

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของบริษัท
รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

THE STUDY OF IMPACT OF WORKING FROM HOME ON STATE-OWNED
ENTERPRISE

ภูวิศ เอี่ยมสอาด
Phuwit Aiamsaard

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง การศึกษาในครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาสำหรับงานวิจัยนี้คือ พนักงาน ที่มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือน 18 กุมภาพันธ์ 2567 พ.ศ. ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2567 ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) นั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่ระดับนัยสำคัญ $p = 0.000$ โดยค่าวิเคราะห์ของตัวแปรอิสระเท่ากับ 0.184 และ 0.502 ตามลำดับ

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานที่บ้าน

ABSTRACT

This research study the factors affecting the efficiency of working from home (WFH) in a state enterprise company. The study adopts a survey research format using a questionnaire as the primary data collection tool and analyzes the statistical data using the SPSS program. The sample population for this research consists of 400 employees who work from home at a state enterprise. Data were collected between February 18, 2024, and June 30, 2024. The results of the study indicate that personal characteristics of employees and factors influencing work from

home significantly affect work efficiency ($p = 0.000$). The analytical values for the independent variables are 0.184 and 0.502, respectively.

Keywords: Work from Home

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่เกิดขึ้นเมื่อเดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2562 ที่ผ่านมานั้น เกิดเป็นวิกฤตการณ์ด้านสาธารณสุขครั้งสำคัญที่ประชากรโลกกำลังเผชิญปัญหา ส่งผลกระทบทั้งด้านสุขภาพ อาหาร เศรษฐกิจ สังคม และภาคธุรกิจอย่างกว้างขวาง รัฐบาลจากทุกประเทศทั่วโลกจึงจำเป็นต้องเร่งออกมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้พลเมืองในประเทศสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนี้ ซึ่งสำหรับประเทศไทยนั้น กระทรวงสาธารณสุขได้มีการกำหนดมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ด้วยการขอความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ถือเป็นหนึ่งในมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม หรือ Social Distancing ลงวันที่ (2564)

ด้วยเหตุนี้ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนรวมไปถึงรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ภายในประเทศนั้น ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ ซึ่งปัจจุบัน เทคโนโลยีนั้นมีความทันสมัย ก้าวหน้า และมีความสะดวกสบาย จึงเป็นอีกหนึ่งสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และหากมีการปรับใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมแก่สถานการณ์นอกจากการปรับตัวเพื่ออยู่รอดแล้ว ก็อาจเป็นข้อได้เปรียบจากคู่แข่งอีกด้วย แต่ทั้งนี้ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดจะทำให้องค์กรอยู่รอดในสภาวะวิกฤติ และนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้องค์กรก้าวหน้านั้นคือทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงาน และหาแนวทางทำอย่างไรให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) หมายถึง การปฏิบัติงานนอกสำนักงานโดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นตัวเชื่อมโยงในการทำงาน มนัสนันท์ และพิชิต (2553) เช่น การประชุมผ่าน Microsoft Team, Zoom หรือแม้แต่การส่งงานผ่าน Line เป็นต้น ทำให้รูปแบบการทำงานแบบ Work from home ก่อนข้างมีความยืดหยุ่น และตอบโต้การทำงานต่อสถานการณ์ของคนในยุคปัจจุบัน จึงส่งผลให้หลายองค์กรหันมาใช้วิธีปฏิบัติงานแบบ Work from home มากขึ้น

ถึงแม้ว่าปัจจุบันในปี พ.ศ. 2567 สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จะคลี่คลายลงและมีการผ่อนปรนมาตรการ แต่ยังคงพบว่าในแง่มุมมองของพนักงานส่วนใหญ่ชื่นชอบการทำงานที่บ้าน และยังต้องการทำงานที่บ้านอย่างน้อย 2 วันต่อสัปดาห์ จะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากระยะเวลาการเดินทางที่ลดลง เสาร์จ และเมธาวิ (2563) นอกจากนี้ Kurland and Bailey (2014) กล่าวว่า การทำงานนอกสำนักงานหรือองค์กรมีข้อได้เปรียบด้านการมี ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น ลดอัตราการลาออกจากบริษัท สรรณูญา (2564) พบว่า พนักงานที่ ปฏิบัติงานที่บ้านเห็นด้วยว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถบริหารงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงมีความสามารถในการตัดสินใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการแก้ปัญหาที่ รวดเร็ว วีรยา และอานนท์ (2563) ด้วยเหตุนี้ในหลายบริษัท ๆ จึงยังคงใช้วิธีการทำงานรูปแบบ Work from home ร่วมกับการให้พนักงานเข้าไปทำงานที่สำนักงาน (Hybrid) ในบางองค์กรได้ระบุข้อกำหนด ถึงสัดส่วนของจำนวนพนักงานที่ทำงานที่บ้านว่ามีมากถึงร้อยละ 80 ขึ้นไปในองค์กร ลิลกมล (2562) แต่ทั้งนี้การทำงานรูปแบบ Work from home อาจไม่ได้ส่งผลดีเพียงอย่างเดียว เนื่องจากผลการศึกษา ของ บุรชัย (2564) พบว่าการทำงานที่บ้านเป็นเวลานาน อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตของพนักงาน สามารถทำให้เกิดภาวะหมดไฟ (Burnout) ดังรายงานการวิจัยของ ชนกันันท์ (2559) ที่พบว่าการ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ด้าน ปริมาณงาน (Quantity) อย่างมีนัยสำคัญ

ด้วยเหตุนี้เองการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานถือเป็นอีก หนึ่งกลยุทธ์ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคคลเหล่านี้นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่ง รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความตั้งใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work from home ของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยคาดหวังว่า งานวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้องค์กรต่าง ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการระบบการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้อมูลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) 1. ด้านนโยบายองค์กร, 2. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน, 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 4. ด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ กลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาสำหรับงานวิจัยนี้คือ พนักงาน ที่มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระหว่างเดือน 18 กุมภาพันธ์ 2567 พ.ศ. ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาของ Peterson and Plowman (1953) ระบุว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานมีด้วยกัน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ผลของการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน และตรงเวลา ผลงานที่มีคุณภาพคือผลงานที่สร้างประโยชน์ต่อองค์กร ผู้ผลิตและผู้ใช้งานได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า ไปจนถึงการมีความพึงพอใจกับผลของการทำงาน
2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ ผลงานจะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังของหน่วยงาน โดยมีปริมาณงานที่ทำได้ตามกำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และควรมีการวางแผนการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด
3. เวลา (Time) คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การดำเนินงานจะต้องมีการลงทุนน้อยและให้ผลตอบแทนที่สูง ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการทำงานจะต้องมีความเหมาะสม

จากที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสมแก่เวลา และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในผลงาน

จากผลการวิจัยของ ซาลินี (2559) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานทางไกล (Telework) โดยจัดลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ออกเป็น 8 ปัจจัย พบว่ามีปัจจัยหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยการรับรู้ถึงการง่ายในการใช้ (Perceived ease of use) เป็นระดับความคิดเห็นของบุคคลที่คาดหวังต่อการใช้ระบบว่าจะมีความใช้งานได้ง่าย
2. ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resource facilitating conditions) เป็นปัจจัยที่มุ่งเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อทรัพยากรในองค์กรว่ามีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการทำงานทางไกลมากน้อยเพียงใด
3. ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived usefulness) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าระบบสามารถช่วยให้ผลปฏิบัติงานดีขึ้น
4. ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร (Corporate Policy) คือการได้รับการสนับสนุนการทำงานทางไกลจากผู้บริหารระดับสูง

นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วยปัจจัยรองอีก 4 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความเข้ากันในการใช้ (Compatibility) คือการวัดการรับรู้ในความเหมาะสมของการทำงานทางไกลว่ายืดหยุ่นสอดคล้องหรือเข้ากันได้กับผู้ใช้งานในด้านต่าง ๆ
2. ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure) คือการรับรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง กล่าวคือ ยิ่งกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลหรือความสำคัญต่อการตัดสินใจมาก ความคาดหวังจากสังคมก็จะเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานทางไกลมากขึ้น
3. ปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Technology facilitating conditions) เทคโนโลยีเป็นอีกปัจจัยหลักที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารหรือรับส่งข้อมูลระหว่างผู้เกี่ยวข้องในการทำงาน องค์กรจึงต้องสนับสนุนระบบการสื่อสาร เทคโนโลยี รวมไปถึงโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมที่อำนวยความสะดวกในการทำงานทางไกล
4. ปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน (Home social structure) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบุคคลในครอบครัว และเพื่อนฝูง จากการวิจัยพบว่าการได้รับการสนับสนุนจากคนในครอบครัวส่งผลต่อการทำงานทางไกล กล่าวคือ หากสมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจ โดยให้ความเคารพในเวลาการทำงานทางไกล กล่าวคือ หากสมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจ โดยให้ความเคารพในเวลาการ

ทำงาน ไม่มีการรบกวน การสนับสนุนจากคนในครอบครัวนั้นมีความสำคัญเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางไกล รวมถึงความสัมพันธ์กับองค์กร

โสภิต (2555) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยและทัศนคติพนักงานบริษัทต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้าน” พบว่า เพศ อายุ ลักษณะงาน และสถานภาพสมรส เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน แต่ลักษณะทางประชากรศาสตร์ดังกล่าว ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้าน และยังพบว่า ทัศนคติในการทำงานที่บ้านด้านการบริหารชีวิตส่วนตัว และทัศนคติในการทำงานที่บ้านด้านการบริหารการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทที่จะทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรสุดา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรส่วนกลาง” พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานคือปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ส่วนปัจจัยด้านความผูกพันกับหน่วยงานนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

Xiao et al. (2021) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการ Work from home ในช่วง COVID-19 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานสำนักงาน 988 คน ที่ Work from home ซึ่งมีผู้เข้าร่วมทำแบบทดสอบทั้งหมด 60.9% พบว่าทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำแบบทดสอบ แย่ลงจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การขาดการออกกำลังกาย สภาพการทำงานที่อยู่แต่ในบ้านทั้งวัน การรับประทานอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ สิ่งรบกวนภายในบ้าน เวลาทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากปกติ การสื่อสารที่ยากลำบากขึ้น รวมไปถึงอุปสรรคในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งปัญหาข้างต้นนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง

จากรายงานการค้นคว้าการวิจัยของ นัฐพร (2564) ที่ทำการศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร” โดยการใช้แบบสอบถามปลายเปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครเข้าร่วมการทำแบบสอบถามจำนวน 443 คน ผลพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จของระบบสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เบญจมาศ บุ่งรุ่ง (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน Work from home ของพนักงานของรัฐในช่วงสถานการณ์การกระจายของเชื้อไวรัส COVID-19” โดยศึกษาทั้งการวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS ผลการวิจัย

พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่บ้าน รองลงมาคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยี

กุลนิษฐ์ และธิดาทิพย์ (2563) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work from home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่พนักงานบริษัทในเขต กทม. และปริมณฑล” โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 385 คน ด้วยการตอบคำถามในแบบฟอร์ม พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อความพอใจของพนักงานที่ทำงานแบบ Work from home และส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานของพนักงาน รวมไปถึงคุณภาพของงานที่ทำ

Aropah et al. (2020) ได้ทำการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานช่วง Work from home โดยให้เจ้าหน้าที่รัฐบาลทำงานจากบ้านจำนวน 128 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำและสภาพแวดล้อมของพื้นที่ในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงาน กล่าวคือสภาพแวดล้อมของพนักงานที่ทำงานอยู่ที่บ้านควรมีความเหมาะสมกับร่างกาย เพื่อให้เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานของพนักงานดังกล่าว ที่ปฏิบัติงานรูปแบบการทำงานที่บ้าน หรือ Work from home

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work from home ของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง” โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาสำหรับงานวิจัยครั้งนี้คือ คือ พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวน 400 คน

2.เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work from home ของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยแบบสอบถามครั้งนี้มีการปรึกษาและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้แบบสอบถามในครั้งนี้นี้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามในการวิจัยนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, จำนวนวันในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home), ฝ่ายงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ซึ่งประกอบไปด้วยด้านนโยบายองค์กร, ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน, ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานที่บ้าน และด้านการสื่อสาร

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านระยะเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย

3.การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เนื่องจากการศึกษานี้มีการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา จึงได้มีการนำแบบสอบถามดังกล่าวที่ได้จัดทำขึ้นนำเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัยด้วยแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยหากข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยมากกว่า 0.5 จะสรุปว่าคำถามมีความสอดคล้องเที่ยงตรง

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จะวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work from home และประสิทธิภาพในการทำงาน Work from home ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์และตรวจสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐานในงานวิจัย โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรอิสระในการศึกษาคือ ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, จำนวนวันในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home), ฝายงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ซึ่งประกอบไปด้วยด้านนโยบายองค์กร, ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home), ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานที่บ้าน และด้านการสื่อสาร โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสื่อสารมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 4.25 ถัดมาเป็นปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) มีค่าเฉลี่ย 3.89 และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.64 แต่ในส่วนของคุณภาพส่วนบุคคลนั้นพบว่ามีค่าเฉลี่ยเพียง 1.94 ซึ่งอยู่ในระดับ น้อย ทั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยสามารถเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านระยะเวลาการทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็น ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38, 4.37, 4.31 และ 4.14 ตามลำดับ

ส่วนที่สอง ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย โดยภาพรวมพบว่าผลการวิจัยนี้ยอมรับสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) และ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) (1) ด้านนโยบายองค์กร, (2) ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน, (3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ (4) ด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) มีค่า $p = 0.000$ น้อยกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญ แต่ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นส่งผลเพียงเล็กน้อยที่ร้อยละ 18.4 เท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่ส่งผลร้อยละ 50.2

และเมื่อพิจารณาแยกแต่ละด้านของประสิทธิภาพแล้วพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งมีค่า $p = 0.001$ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (B) เท่ากับ 0.207 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งมีค่า $p = 0.000$ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (B) เท่ากับ 0.206 และปัจจัยด้านการสื่อสาร มีค่า $p = 0.000$ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (B) เท่ากับ 0.435 พบว่ายังเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพของงานอีกด้วย

สำหรับการพิจารณาประสิทธิภาพด้านปริมาณงานพบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน Work from home ในด้านปริมาณงาน โดยมีค่า $p = 0.000$, 0.001 และ 0.000 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (B) เท่ากับ 0.242, 0.158 และ 0.454 ตามลำดับ

สำหรับการพิจารณาประสิทธิภาพด้านระยะเวลาการทำงานพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร, ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home), ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการสื่อสาร ซึ่งมีค่า $p = 0.005$, 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (B) เท่ากับ -0.142, 0.365, 0.147 และ 0.440 ตามลำดับ ก็ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน Work from home ในด้านระยะเวลาการทำงานอีกด้วย

และสำหรับการพิจารณาประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร, ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) และปัจจัยด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน Work from home ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่า $p = 0.001$, 0.033 และ 0.000 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (B) เท่ากับ -0.242, 0.169 และ 0.329 ตามลำดับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านค่าใช้จ่ายสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดการแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับสมมติฐาน (P-value < 0.05)
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) 1. ด้านนโยบายองค์กร, 2. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home), 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 4. ด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับสมมติฐาน (P-value < 0.05)

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้าน Work from home ของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง” โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่ได้รับอนุญาตทำงานจากที่บ้านในบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผลจากการทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 สมมติฐาน ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) โดยแต่ละปัจจัยเป็นตัวกำหนดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้าน Work from home ของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ดังนี้

สมมติฐานที่ H1: ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

ผลจากการทดสอบนั้น ยอมรับสมมติฐาน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่ระดับนัยสำคัญ $p = 0.000$ โดยค่าวิเคราะห์ของตัวแปรอิสระเท่ากับ 0.184 สอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ (2559) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานี ตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จากผลการศึกษาพบว่าจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่าส่งผลอยู่ในระดับ น้อย เพียงร้อยละ 18.4 เท่านั้น

สมมติฐานที่ H2: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) 1. ด้านนโยบายองค์กร, 2. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน, 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 4. ด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

ผลจากการทดสอบนั้น ยอมรับสมมติฐาน คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) 1. ด้านนโยบายองค์กร, 2. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน, 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 4. ด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่ระดับนัยสำคัญ $p = 0.000$ โดยค่าวิเคราะห์ของตัวแปรอิสระเท่ากับ 0.502 ซึ่งสอดคล้องกับ กรุงเทพมหานคร (2563) องค์กรควรมีนโยบายที่กำหนดวิธีการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเพื่อกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น องค์กรต้องมียุทธศาสตร์สนับสนุนให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน และองค์กรต้องมีการปรับระบบการวัดผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการทำงานจากที่บ้านซึ่งจะต้องมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์โดยเน้นความสำเร็จของผลงานเป็นหลัก ซึ่งหากพิจารณาจากความเห็นสำหรับการศึกษาค้นคว้านี้พบว่าความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยนโยบายด้านองค์กรอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานอยู่ที่ระดับ มาก เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงพร และพิพัฒน์ (2563) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการ Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ พบว่า จากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการ Work from home ในการ วิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านอุปกรณ์และ เทคโนโลยี นอกจากนี้ สิริอร (2548) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทางานรอบ ๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การปฏิบัติงาน อ่านหนังสือ สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว จะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอ ๆ กับการรู้ความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ที่พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับ มากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยด้านการสื่อสารก็อยู่ในระดับมากที่สุดด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับ พชรียา (2563) ที่ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงคมนาคม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยด้านการสื่อสารที่ถูกต้องกับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม

ข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเท่านั้น สำหรับการศึกษาในอนาคต ผู้ที่ทำการวิจัยสามารถนำไปขยายขอบเขตการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอาจจะทำให้ผลการศึกษามีประสิทธิภาพ และใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปต่อยอดและนำเสนอแผนการปฏิบัติงาน Work Form Home ให้กับทางผู้บริหารขององค์กร ได้นำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรและเกิดประโยชน์

สูงสุดของการปฏิบัติงานที่บ้าน ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยดังกล่าวนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานของผู้ที่ได้ศึกษาต่อไป

อ้างอิงเอกสาร

วิทยานิพนธ์

กฤษฎา ราชรักษ์. 2564. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ชนกนันท์ โตชูวงศ์. 2563. การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤตการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชาลิณี ฐิติโชติพัฒนชัย. 2559. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชรียา ช่วยทอง. 2563. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงคมนาคม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดวงพร บุญเม้ง และพิพัฒน์ ไทยอารี. 2563. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการ Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

นัฐพร ปักสี. 2564. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ภูวนัย เกษบุญชู. 2550. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เบญจมาศ บุ่งรุ่ง. 2563. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานของรัฐในช่วงสถานการณ์การกระจายของเชื้อไวรัส โควิด-19: กรณีศึกษาสถาบันพระปกเกล้า. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รักษศักดิ์ บุญสิทธิ์. 2553. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ลภาวัน สติรรัตน์. 2564. การศึกษาผลกระทบจากการปฏิบัติงานที่บ้าน (WORK FROM HOME) ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สอบบัญชี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ลิลลมล กิตติเจริญกุล. 2562. ตำแหน่งและสายอาชีพที่สามารถใช้ระบบการทำงานแบบ Work from Home ในธุรกิจ B2B. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วีรยา อิทธิพัฒน์ภากิน และ อานนท์ ทับเที่ยง. 2562. การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ. 2559. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

โสภิต บวรไชยชาญ. 2555. ปัจจัยและทัศนคติของพนักงานบริษัทต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้าน, ปัญหาพิเศษปริญญาตรี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สรัญญา ช่อสัตย์. 2564. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัส Covid-19

บทความวารสาร

มนัสนันท์ ศรีนาคาร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2553. การทำงานทางไกลและที่บ้าน. วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม. 6(1): 109-118.

Bouziri, H., Smith, D., Descatha, A. and Dab, W. 2020. Working from home in the time of COVID-19: How to best preserve occupational health?. Occup Environ Med 77(7): 509-510.

Fortin, K. and Dennis-Escoffier, S. 1986. Telecommuters can qualify for tax breaks. Journal of systems management 37(7): 30-36.

Igbaria, M. and Guimarares, T. 1999. Exploring differences in employee turnover intentions and its determinants among telecommuters and non-telecommuters. Journal of management Information System 16(1): 147-164.

Kowalski, K. and Swanson, J.A. 2005. Critical success factors in developing teleworking programs. An International Journal 14(12): 236-249.

Kurland, B.N. and Bailey, E.D. 2014. The Advantages and Challenges of Working Her, There Anywhere, and Anytime. *Organizational Dynamics* 2(28): 53-68.

Mann, S. and Holdworth, L. 2003. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New technology work and employment* 18(3): 196-211.

Ward, N. and Shaba, G. 2001. Teleworking: An assessment of socio-psychological factor. *Facilities* 19(2): 34-35.

Weiss, J.M. 1994. Telecommuting boosts employee output. *HR magazine* 39: 51-53.

Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, B. and Roll, C.S. 2021. Impacts of Working from Home during COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation User. *J Occup Environ Med* 63(3): 181-190.

ข้อมูลสารสนเทศ

กรุงเทพธุรกิจ. 2563. นโยบายที่หน่วยงาน ‘ควรมี’ ต่อ ‘การทำงานทางไกล’. แหล่งที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/124622>. สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2567.

บุรชัย อัสวทวิบูลย์. 2564. WORK FROM HOME แบบไหนถึงเรียกว่า “พอดี”. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. แหล่งที่มา: <https://tu.ac.th/thammasat-200964-art-expert-talk-recommendations-adapting-for-work-from-home>. สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2567.

ผ.ศ. สุปล พรหมมาพัทธ์. 2560. วิธีการทำงานทางไกล. เทรนด์ยุคใหม่. แหล่งที่มา: <http://www.cioworldmagazine.com/supon-phrommaphan-teleworking/>. สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2567.

เสาวรัช รัตนคำฟู และเมธาวิ รัชตวิจิน. 2563. ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19. การศึกษาของทีดีอาร์ไอ. แหล่งที่มา: <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2567.

Ake Exocist. 2561. Work from home เป็นบางครั้งบางคราในบริษัท Software ยุคใหม่. Medium. แหล่งที่มา: <https://medium.com/@akexocrist/การ-work-from-home-ในบริษัท-software-ยุคใหม่-120c18baae>. สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2567.

TechmeBiz. 2563. ตัวอย่างการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน. เคล็ดลับการทำงานให้ง่ายและมีประสิทธิภาพ. แหล่งที่มา: <https://techme-biz.com/blog/seisansei-jirei-kpi/>. สืบค้นเมื่อ 7 เมษายน 2567.

หนังสือ

ดิน ปรัชญพฤทธิ์ และไกรยุทธ ธีรตยา คีนันท์. 2537. การประเมินการใช้เวลาของนักบริหารในราชการพลเรือน. 30. สำนักพิมพ์คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. 212 หน้า.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, กรุงเทพฯ. 1488 หน้า.

สมใจ ลักษณะ. 2546. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. สำนักพิมพ์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ. 324 หน้า.

สิริอร วิชชาวุธ . 2554. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น . สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. 139 หน้า

Jack M. Nilles. 1998. Managing Telework Strategies for Managing the Virtual Workplace. Willey, New York. 11 p.

Peterson, E. and Plowman, G.E. 1953. Business organization and management. 3rd ed. Homewood, Illinois.

Verbeke, A., Schulz, R., Greidanus, N., and Hambley, L. 2008. Growing the virtual workplace: The integrative value proposition for telework. Edward Elgar, London. 261 p.

รายงานการวิจัย

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. 2557. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรส่วนกลาง. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ.

รายงานการประชุม สัมมนา

กุลนิษฐ์ เสถียรโกเศศ และธิดาทิพย์ ปานโรจน์. 2563. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work from home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร. หน้า 595-608. ใน: การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9. วันที่ 1 มีนาคม 2564. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.