



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน The Factors Affecting on Work Efficiency of Work from Home

ธิดารัตน์ พิมพอินทร์¹ และพงศธร ตันตระบัณฑิต²

Thidarat Pimin¹ and Pongsatorn Tantrabundit²

นักศึกษาศาสาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล¹, คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม²

Student at Major of Business Administration and Digital Innovation¹, Faculty of Accounting and Management at Mahasarakham University²

Corresponding author, E-mail: 63010958001@msu.ac.th¹, pongsatorn.t@acc.msu.ac.th²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน และเพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจ SME ในกรุงเทพมหานครที่มีนโยบายให้พนักงานทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยกลุ่มพนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ เพศชาย อายุ 23-25 ปี การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ทำงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ และอยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้าปฏิบัติการ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นในการที่จะส่งเสริมให้พนักงานทำงานจากที่บ้านให้ประสบความสำเร็จ เกิดผลงานเป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย จึงควรมุ่งเน้นพนักงานกลุ่มเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-25 ปี มีการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี และทำงานเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ อาจอยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้างานหรือระดับปฏิบัติการก็ได้ นอกจากนั้นหน่วยงานควรให้การสนับสนุนให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่องาน สร้างสมดุลชีวิตและงาน และความอยู่ดีมีสุข ตลอดจนความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านในที่สุด

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน, ทัศนคติในการทำงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การทำงานจากที่บ้าน



ABSTRACT

The research objective was to investigate personal factors and work-motivation factors on work-from-home attitudes that affecting work efficiency of Thai employees from SMEs in Bangkok. Applying a quantitative research model, online questionnaires were used to collect data from a sample size of 400 employees in the SMEs that allowed their employees to work-from-home during the epidemic of the Corona virus 2019. Data were analyzed using Independent Sample t-test, One-way ANOVA, and Multiple Linear Regression Analysis. Statistical significance was set at .05 for this study.

The results of the study found that personal factors, including gender, age, education level, job characteristics, and job positions, affect attitudes towards working from home with a statistical significance of .05. The group of employees who have attitudes towards working from home The most at were males, age 23-25 years, education higher than a bachelor's degree, working in strategic planning and the position of head of operations. And the motivation factor had a significant effect on the attitude to working from home at the .05 level. The attitude to working from home were job satisfaction, balance between life and work well-being, and the consistency between person and work affects the efficiency of working from home among employees of SME companies in Bangkok at a statistical significance of .05. Therefore, in order to encourage employees to work from home successfully, The work was produced as assigned. Therefore, we should focus on male employees, 23 - 25 years old and have higher education than a bachelor's degree. and work on strategic planning, and supervisory or operational level position. In addition, the agency should provide support to employees to be satisfied with their work. Create a balance between life and work and well-being as well as the consistency between person and work, it will ultimately lead to efficiency in working from home.

Keywords: Work Efficiency, Work Attitude, Work Motivation, Work-from-Home



บทนำ

ปัจจุบันการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) เป็นที่ยอมรับในการบริหารงานขององค์กรธุรกิจว่ามีส่วนช่วยเพิ่มผลิตภาพอันเกิดจากพนักงานที่มีความรู้สึกในทางบวกจากการได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้ เนื่องจากสามารถลดงานที่ไม่จำเป็น เช่น การประชุมหรือการเดินทางไปตามนัดหมายที่ไม่จำเป็น ความสะดวกในการรับประทานอาหารกลางวัน การพักผ่อน การออกกำลังกายในท้องถิ่น รวมถึงการมีสภาพการทำงานที่เงียบมากขึ้น และการสามารถนัดหมายประชุมกับทั้งในและนอกองค์กรได้ง่ายขึ้น (เสาวราช รัตนคำฟู และเมธวี รัชตวิจิตร, 2563) ในขณะเดียวกันการทำงานจากที่บ้านก็ทำให้มีค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง มีเวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทาง และมีผลผลิตการทำงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การทำงานที่บ้านยังมีผลดีต่อสังคมจากการช่วยลดปริมาณการจราจรในท้องถนน มีผลในการลดการนำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิง และลดมลพิษทางอากาศลง การทำงานจากที่บ้านจึงทำให้เกิดผลดีทั้งต่อองค์กร พนักงาน และสังคม (กันตพัฒน์ อนุศักดิ์เสถียร, 2564) ด้วยเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบการทำงานจากที่บ้าน เพื่อให้สอดคล้องกับการเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี อันจะส่งผลให้เพิ่มขีดความสามารถ และความได้เปรียบทางธุรกิจ เพื่อให้ทันต่อยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์ (วีรยา อิทธิพัฒน์ผาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง, 2562)

เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและลุกลามไปทั่วโลกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 ทำให้ทุกภาคส่วนของสังคมต้องมีการป้องกันและการลด การแพร่ระบาด จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของคนจำนวนมากที่ต้องทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่ได้ขยายตัวอย่างต่อเนื่องในช่วงหลายปีที่ผ่านมา องค์กรต่าง ๆ ได้ดำเนินนโยบายการทำงานจากบ้าน นอกจากจะลดความเสี่ยงการติดเชื้อแล้วยังเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งวิจัยกรุงศรี (2565) รายงานว่า แม้ร้อยละ 51 จะมองว่าการทำงานจากบ้านให้ผลลัพธ์ไม่ต่างกับการทำงานในสำนักงานแต่ยังร้อยละ 37 ที่มองว่า การทำงานจากบ้านนั้นมีประสิทธิภาพมากกว่า เนื่องจาก

พนักงานมีความต้องการในเรื่องความยืดหยุ่นในการทำงานที่มากขึ้น และให้ความสำคัญกับสมดุลการใช้ชีวิต

นอกจากนั้นแล้ว เทคโนโลยีสารสนเทศก็มีบทบาทในการทำงานที่บ้าน ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มคนทำงานรวมทั้งผู้ประกอบการเป็นอย่างดี ประกอบกับภาวะการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นผลทำให้กลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้รับผลกระทบในการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดนั้น ผู้ประกอบการจำนวนมากในกรุงเทพมหานครมีนโยบายประชุมและทำงานทางไกล (Video Conference) คนทำงานต้องเปลี่ยนบ้านเป็นออฟฟิศ โดยใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันในการสื่อสารทางไกล อาทิ Line, Zoom, Slack, Google meet เป็นต้น ตามนโยบายของแต่ละบริษัทจนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลายลงและกลับสู่สภาวะปกติ สถานการณ์นี้จึงทำให้การทำงานจากที่บ้านถือว่าเป็นทางออกที่ดีกว่าการต้องออกเดินทางไปทำงานที่สำนักงาน สำหรับการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้านจึงถือเป็นการทำงานยุคใหม่ ควบคู่กับเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาไปจนทำให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ได้อย่างสะดวก รวดเร็วและมีต้นทุนที่ลดลง และช่วยให้คนส่วนใหญ่มุ่งรักษาระยะห่างทางสังคม เพื่อความปลอดภัยของพนักงานในองค์กร รวมถึงเป็นการแสดงจุดยืนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการลดโอกาสในการแพร่เชื้อ จากบุคคลสู่บุคคล ในระหว่างการเดินทางผ่านระบบขนส่งสาธารณะหรือการทำงานในย่านที่มีคนสัญจรไปมาอย่างหนาแน่น อย่างไรก็ตามแม้การทำงานที่บ้านจะมีความปลอดภัยสูงจากการติดเชื้อไวรัส แต่ก็ใช่ว่าพนักงานทุกคนจะสามารถทำงานได้อย่างไร้อุปสรรค โดยเฉพาะในเรื่องของสถานที่ วัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ไม่สะดวก รวมไปถึงการยอมรับของพนักงาน (กุลนิษฐ์ เสฐียรโกเศศ และธิดาทิพย์ ปานโรจ, 2564) ซึ่งจะมีปฏิกิริยาที่ต่างกันออกไป บางคนชอบเพราะได้เปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน แต่ถึงอย่างไรก็ตามบางคนกลับเห็นว่าการทำงานที่ออฟฟิศมีความสะดวกสบายมากกว่า เพราะมีอุปกรณ์ที่ครบครัน จะติดต่อประสานงานหรือนัดประชุมกับใครก็ทำได้อย่างรวดเร็ว และยังมีสังคมที่จะได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน บางส่วนยังมองว่าการทำงานที่บ้านทำให้ตนมีผลิตภาพลดลง เนื่องจากมีสิ่งเบี่ยงเบนความสนใจหรือสิ่งรบกวน

เช่น การดูหนัง การเล่นเกม การเล่นเกมออนไลน์ มีเสียงรบกวนที่บ้านหรือเพื่อนบ้าน มีแรงกระตุ้นในการทำงานจากเพื่อนร่วมทีมลดลง และถูกรบกวนจากเพื่อนหรือครอบครัว เช่น ครอบครัวที่มีเด็กเล็ก หรือไม่มีห้องส่วนตัว (เสาวรักษ์ รตนคำฟู และเมธาวิรัชตวิจิตร, 2563) แต่เมื่อเกิดวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 การทำงานจากที่บ้านจึงนับเป็นทางเลือกที่ดีเพื่อลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (วรรณมา วิจิตร, เขียวรัตน์ ชีระพิบูล และณัฐพล ฉายศิริ, 2564)

ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานนั้น ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg Two-Factor Theory) มีสาระสำคัญว่าแรงจูงใจเป็นผลจากความพยายามที่จะทำให้ความต้องการส่วนบุคคลได้รับความพึงพอใจ โดยสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) และลักษณะของงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) (ประเสริฐอุไร, 2559) ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานในการทำงาน เป็นแรงจูงใจจากภายในที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจอย่างแท้จริงซึ่งสามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และ 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นแรงจูงใจภายนอก ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยที่คอยรักษาให้บุคลากรไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่บุคลากรต้องการได้รับการตอบสนองซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจขึ้น ได้แก่ ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา นโยบายในการบริหารสภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน

สำหรับภาพรวมขององค์กรนั้น มีปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าคือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ของการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเกิดจากการปฏิบัติงาน ณ องค์กร หน่วยงาน บริษัท หรือสถานประกอบการต่าง ๆ แต่ผลกระทบจาก

สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้รูปแบบการทำงานจากที่บ้านถูกนำมาปรับใช้ในหลาย ๆ องค์กร เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการประหยัดการใช้ทรัพยากรในที่ทำงาน หรือแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินที่พนักงานไม่สามารถเดินทางมาสำนักงานได้ การทำงานที่บ้านนับเป็นความท้าทายที่พนักงานจะรักษาระดับการทำงานให้เทียบเท่ากับการทำงานที่สำนักงาน โดยได้ถูกนำมาปรับใช้ในหลาย ๆ องค์กร ทำให้การทำงานจากที่บ้านกำลังกลายเป็นเรื่องธรรมดามากขึ้น และเกิดสัดส่วนของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการทำงานประจำจากที่บ้าน (อภิชล ทองมั่ง กำเนิดว่า และสุรสิทธิ์ ระวีวงศ์, 2563)

ดังนั้น การศึกษาวิจัยได้ส่งผลให้เกิดการใช้ระบบการทำงานจากที่บ้านที่มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะสามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้เหมือนหรือเหนือกว่าการปฏิบัติงาน ณ องค์กร หน่วยงาน บริษัท หรือสถานประกอบการต่าง ๆ โดยที่การทำงานจากที่บ้านจะช่วยให้เกิดรูปแบบการทำงานที่ทำให้พนักงานสามารถเข้าถึงการทำงานที่ใดก็ได้ทุกที่ทุกเวลาโดยไม่ต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงาน ในการศึกษาครั้งนี้ทางผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน และทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน



2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

3. ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ขอบเขตการวิจัย

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร โดยเป็นพนักงานในบริษัทที่มีนโยบายให้พนักงานทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท SME ในกรุงเทพมหานครที่เป็นพนักงานในบริษัทที่มีนโยบายให้พนักงานทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

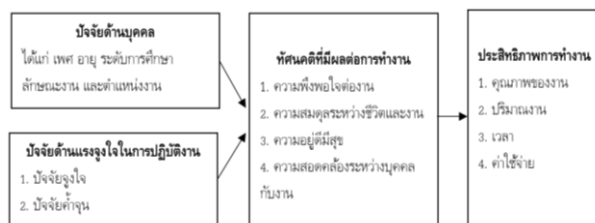
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารในกลุ่มบริษัท SME สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้านให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้
2. ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารในกลุ่มบริษัท SEM สามารถนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงให้พนักงานมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน
3. กลุ่มบริษัท SME ที่มีนโยบายการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้านสามารถนำผลการวิจัยไปพิจารณาวางแผน แก้ไขปรับปรุงกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจได้

ด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ทำการศึกษาคือ ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน

และประสิทธิภาพการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจ SME ในกรุงเทพมหานครที่มีนโยบายให้พนักงานทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (1973) แบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

โดยในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ใช้การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนี

ความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อ

จากนั้นผู้ศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ระหว่าง 0.820 ถึง 0.976 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ต่อไป (Cronbach, 1951) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยแจกแจงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในรูปของความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) การบรรยายข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านในรูปของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทำการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้านที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านหรือไม่

3. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน และวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจ SME ในกรุงเทพมหานคร โดยเป็นพนักงานในบริษัทที่สมัครใจให้พนักงานทำงานในรูปแบบ

การทำงานจากที่บ้านโดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำนวน 400 คน เมื่อจำแนกข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 64 อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 39.25 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70 ทำงานด้านการตลาด หรือการขาย ร้อยละ 23 อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 62.5 มีทัศนคติเห็นด้วยกับการทำงานจากที่บ้าน ร้อยละ 86.75 โดยใช้โทรศัพท์มือถือเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานของพนักงานมากที่สุดและแอปพลิเคชัน LINE เป็นแอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารจากการทำงานที่บ้านมากที่สุด

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ และปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.31 ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.21 ด้านนโยบายในการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.04 และด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 ตามลำดับ

ปัจจัยทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพึงพอใจต่องาน มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาคือ ด้านความอยู่ดีมีสุข มีค่าเฉลี่ย 4.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน มีค่าเฉลี่ย 4.23 และด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ

ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.25 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.22 และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้านที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านหรือไม่ โดยใช้สถิติ



การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample t-test) เพื่อวิเคราะห์ว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันหรือไม่ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ว่า อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันหรือไม่ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t/F	Sig.
เพศ	ชาย	256	4.509	0.507	10.296	.000**
	หญิง	144	3.836	0.685		
อายุ	23 - 25 ปี	106	4.501	0.492	56.788	.000**
	36 - 45 ปี	157	4.451	0.609		
	46 - 55 ปี	89	4.156	0.461		
	65 ปีขึ้นไป	48	3.351	0.651		
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	3.241	0.647	138.592	.000**
	ปริญญาตรี	280	4.374	0.486		
	สูงกว่าปริญญาตรี	65	4.671	0.468		
ลักษณะงาน	บัญชีหรือการเงิน	73	4.534	0.255	113.975	.000**
	ทรัพยากรบุคคล	44	4.603	0.375		
	การตลาดหรือการขาย	92	4.294	0.287		
	การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์	36	4.361	0.279		
	การผลิต/การบริการ	71	3.180	0.627		
	การวางแผนกลยุทธ์	36	4.724	0.500		
	บริหารทั่วไป	48	4.693	0.370		

(ต่อ)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t/F	Sig.
ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	250	4.380	0.605	33.414	.000**
	ระดับหัวหน้าปฏิบัติการ	54	4.578	0.637		
	ระดับหัวหน้าแผนก	45	4.121	0.095		
	ระดับผู้จัดการฝ่าย	33	3.271	0.605		
	สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	18	3.939	0.575		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยกลุ่มพนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ เพศชาย อายุ 23-35 ปี มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทำงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ อยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้าปฏิบัติการ

การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานครใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันเองสูงหรือไม่ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 2 ดังนี้



ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานกับทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน
ของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ลักษณะงาน	ความรับผิดชอบ	ความก้าวหน้าในงาน	การได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าตอบแทน	ผู้บังคับบัญชา	นโยบายในการบริหาร	สภาพการทำงาน	ความมั่นคงในงาน	ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ทัศนคติ
ลักษณะงาน	1.000										
ความรับผิดชอบ	.536**	1.000									
ความก้าวหน้าในงาน	.687**	.624**	1.000								
การได้รับการยอมรับนับถือ	.609**	.713**	.578**	1.000							
ค่าตอบแทน	.694**	.551**	.730**	.609**	1.000						
ผู้บังคับบัญชา	.514**	.442**	.562**	.490**	.560**	1.000					
นโยบายในการบริหาร	.756**	.570**	.775**	.586**	.747**	.555**	1.000				
สภาพการทำงาน	.509**	.550**	.659**	.575**	.609**	.647**	.619**	1.000			
ความมั่นคงในงาน	.516**	.404**	.488**	.444**	.497**	.458**	.477**	.459**	1.000		
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.778**	.583**	.764**	.587**	.741**	.553**	.835**	.664**	.533**	1.000	
ทัศนคติ	.826**	.758**	.857**	.767**	.843**	.745**	.853**	.790**	.669**	.873**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 เมื่อทำการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างกันอยู่ที่ .404 ถึง .835 ซึ่งมีค่าไม่เกิน .85 จึงถือว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป หรือไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) (Stevens, 1996) ดังนั้น จึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระแต่ละตัวในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ได้ต่อไป และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (r) ระหว่าง .656 ถึง .849

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณโดยใช้วิธี Enter คือ การนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าในสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพร้อมกัน แสดงผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.278	.076		3.661	.000**		
	ลักษณะงาน	.132	.025	.145	5.218	.000**	.322	3.105
	ความรับผิดชอบ	.040	.019	.050	2.045	.041*	.418	2.392
	ความก้าวหน้าในงาน	.104	.030	.100	3.416	.001**	.289	3.461
	การได้รับการยอมรับนับถือ	.067	.021	.083	3.282	.001**	.389	2.571
	ค่าตอบแทน	.102	.021	.135	4.914	.000**	.333	3.003
	ผู้บังคับบัญชา	.064	.020	.072	3.254	.001**	.513	1.948
	นโยบายในการบริหาร	.106	.028	.124	3.755	.000**	.231	4.336
	สภาพการทำงาน	.051	.021	.060	2.406	.017*	.404	2.474
	ความมั่นคงในงาน	.184	.015	.243	12.330	.000**	.646	1.548
	ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.144	.029	.170	5.004	.000**	.217	4.607

R = .950, R² = .903, Adj R² = .900, Std Error = .209, Durbin-Watson = 1.817,

Sig of F = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ได้ค่า Sig of F = .000 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน และในการทดสอบความไม่สัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า



ค่า Variance inflation Factor (VIF) ที่สูงที่สุดมีค่า 4.607 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.00 (ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00) และค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุด คือ .217 ซึ่งมีค่าไม่ต่ำกว่า .2 (ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .2) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ได้ทำการวิเคราะห์ที่ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งข้อมูลดังกล่าวถือว่ามีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน (Sig. = .000) ความสำเร็จของงาน (Sig. = .001) ความก้าวหน้าในงาน (Sig. = .001) การได้รับการยอมรับนับถือ (Sig. = .000) ค่าตอบแทน (Sig. = .001) ผู้บังคับบัญชา (Sig. = .000) สภาพการทำงาน (Sig. = .000) ความมั่นคงในงาน (Sig. = .000) มีผลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และความรับผิดชอบ (Sig. = .041) นโยบายในการบริหาร (Sig. = .017) มีผลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด (ค่า Beta > .200) คือ ด้านสภาพการทำงาน (Beta = .243)

การวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.123	.109		10.262	.000**		
ความพึงพอใจต่องาน	.088	.028	.128	3.131	.002**	.454	2.204
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	.256	.045	.321	5.666	.000**	.237	4.217

(ต่อ)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ความอยู่ดีมีสุข	.130	.034	.151	3.843	.000**	.493	2.027
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	.263	.035	.346	7.532	.000**	.359	2.782

R = .837, R² = .700, Adj R² = .697, Std Error = .319, Durbin-Watson = 1.809, Sig of F = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านพบว่า ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่องาน (Sig. = .002) ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Sig. = .000) ความอยู่ดีมีสุข (Sig. = .000) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Sig. = .000) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด (Beta > .200) คือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Beta = .263) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Beta = .256)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้านที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนี้

เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเพศชายมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย 4.509) มากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.836) เนื่องจากเพศชายมีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีจากการติดต่อสื่อสารทั้งการเปิดรับข่าวสาร การส่งสาร ซึ่งมักจะชื่นชอบการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน

และการติดต่อสื่อสาร ทำให้เมื่อต้องทำงานจากที่บ้านเพศชายจะมีทัศนคติในการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของภรณ์ยุ อภิมนต์บุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน (2566) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 พบว่า เพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอายุ 23-25 ปี มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย 4.501) มากที่สุด รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.451) อายุ 46-55 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.156) และอายุ 65 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.351) ตามลำดับ เนื่องจากพนักงานกลุ่มอายุน้อยกว่ามักจะมีแนวคิดเสรีนิยม ชอบความเป็นอิสระ ชอบใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน การค้นหาข้อมูล และความบันเทิง ทำให้เมื่อทำงานจากที่บ้านกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ ดิษรินทร์ ไทยประกอบ, เกษม สวัสดิ์ และพูนศักดิ์ แสงสันต์ (2565) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.671) มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.374) และการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 3.241) ตามลำดับ ซึ่งกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมักจะมีความรู้ ความคิด อุดมการณ์ รสนิยมในการใช้ชีวิตและการทำงานที่เข้ากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ สรรณู ชือสัตย์ (2564) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัส

โควิด-19 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีทัศนคติความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

ลักษณะงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ (ค่าเฉลี่ย 4.724) มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด รองลงมาคือ งานด้านบริหารทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 4.693) งานด้านทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.603) งานด้านบัญชีหรือการเงิน (ค่าเฉลี่ย 4.534) งานด้านการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 4.361) งานด้านการตลาดหรือการขาย (ค่าเฉลี่ย 4.294) และงานด้านการผลิตหรือการบริการ (ค่าเฉลี่ย 3.18) เนื่องจากลักษณะงานด้านการวางแผนกลยุทธ์จะมีความท้าทายที่ต้องทำให้พนักงานต้องศึกษา เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้มีโอกาสในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทั้งยังต้องรับรู้หน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบ ควบคุมการทำงานและมีวิธีการทำงานที่ดี ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เมื่อพนักงานที่ทำงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ต้องทำงานจากที่บ้านจึงมีความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่องานมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ สรรณู ชือสัตย์ (2564) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 พบว่า ลักษณะงานแตกต่างกันจะมีทัศนคติความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับหัวหน้าปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 4.578) มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 4.38) ระดับหัวหน้าแผนก (ค่าเฉลี่ย 4.121) สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.939) และระดับผู้จัดการฝ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.271) ตามลำดับ เนื่องจากพนักงานระดับหัวหน้าปฏิบัติการเป็นกลุ่มพนักงานที่เริ่มทำงานมาบ้างแล้วแต่ไม่นานมากนัก เป็นกลุ่มที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องการความท้าทาย และขณะเดียวกันก็มีความรับผิดชอบในงานจนได้รับการเลื่อนระดับเป็นหัวหน้างานขั้นต้น เมื่อต้องทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานกลุ่มนี้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ดีและทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ



จนส่งผลต่อความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย จึงมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ ดิษรินทร์ ไทยประกอบ และคณะ (2565) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยแตกต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และความรับผิดชอบ นโยบายในการบริหาร ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน (Beta = .184) หมายถึง การมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์สำนักงาน มีเพียงพอต่อการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งการทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดี ทำให้ลดความเครียด ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงานมากขึ้น และทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐพร บักชี (2565) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร และยังได้สอดคล้องกับการศึกษาของ Nakrosiene, Bucuniene and Gostautaitė (2019) ที่ทำการศึกษาคูณลักษณะกับผลลัพธ์ของการทำงานระยะไกล พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อทัศนคติความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน สามารถสร้างสมดุลให้กับชีวิตและการทำงาน

ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

(Beta = .263) หมายถึง การทำงานจากที่บ้านนั้น พนักงานสามารถวางแผนจัดการงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถแสดงศักยภาพ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Beta = .256) หมายถึง การทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานที่ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของพนักงาน งานที่สามารถพักอาศัยในที่เดิมได้ ไม่ต้องออกเดินทางไปทำงานหรือย้ายตามสถานที่ทำงาน อีกทั้งงานที่ไม่กระทบต่อเวลาในการเข้าสังคม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ์ เชื้อมื่น และโชติ บัตรัฐ (2564) ที่ทำการศึกษาวិธีการทำงานจากที่บ้านให้มีความสุข พบว่า การที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงานจากที่บ้านสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านได้ถึงร้อยละ 40 เนื่องจากการทำงานจากที่บ้านพนักงานรู้สึกในทางบวกจากการได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้ และพนักงานยังมีความสุขเนื่องจากมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในด้านความห่วงใยในสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงานในช่วงโควิด-19 ระบาด สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐจินท์ มรกตศรีวรรณ (2563) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19 พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ประภาส โปธิภักขิย์ (2563) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบการทำงานจากที่บ้านของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 พบว่า การที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงานจากที่บ้านมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วริยา อธิพัฒน์ภาคนิ และอานนท์ ทับเที่ยง (2562) ที่ได้ศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน พบว่า ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้านที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยกลุ่มพนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ เพศชาย อายุ 23-35 ปี มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทำงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ อยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้าปฏิบัติการ ดังนั้น ในการที่จะส่งเสริมให้พนักงานทำงานจากที่บ้านให้ประสบความสำเร็จ เกิดผลงานเป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย จึงควรมุ่งเน้นพนักงานกลุ่มเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-35 ปี มีการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี และทำงานเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ อาจอยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้างานหรือระดับปฏิบัติการก็ได้

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ($Beta = .184$) หมายถึง การมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งการทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดี ทำให้ลดความเครียด ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงานมากขึ้น และทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด ดังนั้น ผู้ประกอบการที่มีแผนที่จะให้พนักงานทำงานจากที่บ้านให้ประสบความสำเร็จจึงควรสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน เช่น การจัดสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่พนักงานก็จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน พบว่า ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ($Beta = .263$) หมายถึง การทำงานจากที่บ้านนั้น พนักงานสามารถวางแผนจัดการงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถแสดงศักยภาพ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

($Beta = .256$) หมายถึง การทำงานจากที่บ้านทำให้งานที่ทำไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของพนักงาน งานที่สามารถพักอาศัยในที่เดิมได้ไม่ต้องออกเดินทางไปทำงานหรือย้ายตามสถานที่ทำงาน อีกทั้งงานที่ทำไม่กระทบต่อเวลาในการเข้าสังคม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทบทวนครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน และทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านนั้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเพิ่มปัจจัยหรือตัวแปรอิสระอื่น ๆ เข้ามาทำการศึกษาว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านหรือไม่ เช่น ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ปัจจัยความสำเร็จของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมักจะเกี่ยวกับทักษะความพร้อมของพนักงาน วัสดุอุปกรณ์ และการสนับสนุนของผู้ประกอบการ เป็นต้น และอาจทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการที่จัดให้มีการทำงานจากที่บ้าน และจากพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกต่อไปเพื่อใช้ในการสนับสนุนข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ทำการวิจัยเชิงปริมาณอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

กันตพัฒน์ อนุศักดิ์เสถียร. (2564). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

การเว้นระยะห่างทางสังคม การล็อกดาวน์ และการทำงานที่บ้าน (ตอนที่ 2). สืบค้นจาก https://www.thaihealthreport.com/th/articles_detail.php?id=95.

กุลนิษฐ์ เสฐียรโกเศศ และธิดาทิพย์ ปานโรจน์. (2563). ปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH)

ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

และปริมณฑล. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏ

หมู่บ้านจอมบึงวิจัย (ครั้งที่ 9). ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ

หมู่บ้านจอมบึง.



- ณัฐจันทร์ มรกตศรีวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดิษรินทร์ ไทยประกอบ, เกษม สวัสดิ์ และพูนศักดิ์ แสงสันต์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วารสาร บริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 5(3), 48-65.
- นัฐพร ปักชี. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประภาส โปธิปักขิย์. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ work from home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ เชื้อมัน และโชติ บดีรัฐ. (2564). Work from Home (WFH) : “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข. Journal of Roi Kaensam Academi, 6(10), 371-381.
- ภรณ์ญ อภิมนต์บุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤติโควิด-19. วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์, 8(1), 97-111.
- วรรณ วิจิตร, เขียวรัตน์ ธีระพิบูล และณัฐพล ฉายศิริ. (2564). รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.2 พิษณุโลก. 8(1), 30-42.
- วิชัยกรุงศรี. (2565). ถอดบทเรียน Work-from-Home ช่วงโควิด-19สู่การทำงานที่ยืดหยุ่นในอนาคต. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/work-from-home-22>.
- วีรยา อิทธิพัฒน์ภากิน และอานนท์ ทับเที่ยง. (2562). การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน. Engineering Transactions, 22(2), 105-111.
- สรัญญา ชื้อสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในประเทศไทยในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19. (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสาวรจ รัตนคำฟู และเมธวี รัชตวิจิณ. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>.
- อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดว่า และสุรสิทธิ์ ระว่างวงศ์. (2563). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 19(3), 119-130.
- Cronbach. L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. Psychometrika, 16(3), 297-334.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. F. (2010). Multivariate Data Analysis: A Global Perspective, (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Nakrosiene, A., Buciuuniene, I., and Gostautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. International Journal of Manpower, 40(1), 87-101.
- Stevens, J. (1996). Applied Multivariate Statistics for the Social Science (3rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Yamane, T. (1973). Statistics: on introductory analysis. New York: Harper & Row.