

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

### Factors Affecting Efficiency of Working from Home

ธิตี ทองอำพัน (Thiti Tongumpun)<sup>1</sup> ชาคริต วิมานรัตน์ (Chakrit Wimanrat)<sup>2</sup> สรรศักดิ์ ขจีฟ้า (Sansak Khajeefa)<sup>3</sup>  
นลินภัทร์ บำเพ็ญเพียร (Nalinpat Bhumpenpein)<sup>4</sup> และมาลีรัตน์ มะลิแยม (Maleerat Maliyaem)<sup>5</sup>

ภาควิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
<sup>1</sup>s6307011858209@email.kmutnb.ac.th, <sup>2</sup>s6307011858012@email.kmutnb.ac.th, <sup>3</sup>s6307011858071@email.kmutnb.ac.th,  
<sup>4</sup>nalinpat.b@itd.kmutnb.ac.th <sup>5</sup>maleerat.m@itd.kmutnb.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน โดยมีปัจจัยที่ศึกษาทั้งหมด 8 ปัจจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในเดือนเมษายน 2564 จากผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานที่บ้านจำนวน 621 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณวิธี Stepwise พบว่า ตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการทำงานที่บ้าน (2) อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานช่วยให้การทำงานสะดวกรวดเร็ว (3) องค์กรสนับสนุนให้ทำงานที่บ้าน และ (4) ซอฟต์แวร์ที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการทำงานที่บ้าน การทำงานที่บ้านที่ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกันอธิบายความผันแปรประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านได้ร้อยละ 40.5

**คำสำคัญ:** การทำงานจากบ้าน, การทำงานระยะไกล, ปัจจัยที่มีอิทธิพล

#### Abstract

This research aims to study factors affecting efficiency of working from home. Data were collected from 621 samples who have experience in working from home in Bangkok by online questionnaires and analyzed by stepwise multiple linear regression. The result reveal that there are four variables significantly affecting efficiency of working from home (i.e., perception of technology benefits from working from home, equipment that can be used for working rapidly, organization policy support for working from home and software that facilitate the use of technology for successful work) shared 40.5% variation in efficiency of working from home.

**Keywords:** Work from Home, Remote Work, Influential Factor

#### 1. บทนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคปัจจุบัน ทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม รวมทั้งโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid 19) ล้วนส่งผลให้องค์กรทั่วโลกต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าเป็นอย่างยิ่ง ส่งผลให้การดำรงชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นมีเครื่องมือเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ

มากมายโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลาทำให้คนที่อยู่ห่างไกลสามารถประชุมและติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว [1] ซึ่งถือเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่มีสาขาที่ห่างไกลกันหรือองค์กรที่ต้องการขยายธุรกิจไปในต่างประเทศเช่นการมีสาขาในประเทศการมีฐานการผลิตในประเทศที่มีและการมีต้นทุนต่ำกว่า เป็นต้น การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารจึงเป็นสิ่งที่ทำให้

การดำเนินงานเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็วซึ่งหากองค์กรใดสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสมก็จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างข้อได้เปรียบจากแข่งขันได้ การสร้างข้อได้เปรียบจากการแข่งขันนั้นองค์กรอาจทำได้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นการมีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยหรือการใช้เทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงาน [2] หรือมีวิธีการกระบวนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีวัตถุประสงค์ที่มีคุณภาพ ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่สามารถสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันได้

## 2. ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 การสนับสนุนการทำงานที่บ้าน

จากสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 จากข้อมูลของกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 7 เม.ย. 2564 ส่งผลให้บริษัทหลายแห่งที่มีสำนักงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร กำหนดแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกับการควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อให้กับพนักงาน [3]

หลายบริษัทผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนให้พนักงานปรับกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน เช่น ลดขั้นตอนในการส่งเอกสารให้ลงนามอนุมัติ เป็นการอนุมัติแทนอีเมลหรือในระบบอื่น ๆ การเซฟไฟล์เอกสารไว้ที่ส่วนกลาง ให้คนทำงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปแก้ไขได้แบบออนไลน์แทนการส่งเอกสารให้ทบทวนแก้ไขกันไปมาหลายรอบ

### 2.2 ความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการทำงานที่บ้าน

การทำงานทางไกลและที่บ้านยังเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทยหากต้องการในไปใช้ต้องอาศัยการศึกษาข้อมูลที่ถูกต้องโดยคัดเลือ่งพนักงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้พนักงานได้รับการอบรมจากผู้ที่มีความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบการทำงาน นอกจากนี้เทคโนโลยีที่ต้องใช้เป็นเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการทำงานได้อย่างเหมาะสมรวมทั้งมีความต่อเนื่องของ

นโยบายมีความเข้าใจเป้าหมายที่แท้จริงและกระทำอย่างจริงจัง [1,-2,4-5]

### 2.3 แบบการจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ทฤษฎีแบบการจำลองการยอมรับเทคโนโลยี [5] เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ถูกพัฒนาต่อยอดมาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล มีจุดประสงค์เพื่อการอธิบายและคาดการณ์พฤติกรรม การใช้ระบบสารสนเทศของผู้ใช้งาน โดยกล่าวว่าการยอมรับพฤติกรรม การตั้งใจใช้งาน (Behavioral Intention) และการใช้ระบบเทคโนโลยีของแต่ละบุคคล [1-2, 4-6]

### 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

จากการทบทวนงานวิจัยพบว่ามี 8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน (Work from home) ดังตารางที่ 1 และมีรายละเอียดดังนี้

ความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการทำงานที่บ้าน ( $X_1$ ) การเข้าใจถึงการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในการทำงานจากที่บ้านช่วยให้มีประโยชน์มากขึ้นต่อการทำงานจากที่บ้าน [1-2, 4-5, 7-8]

การรับรู้ถึงความง่ายในใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการทำงานที่บ้าน ( $X_2$ ) การรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งานจะช่วยให้มีประโยชน์มากขึ้นทำให้สามารถใช้งานประสิทธิภาพของเทคโนโลยีสำหรับการทำงานที่บ้านอย่างเต็มที่ [1, 4-8]

การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการทำงานที่บ้าน ( $X_3$ ) การรับรู้ถึงประโยชน์ช่วยให้รับรู้ว่าจะช่วยให้มีประโยชน์มากขึ้นในการทำงาน [1-2, 4-9]

ฮาร์ดแวร์ที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการทำงานที่บ้าน ( $X_4$ ) อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้สำหรับการทำงานจากที่บ้านช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่ติดขัด [1, 4-5, 7, 10-11]

ซอฟต์แวร์ที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการทำงานที่บ้าน ( $X_5$ ) คือ เครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพ

บนคลาวด์และเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่พนักงานใช้อยู่ นั้นแพร่หลายมากขึ้นในที่ทำงานทุกวันนี้เช่นแอปพลิเคชันการประชุมออนไลน์ [1, 4-5, 7, 10]

องค์กรสนับสนุนซอฟต์แวร์ในการทำงานที่บ้าน ( $X_6$ ) รัฐบาลและองค์กรต่าง ๆ จึงควรสนับสนุนให้มีการทำงานที่บ้านมากขึ้นทั้งในช่วงที่โควิด-19 ระบาดและช่วงหลังจากที่โควิด-19 เลิกระบาดในวงกว้างแล้วจนกลายเป็น “ความปกติใหม่” (New normal) อย่างหนึ่งของประเทศ [2, 4-5, 7-8, 11-14]

แรงจูงใจในการทำงาน ( $X_7$ ) การลดค่าใช้จ่ายหรือลดความเหนื่อยล้าของพนักงาน [2, 4, 7, 9, 11-12, 14-16]

ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน (Y) การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับการทำงานที่องค์กร (Office)[1, 4, 6, 8, 10, 13, 15]

**ตารางที่ 1** ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน

ปัจจัย	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X_6$	$X_7$
[1]	✓		✓	✓	✓		
[2]	✓	✓	✓			✓	✓
[4]	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
[5]	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
[6]		✓	✓				
[7]	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
[8]	✓	✓	✓			✓	
[9]			✓				✓
[10]				✓	✓	✓	✓
[11]				✓		✓	✓
[12]						✓	✓
[13]						✓	
[14]						✓	✓
[15]							✓
[16]							✓
รวม	6	6	8	6	5	10	10

### 3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

ตัวอย่างในงานวิจัยนี้คือพนักงานเอกชนราชการรัฐวิสาหกิจที่มีการทำงานที่บ้านจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จะต้องใช้ตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 400 คน ทั้งนี้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ระหว่างเดือนเมษายน 2564 ได้จำนวนตัวอย่างที่ดีจำนวน 621 คน จากทั้งหมด 701 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือ แบบสอบถามออนไลน์แบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ซึ่งถูกประเมินความเที่ยงตรงด้วยค่าความสอดคล้อง IOC โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่า  $X_3$ ,  $X_5$  และ  $X_6$  ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัยจึงดำเนินการปรับเปลี่ยนคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและตรวจสอบสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's) ทั้งฉบับพบว่ามีค่า 0.811 และรายข้อมีค่าระหว่าง 0.771-0.821

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานจากที่บ้าน และส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

### 4. ผลการดำเนินงานวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 323 คน และเพศชายจำนวน 298 คน มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 320 คน รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 264 คน มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 26 คน มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 10 คน และน้อยที่สุด มีอายุระหว่าง 60 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 324 คน รองลงมาคืออาชีพเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 282 คน และน้อยที่สุด มีอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 15 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 209 คน รองลงมาคือประสบการณ์

ในการทำงาน 1-2 ปี จำนวน 206 คน มีประสบการณ์  
ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 68 คน มีประสบการณ์  
ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน มีประสบการณ์  
ในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 51 คน และน้อยที่สุด  
มีประสบการณ์ในการทำงาน 2-3 ปี จำนวน 34 คน

และยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่  
มีประสบการณ์ในการทำงานจากที่บ้านน้อยกว่า 1 ปี  
จำนวน 352 คน รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน  
จากที่บ้าน 1-2 ปี จำนวน 259 คน มีประสบการณ์  
ในการทำงาน 3-5 ปีจำนวน 9 คนและน้อยที่สุดมีประสบการณ์  
ในการทำงาน 2-3 ปีจำนวน 1 คน

4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณวิธี Stepwise  
พบว่ามี 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงาน  
ที่บ้าน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 2  
โดยทั้ง 4 ปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของ  
ประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้านได้ร้อยละ 40.5 ดังสมการ  
พยากรณ์ต่อไปนี้

$$Y = 0.718 + 0.311X_3 + 0.224X_4 + 0.133X_7 + 0.139X_5$$

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณวิธี Stepwise

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.718	.150		4.785	.000
X <sub>3</sub>	.311	.040	.301	7.705	.000
X <sub>4</sub>	.224	.040	.226	5.645	.000
X <sub>7</sub>	.133	.031	.152	4.255	.000
X <sub>5</sub>	.139	.033	.148	4.148	.000

R = .639 R Square = .409 Adjusted R Square = .405

จากสมการข้างต้นสามารถวิเคราะห์เพื่อสรุป  
ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ดังนี้

(1) การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งานเทคโนโลยี  
การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการทำงานที่บ้าน  
ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ [4] และพบว่า  
เมื่อมีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีจะทำให้การทำงาน  
มีประสิทธิภาพและรู้สึกอยากใช้เทคโนโลยีต่อ [6]

ข้อเสนอแนะควรจัดอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการ  
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน  
เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการใช้งาน  
เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ฮาร์ดแวร์ที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานเทคโนโลยี  
สำหรับการทำงานที่บ้าน อุปกรณ์ในการทำงานที่ช่วย  
ในการทำงานให้สะดวกและรวดเร็ว [4] ข้อเสนอแนะ  
ควรจัดสรรอุปกรณ์ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานให้กับพนักงาน  
อย่างเพียงพอ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการทำงาน

(3) แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจที่ช่วยประหยัด  
ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการเดินทางไปยังที่ทำงานช่วยให้  
พนักงานมีกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ [6]  
และแรงจูงใจมีผลต่อผลของการทำงานเป็นอย่างมาก  
กล่าวคือ ผลของการทำงานขึ้นกับแรงจูงใจของพนักงาน  
[12, 15] ข้อเสนอแนะควรมีการเพิ่มแรงจูงใจในด้านต่างๆ  
เช่น การให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมการปรับตำแหน่งงานขึ้น  
การเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน เป็นต้น ทำให้  
เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

(4) ซอฟต์แวร์ที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานเทคโนโลยี  
สำหรับ Work From Homeองค์กรมีการสนับสนุนโปรแกรม  
หรือสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานที่บ้านในรูปแบบ  
ออนไลน์ ช่วยประหยัดเวลาในการทำงาน [15] ข้อเสนอแนะ  
ควรออกแบบระบบควรมีความซับซ้อนที่น้อย ง่าย และ  
เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน และต้องมีความสอดคล้องกับ  
กระบวนการทำงาน เพื่อช่วยประหยัดเวลาในการทำงาน

## 5. สรุปผลและอภิปรายผล

งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อ  
การทำงานที่บ้านจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง  
จำนวน 621 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการถดถอย  
เชิงเส้นพหุคูณวิธี Stepwise พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจ  
ในการพยากรณ์มีทั้งหมด 4 ตัวแปรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลิกบริการเท่ากับ 0.639 สามารถ  
พยากรณ์ได้ร้อยละ 40.5 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
ต่อการทำงานที่บ้าน ประกอบด้วย (1) เทคโนโลยีที่ช่วยให้  
การทำงานที่บ้านสามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับ

มอบหมายและมีประสิทธิภาพ (2) อุปกรณ์ในการทำงาน  
ที่ช่วยในการทำงานให้สะดวกและรวดเร็ว (3) แรงจูงใจ  
ที่ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและระยะเวลา ในการเดินทาง  
ไปยังที่ทำงาน และ (4) องค์การสนับสนุนโปรแกรมหรือ  
สภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานที่บ้านหมายเหตุ  
การสนับสนุนรวมถึงการจัดการเทคโนโลยีการจัด  
สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์  
กล่าวคือ การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพในการทำงาน  
เหมือนกันการทำงานที่ทำงานอย่างไรก็ตามปัจจัยที่มี  
อิทธิพลทั้ง 4 ปัจจัยนี้สามารถนำไปวิเคราะห์แนวทางการหา  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน  
ซึ่งสอดคล้องกับ [15] ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี  
เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานในทำงานที่บ้าน  
ผลในภาพรวมพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
จากที่บ้านประกอบด้วยปัจจัยด้านฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์  
ที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการทำงานที่บ้าน  
องค์การสนับสนุนให้ทำงานที่บ้านแรงจูงใจในการทำงาน  
เช่น ลดความเหนื่อยล้าผลประโยชน์ด้านค่าใช้จ่ายการรับรู้  
ถึงประโยชน์ในการใช้งานเทคโนโลยีแสดงให้เห็นว่า  
การทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้  
อย่างมีประสิทธิภาพและยังสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์

#### เอกสารอ้างอิง

- [1] ชนม์นิภา เขียนนอก. (2563). *การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษาของความปลอดภัยแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [2] Kante, M., Oboko, R. & Chepken, C., (2016). "Factors affecting the use of ICTs on agricultural input information by farmers in developing countries," *AIMS Agriculture and Food*, 1(3): 315-329.
- [3] ประชาชาติธุรกิจ. (2564). *บริษัทใน กทม. แห่ work from home ลดเสี่ยงโควิดคลัสเตอร์ของหล่อ*. สืบค้น 24 เมษายน 2564, จาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-645562>.
- [4] อภิเชล ทองมั่ง กำเนิดว่า และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์. (2563). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 19(3), 119-130.
- [5] ซาลินี ฐิติโชติพิณชัย. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- [6] วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง. (2562). *การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- [7] สายสุตา ปันตระกูล และคณะ. (2014). "การศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนระดับอนุบาลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร," *Journal of the Association of Researchers*, 19(2), 81-91.
- [8] Putra, Y.T.P., et al., (2021). "The Effect of Work From Home (WFH) On Employee Performance In The Sub Directorate Bibliography, National Library of Indonesia". Retrieved 2 April 2021 from [https://www.academia.edu/42783114/The\\_Effect\\_of\\_Work\\_From\\_Home\\_WFH\\_On\\_Employee\\_Performance\\_In\\_The\\_Sub\\_Directorate\\_Bibliography\\_National\\_Library\\_of\\_Indonesia](https://www.academia.edu/42783114/The_Effect_of_Work_From_Home_WFH_On_Employee_Performance_In_The_Sub_Directorate_Bibliography_National_Library_of_Indonesia).
- [9] หน่วยบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป. (2563). *Work from Home สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่แนวทางการปฏิบัติงานแบบ Work from Home*. เชียงใหม่: สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- [10] มนัสนันท์ ศรีนาคาร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2553). การทำงานทางไกลและที่บ้าน. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, 6(1), 109-118.
- [11] เสรี คงยืนยง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3* (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- [12] ธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก* (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีปทุม.
- [13] ปุริศ ชันธเสมา. (2563). *ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาศโควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสยาม.
- [14] ลลิตา เกอเกลียง. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- [15] นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [16] วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.