วยสนับสนุนให้มีการตัดสินใจที่ถูกต้องและดีตามไปด้วย อีกทั้งทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการควบคุมขั้นพื้นฐานของการปฏิบัติงาน เป็นผลให้เกิดความแน่นอนและขับเคลื่อนการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยทั้งหมดนี้ผู้วิจัยจึงได้นำ Technology Acceptance Model: TAM (David and F.D.,

1989) ประยุกต์โดยเพิ่มด้านการปฏิบัติงานของพนักงานและด้านนโยบายองค์กรเข้าไปด้วยเพื่อให้การวิจัยมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัยนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้านโดยตัวแปรต้น ด้านการรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness: PU), ด้านการรับรู้ถึงการใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use: PE), ด้านความสอดคล้องกัน (Compatibility: Comp.), ด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance: Job Perf.) ด้านนโยบายขององค์กร (Corporate Policy: Corp.) และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมที่นำไปสู่การทำงานจากที่บ้าน



รูปที่ 4 กรอบแนวคิดงานวิจัยนี้ The Modified Technology Acceptance Model: TAM David and F.D.,(1989)

3. ผลและการอภิปราย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้การเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มประชากรตัวอย่างวัยทำงานอายุตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไปที่เคยทำงานจากที่บ้าน จำนวน 400 ชุด โดยการลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง รวมถึงการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ เบื้องต้นมีคำถามคัดกรองเพื่อเลือกเฉพาะผู้ที่เคยทำงานจากที่บ้านเท่านั้น อีกทั้งในแบบสอบถามยังมีการแบ่งกลุ่มประเภทธุรกิจต่างๆ ออกเป็น 19 กลุ่มเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของพนักงานว่าประเภทธุรกิจแต่ละแบบมีผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากการทำงานจากที่บ้านอย่างไร จากนั้นจะนำข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์เชิงสถิติโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จ (SPSS) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended-Question)

นอกนั้นใช้วิธีวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล และแปลความหมายค่าคะแนน โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งแสดงผลการคำนวณ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549) ใช้วิธีการแปลผลระดับความคิดเห็นตามแบบ Likert Scale ทั้ง 5 ระดับ

โดยทางผู้วิจัยได้มีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยได้นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของงานวิจัย (IOC) เกณฑ์การพิจารณาค่า ข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้จะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป โดยใช้สูตรคำนวณของโรวินลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1977) และการหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยได้สร้างความเชื่อมั่นในการนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 30 ราย โดยนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ ครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งการวิจัยมีเกณฑ์ยอมรับอยู่ที่ 0.7 ขึ้นไป

ซึ่งวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยทั้ง 5 ด้านพฤติกรรมที่นำไปสู่การทำงานจากที่บ้านพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ ปัจจัยด้านด้านการรับรู้ถึงการใช้งานง่าย ปัจจัยด้านด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ภาพรวมของปัจจัยทั้ง 5 ด้าน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
ค่าคงที่ (Constant)	0.073	0.174		0.677
Perceived Usefulness	0.393	0.056	0.32	.000*
Perceived Ease of Use	0.003	0.051	0.003	0.951
Compatibility	0.204	0.04	0.23	.000*
Job Performance	0.169	0.056	0.148	.003*
Corporate Policy	0.27	0.035	0.281	.000*

$$R = 0.800 \quad R^2 = 0.640 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.635 \quad \text{Std. Err.} = 0.496$$

พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม จากตารางจะเห็นว่า ด้านการรับรู้ประโยชน์ (PU) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้านมากที่สุดเนื่องจากมีค่า Beta สูงที่สุดที่ 0.32 รองลงมา

ลำดับ 2 คือ ด้านนโยบายขององค์กร (Corp.) มีค่า Beta อยู่ที่ 0.281 ส่วนอันดับ 3 คือ ด้านความสอดคล้องกับการทำงาน (Comp.) มีค่า Beta อยู่ที่ 0.23 อันดับที่ 4 คือ ด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Perf.) มีค่า Beta อยู่ที่ 0.148 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการรับรู้ถึงการใช้ง่าย (PE) มีค่า Beta อยู่ที่ 0.003 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระของปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้านโดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจะสามารถเขียนสมการถดถอยเชิงเส้น ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ดังนี้

$$Y = 0.073 + 0.393*(PU) + 0.003*(PE) + 0.204*(Comp.) + 0.169*(Job Perf.) + 0.270*(Corp.)$$

4. สรุปผลการดำเนินการวิจัย

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้านจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่รวมในระดับเห็นด้วยมาก โดยหากพิจารณาเป็นรายข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ คิดว่าการทำงานจากที่บ้านจะมีประโยชน์มากขึ้นในอนาคต คิดว่าการทำงานจากที่บ้านจะถูกนำมาปรับใช้ในองค์กรของท่านมากขึ้น และข้อสุดท้ายคือเห็นด้วยกับการทำงานจากที่บ้าน

1) ด้านการรับรู้ประโยชน์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้าน โดยผลของสมมติฐานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากงานวิจัยนี้ได้มีการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างที่เคยทำงานจากที่บ้าน ทำให้ผลที่ได้รับเกิดจากผู้ที่มีประสบการณ์ อีกทั้งข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างได้ให้ระดับคะแนนสูงสุดคือ คิดว่าการทำงานจากที่บ้านช่วยลดค่าใช้จ่าย เช่น ค่าอาหาร ค่าเดินทาง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Audrone Nakrošienė et al., (2019) ที่กล่าวว่า การทำงานจากที่บ้านมีความเป็นไปได้ที่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานได้ อีกทั้งยังสามารถดูแลสมาชิกครอบครัวได้ตามความเหมาะสม เนื่องจากมีความยืดหยุ่นด้านเวลามากขึ้น เพราะพนักงานสามารถเข้าถึงการทำงานจากที่บ้านได้

2) ด้านการรับรู้ถึงการใช้ง่าย ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้าน โดยผลของสมมติฐานไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) ด้านความสอดคล้อง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้าน โดยผลของสมมติฐานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความเห็นในข้อคำถามที่คิดว่าลักษณะงานเหมาะสมในการทำงานจากที่บ้านบางวันต่อสัปดาห์มีระดับสูงสุดในปัจจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hani S. Mahmassani et al., (1993) ที่ได้กล่าวในช่วงสรุปของงานวิจัยว่า

การทำงานจากที่บ้านจะให้ผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้นหากมีการจัดการทำงานในบางครั้งต่อสัปดาห์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown, Dennis and Venkatesh (2010) และ Zhou Lu and Wang (2010) ที่ผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งานเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานที่ต้องมีในองค์กร เพราะสามารถควบคุมเกี่ยวกับความเชื่อของผู้ใช้งานเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่ หากองค์กรใดๆ มีปัจจัยนี้เพียงพอจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

4) ด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้านโดยผลของสมมติฐานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความคิดเห็นว่าจะมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถบริหารจัดการตัวเองให้เป็นไปตามที่ตั้งเป้าไว้ นอกจากนี้การทำงานจากที่บ้านจะช่วยให้ผู้ตอบแบบสอบถามลดความตึงเครียดจากการทำงานที่สำนักงานส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้สมมติฐานดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของ Chan, Yee-Loong Chong and Zhou (2012) และ Brown, Dennis and Venkatesh (2010) ที่พบว่า เมื่อผู้ใช้งานมีปฏิสัมพันธ์กับระบบเทคโนโลยีการทำงานร่วมกันแล้วพบว่า ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพจะทำให้ผู้ใช้รู้สึกอยากใช้ระบบต่อ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Baruch and Nicholson (1997) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจะดีขึ้นเมื่อได้ทำงานจากที่บ้านหรือสถานที่อื่นที่ไกลจากสำนักงาน

5) ด้านนโยบายองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้าน โดยผลของสมมติฐานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นว่างองค์กรรวมถึงผู้บริหารระดับสูงควรให้การสนับสนุนนโยบายการทำงานจากที่บ้าน รวมทั้งควรมีหลักเกณฑ์และการประเมินผลที่เหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรธรณ สุขยานี (2558) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: การประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี ที่ให้ความเห็นไว้ว่า นโยบายของสถาบันหรือองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ อันเนื่องมาจากความเชื่อมั่นและความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ จะเห็นได้จากเมื่อองค์กรได้มีนโยบาย ระเบียบ และข้อกำหนดรวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้เวลาเรียนรู้สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปรับตัว และมองว่าระบบนั้น ๆ มีความเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับตัวผู้ใช้งาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] กัลยา วานิชย์บัญชา และธิดา วานิชย์บัญชา. (2561).การใช้ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ .ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [2] กัลยาณี สุขวานิชย์ศิลป์. (2553). ทศนคติต่อการยอมรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ FMS (Franchise Management System) บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)
- [3] ขาลิณี ฐิติโชติพัฒนชัย.(2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
- [4] บังอรรัตน์ สำนียงเพระ.(2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือน กรณีศึกษา: หน่วยงานปฏิบัติการภาคสนามองค์กรผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่
- [5] พยงค์ ไกรนุยชนธ์.(2556). การค้นคว้าประสิทธิภาพการเรียนการสอนทางไกลของระบบ BU WebEx
- [6] มนัสนันท์ ศรีนาคร และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ.(2553) “การทำงานทางไกลและที่บ้าน”, วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม, ปีที่ 6, ครั้งที่ 1, หน้า 109-118.
- [7] วลัยชัย ก้าวสัมพันธ์.(2555). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล: กรณีศึกษา ธนาคารแห่งประเทศไทย
- [8] สุชาติดา เกษยะ.(2553). การประยุกต์ใช้ Technology Acceptance Model และ Task-Technology Fit ใน E-learning
- [9] สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน.(2561). รายงานสถิติพลังงานของประเทศไทย 2561, กรุงเทพมหานคร, หน้า 1- 734
- [10] Ajzen, I., and Fishbein, M. A. (1975). “Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research.” Publisher: Reading, MA: Addison-Wesley Researchgate, pp.1-50.
- [11] Clark II, S. D., and Olman, L. (1999). “Influencing the decision to telework—testing the simplified decision model”, SIGCPR '99 Proceedings of the 1999 ACM SIGCPR conference on Computer personnel research, pp. 65-72.
- [12] Davis, F. D. (1989). “Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology”, MIS quarterly 13(3) Retrieved from JSTOR Database, pp. 319-340.
- [13] Lim, V. K., and Teo, T. S. (1999) “To Work or Not to Work at Home An Empirical Investigation of Factors Affecting Attitudes Towards Teleworking”, Journal of Managerial Psychology, Vol. 15, No. 6, pp. 560-586.
- [14] Mahmassani, H. S., et al. (1993) “Employee Attitudes and Stated Preferences Towards Telecommuting: An Exploratory Analysis”, Transportation Research Record 1413, pp. 31-41.
- [15] Martin, B. H., and MacDonnell, R. (2012). “Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes”, Management Research Review, Vol. 35, No. 7, pp. 602-616.3.

- [16] Ndubisi, O. N. and Kahraman, C. (2005) “Teleworking adoption decision-making processes Multinational and Malaysian firms comparison”, The Journal of Enterprise Information Management, Vol. 18, No. 2, pp. 150-168.
- [17] Pérez, P. M., et al., 2004, “A technology acceptance model of innovation adoption: the case of teleworking”, European Journal of Innovation Management, Vol. 7, · No. 4, pp. 280-291.
- [18] Smith, J. and Gardner, D. (2007). “Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives”, New Zealand Journal of Psychology, Vol. 36, No.1,pp. 3-12.



ดร.อานนท์ ทับเที่ยง ประธานสาขาการจัดการธุรกิจดิจิทัล วิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยปารีส-มารี คีร์ กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส ปริญญาโทด้านระบบคอมพิวเตอร์ สาขา Computer Network และปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต

(วิศวกรรมไฟฟ้า) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปัจจุบัน ดร.อานนท์ ทับเที่ยง ยังดำรงตำแหน่งอนุกรรมการ ก.พ. ด้านพัฒนาทักษะดิจิทัลแก่ข้าราชการ และเป็นอนุกรรมการจัดทำแผนแม่บทยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ดร.อานนท์ ทับเที่ยง เคยดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เคยรับรางวัลนักทรัพยากรมนุษย์ดีเด่นประเทศไทย จากสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ยังเคย ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการด้านโทรคมนาคมและสารสนเทศของกลุ่มเอเปค และเคยเป็นผู้ชำนาญการของกรมการสื่อสารธุรกิจ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) งานวิจัยของ ดร.อานนท์ ทับเที่ยง ในปัจจุบันมุ่งเน้น Digital Transformation, Digital, Sustainability, Digital Governance & Risk Management, Blockchain, Digital Marketing, Big data, Open Data และ Digital Startup เป็นต้น



นางสาววิริยา อธิพัฒน์ภาคิน สำเร็จการศึกษาน.บ. (นิติศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยนเรศวร และปริญญาโทสาขาการจัดการธุรกิจดิจิทัล วิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักการตลาดและสื่อสารองค์กร บริษัท เอ็นทีที ลิมิเต็ด