

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ

กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

Factors Affecting the Success of Work From Home Policy Implementation:

A Case Study of Disease Control Office 12

Songkhla Province during the COVID-19 Pandemic

อรุณกมล บุญทศโร Arunkamon Boontassaro<sup>1</sup>

ขายนีย์ ช. บุญพันธ์ Kayanee Chor Boonpunth<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา จำนวน 162 คน เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่าระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติกรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าพนักงานราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติแตกต่างกันและด้านนโยบายองค์กร อุปกรณ์และเทคโนโลยีและด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

คำสำคัญ : โรคโควิด-19 , Work From Home

---

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: arunkamon.pang@gmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขายนีย์ ช. บุญพันธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: kayanee.b@psu.ac.th

## Abstract

The objectives of the Study of Factors Affecting the Level of Success in Implementing the Work From Home Policy: A Case Study of the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, during the COVID-19 pandemic situation were 1) To study the level of success in implementing the Work From Home Policy for government employees From the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, during the COVID-19 pandemic situation; 2) To compare the level of success in implementing the Work From Home Policy for government employees From the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, during the COVID-19 pandemic situation classified by personal factors and 3) To study the factors affecting the level of success in implementing the Work From Home Policy for government employees From the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, during the COVID-19 pandemic situation. Data were collected from 162 government employees From the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, obtained by a questionnaire, and analyzed by descriptive statistics.

The results showed that the level of success in implementing the Work From Home Policy: A Case Study of the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, during the COVID-19 Pandemic Situation was at the highest level. When classified by personal factors, the government employees of different ages had different levels of success in implementing the Work From Home and the organization's policy, equipment, technology, and nature of work affected the level of success in implementing the Work From Home Policy of the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, during the COVID-19 pandemic situation.

**Keywords :** Work From Home, the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla

## บทนำ

โรคโควิด-19 หรือ ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 เป็นตระกูลของไวรัสที่ก่อให้เกิดอาการป่วย ตั้งแต่โรคไข้หวัดธรรมดาไปจนถึงโรคที่มีความรุนแรงมาก เช่น โรคระบบทางเดินหายใจตะวันออกกลาง (MERS-COV) และโรคระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (SARS-COV) เป็นต้น ซึ่งเป็นสายพันธุ์ใหม่ที่ไม่เคยพบมาก่อนในมนุษย์ก่อให้เกิดอาการป่วยระบบทางเดินหายใจในคน และสามารถแพร่เชื้อจากคนสู่คนได้ โดยเชื้อไวรัสนี้พบครั้งแรกในการระบาดในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในช่วงปลายปี 2019

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรือ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้มีการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วซึ่งเกิดขึ้นในหลายๆประเทศทั่วโลกรวมถึงประเทศไทย นับว่าเป็นโรคระบาดที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบเป็นวงกว้างทั้งในด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง

ตลอดถึงการดำรงชีวิตของประชาชนทุกระดับ จนกระทั่งกลายเป็นการแพร่ระบาดที่ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศให้การระบาดของโรคโควิด-19 เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern : PHEIC) และประกาศให้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 เป็น “การระบาดใหญ่” หรือ Pandemic หลังจากเชื้อลุกลามไปอย่างรวดเร็วในทุกภูมิภาคทั่วโลก มีจำนวนผู้ป่วยและผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็วถึงแม้ว่าจะมีวัคซีนสำหรับป้องกันโรคโควิด-19 แต่ก็ยังไม่สามารถรับรองได้ว่าจะรักษาหรือควบคุมป้องกันไม่ให้เกิดการติดต่อได้ เพราะในขณะนี้ภาพรวมจำนวนของผู้ติดเชื้อพบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้จะได้รับการจัดสรรวัคซีนไปแล้ว โดยจำนวนยอดรวมผู้ติดเชื้อทั่วโลกตั้งแต่แรกเริ่มการระบาดจนถึงปัจจุบัน มีจำนวนถึง 444 ล้านคน ผู้ติดเชื้อรวมภายในประเทศ 3 ล้านคน และในจังหวัดสงขลาก็พบว่า มีผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นวันละ 1,700 คน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ข้อมูลจากกรมควบคุมโรค ณ วันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2565) แต่อย่างไรก็ตามยังไม่มียาต้านไวรัส ทำให้การรักษายังเป็นเพียงการรักษาตามอาการ การประคับประคองและการแยกกักตัว ซึ่งสาเหตุเหล่านี้จึงก่อให้เกิดเป็นวิถีชีวิตแนวใหม่หรือที่รู้จักกันในนามของคำว่า “New Normal”

ภายหลังจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค-19 ในช่วงปี พ.ศ.2563 ทำให้ตลาดแรงงานทั่วโลกหยุดชะงัก ส่งผลให้แรงงานหลายล้านคนต้องตกงานหรือต้องปรับตัวเข้าสู่การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) แต่ก็ยังมีแรงงานอีกเป็นจำนวนมากที่ยังต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบใหม่ อาทิ บุคลากรทางการแพทย์ พนักงานร้านขายของชำ พนักงานให้บริการขนส่ง เป็นต้น และเพื่อไม่ให้งานขององค์กรต้องหยุดชะงักนานเกินไป การทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดเช่นนี้จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตรวมทั้งรูปแบบการทำงานแบบใหม่จากเดิมการใช้ชีวิตทั่วไปคือ ออกจากบ้านเพื่อไปทำงาน ไปเรียน แต่ต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นการทำงาน การเรียนที่บ้านแทน ซึ่งการกระทำดังกล่าวไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้นเพียงแค่นี้ไม่ได้ได้รับความนิยมในการนำมาใช้ในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการไทย ซึ่งที่ผ่านมายังไม่เคยมีการนำการทำงานแบบ Work From Home มาใช้ในการทำงาน

Work From Home จึงเป็นการทำงานยุคใหม่ที่มาพร้อมกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีต้นทุนที่ต่ำลงประกอบกับพฤติกรรมการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่มองหาการทำงานแบบอิสระ ให้คุณค่าทั้งงาน และการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าการทำงานในปัจจุบันหลายๆ องค์กรมีการสนับสนุนในเรื่องของเทคโนโลยีมากขึ้น ดังนั้นเทคโนโลยีจึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ อีกทั้งยังเป็นทางรอด ให้แก่พนักงานและองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เนื่องจากยังมองไม่เห็นวาระสถานการณ์โรคระบาดในครั้งนี้จะจบลงอย่างไร และนอกจากนี้ การคาดการณ์ตลาดแรงงานในอนาคตหลังจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ตลอดถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคและแนวโน้มทางธุรกิจ รวมถึงศักยภาพในการฟื้นตัวในวงกว้าง จำเป็นที่จะต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนในการดำเนินงานหรือดำเนินชีวิตเพิ่มมากขึ้นทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน แต่อย่างไรก็ตามการทำงานแบบ Work From Home จะสามารถทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนจากระดับนโยบายขององค์กรที่ต้องเอื้อต่อการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนในการติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานของพนักงาน และปัจจัยอื่น ๆ

ที่ต้องดูแลเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตของผู้ปฏิบัติงานมากเกินไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home มาปฏิบัติโดยใช้กรณีศึกษาจากสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการนำไปปฏิบัติของหน่วยงาน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่จัดให้บุคลากรเหลื่อมเวลาการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work From Home) โดยให้ความสำคัญกับนโยบายดังกล่าวคิดเป็น ร้อยละ 70:30 เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และลดโอกาสที่บุคลากรจะติดเชื้อจากการปฏิบัติงานในที่เดียวกันได้มากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

### ทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จ

อานนท์ ชินบุตร (2554) กล่าวว่าความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2548) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่ตั้งแผนปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

พวงรัตน์ เกสรแพทย์และดุขุฎี โยเหลา (2546) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึงความสามารถในการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ด้านการบริหาร ด้านการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จ ในความหมายของผู้วิจัย หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

#### แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

วรเดช จันทรศร (2551) กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึงกระบวนการที่ทำให้เกิดการกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของนโยบายที่กำหนด

ศุภชัย ยาวะประภาช (2533) กล่าวว่า จากการทบทวนผลงานทางวิชาการในทศวรรษที่ผ่านมาพบว่า มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งประกอบไปด้วย

1) ลักษณะของนโยบาย 2) วัตถุประสงค์ของนโยบาย 3) ความเป็นไปได้ทางการเมือง 4) ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี 5) ความเพียงพอของทรัพยากร 6) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 7) ทศนคติของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 8) กลไกภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

### แนวคิดเกี่ยวกับ Work From Home

ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค (2553) ได้ให้ความหมายของ Work From Home หมายถึง สำนักงานเสมือน (Virtual Office) คือ การที่บุคลากรไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงานเป็นประจำทุกวัน ทำให้พนักงานสามารถทำงานที่ใดก็ได้และเชื่อมโยงการประสานงานเข้ามาด้วยกันผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะในประเทศที่มีพื้นที่จำกัด

Kugelmass (1995, อ้างถึงในชาลิณี ฐิติโชติพานิชย์, 2559) ให้ความหมายของ Work From Home หมายถึง การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน แต่ไม่เปลี่ยนเวลาการทำงาน ให้พนักงานทำงานอยู่ในขอบเขตของคู่มือสหภาพแรงงาน โดยสามารถทำงานจากบ้าน หรือจากสถานที่อื่นที่อยู่ไกลออกไปจากสำนักงานโดยเป็นที่ได้รับการเห็นชอบจากบริษัท โดยสามารถทำงานจากสถานที่เหล่านี้ได้ตลอดหรืออาจทำแค่บางวันต่อสัปดาห์

James and Hopkinson (2006, อ้างถึงในชาลิณี ฐิติโชติพานิชย์, 2559) ได้ให้ความหมายของ Work From Home หรือการทำงานทางไกล (E-working) หมายถึงการทำงานที่หลากหลายสถานที่เป็นการทำงานโดยอาศัยการใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนัสนันท์ ศรีนาคร, พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานไกลและที่บ้านโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้คือพนักงานของธนาคารแห่งประเทศไทย ข้าราชการจากคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน และสำนักงานเศรษฐกิจการคลังนักธุรกิจส่วนตัว สัตวแพทย์ และกลุ่มอาชีพอิสระรวมจำนวน 297 คน ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบด้วยค่าไคร้สแคว์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานที่สำนักงาน (ร้อยละ 79.8) ใช้เวลาทำงานที่สำนักงานและที่บ้านครั้งต่อครั้ง (ร้อยละ 11.1) และเวลาส่วนใหญ่เป็นการทำงานทางไกลหรือที่บ้าน (ร้อยละ 9.1) นอกจากนี้ พบว่าเพศ ลักษณะงาน รายได้และเงินเดือน การใช้ระบบการประชุมทางไกลและการส่งข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อเปรียบเทียบความเห็นของผู้ที่ทำงานทางไกลและที่บ้านกับผู้ทำงานแบบดั้งเดิมหรือทำภายในสำนักงาน พบว่าการทำงานทางไกลหรือที่บ้านดีกว่าการทำงานแบบเดิมตามลำดับดังนี้ มีอิสระในการทำงานมากขึ้น สุขภาพจิตดีขึ้น มีความสุขมากกว่าเดิม ความขัดแย้งลดลง พนักงานมีความมั่นใจในการตัดสินใจและการกระทำของตนเองมากกว่าเดิม มีผลงานมากขึ้นกว่าเดิม งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม สามารถสื่อสารและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ดีกว่าเดิม สามารถสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาได้ดีกว่าเดิม แลรายได้รวมทั้งเงินเดือนเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา โดยแบ่งข้อคำถามตามปัจจัยที่ทำการศึกษาในงานวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี และ ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ (1 = น้อยที่สุด; 5 = มากที่สุด) ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องภายใน ด้วยวิธี Cronbach's alpha พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.851 โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 79.00 และเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมาคือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 มี การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 83.30 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 สถานภาพโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ

### 2. ระดับความสำเร็จและปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

จากการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จและปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยรวมพบว่าผลการประเมินระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.48$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า องค์กรประสบความสำเร็จจากการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ )รองลงมาคือ องค์กรสามารถบรรลุการทำงานตามแผนที่วางไว้จากการนำนโยบาย Work From

Home ไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.51$ ) และสุดท้ายองค์กรสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้จากการใช้นโยบาย Work From Home ( $\bar{X} = 4.39$ ) และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ด้านนโยบายองค์กร ( $\bar{X} = 4.38$ ) รองลงมาคือ ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 4.31$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 4.20$ ) สามารถอธิบายละเอียดได้ตามตารางที่ 1 และ 2 ตามลำดับดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
- สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้จากการใช้นโยบาย WFH	4.39	0.57	มากที่สุด
- องค์กรของท่านสามารถบรรลุการทำงานตามแผนที่วางไว้จากการนำนโยบาย WFH ไปปฏิบัติ	4.51	0.51	มากที่สุด
- องค์กรของท่านประสบความสำเร็จจากการนำนโยบาย WFH ไปปฏิบัติ	4.55	0.51	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.48</b>	<b>0.47</b>	<b>มากที่สุด</b>

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
ด้านนโยบายองค์กร	4.38	0.48	มากที่สุด	1
ด้านลักษณะงาน	4.20	0.55	มาก	3
ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี	4.31	0.54	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.52</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>-</b>

**3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19**

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 กับระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ด้วยสถิติการ

วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ด้านนโยบายองค์กรด้านลักษณะงาน และด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติมากที่สุด ( $\beta = .322$ ) รองลงมาคือปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ( $\beta = .239$ ) และปัจจัยด้านลักษณะงาน ( $\beta = .171$ ) ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายหรือทำนายระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 48.2 ( $R^2 = 0.482$ )

**ตารางที่ 3** ผลการทดสอบการถดถอยเชิงพหุระหว่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวม ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Simple Regression Analysis)

ตัวแปร	$\beta$	Std.Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.329	.272		4.879	.000
ด้านนโยบายองค์กร	.239	.065	.247	3.685	.000*
ด้านลักษณะงาน	.171	.067	.202	2.553	.012*
ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี	.322	.072	.375	4.469	.000*

R = 0.694,  $R^2 = 0.482$ ,  $R^2_{adj} = 0.472$ , F = 49.045, Sig = 0.000\*\*\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ อธิบายได้ว่า วิกฤตทางสาธารณสุข อันเนื่องมาจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ส่งผลโดยตรงต่อปัญหาสุขภาพประชาชน และกระทบต่อเศรษฐกิจสังคมเป็นวงกว้าง จึงทำให้มาตรการการรักษา ระยะห่างทางสังคม Social Distancing ด้วยการทำงานที่บ้าน Work From Home นับว่าเป็นทางเลือกใหม่ในการทำงานที่จะช่วยป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโคโรนา-19 อีกทั้งการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ ศรีนาคร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2563) พบว่าการทำงานที่บ้านให้ผลลัพธ์ดีกว่าการทำงานแบบเดิมเพราะมีอิสระในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถทำงานได้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น อีกทั้งทำให้สุขภาพจิตดีขึ้นมีความสุขในการทำงาน



มากกว่าเดิม ช่วยลดความขัดแย้ง พนักงานมีความมั่นใจในการตัดสินใจมากขึ้นกว่าเดิม มีผลงานมากขึ้น และผลงานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม

2. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 แตกต่างกันไป มีเพียงด้านเดียว คือ อายุ กลุ่มอายุต่างกันมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่วางไว้ สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปีมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ส่วนกลุ่มอายุ 31-40 ปี มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มากกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแต่ละช่วงอายุอาจมีความใกล้ชิดหรือการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน เนื่องจาก การที่องค์กรมีนโยบายให้ทำงานแบบ Work From Home เทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่เข้ามามีส่วนช่วยในการดำเนินงาน ดังนั้นประชากรในช่วง 21-30 ปี และ กลุ่มอายุ 31-40 ปี จึงอาจจะใกล้ชิดหรือชำนาญในด้านการใช้เทคโนโลยีมากกว่าประชากรช่วงอายุอื่นๆ และนอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าพนักงานราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 มีปัจจัยส่วนบุคคล 4 ด้านที่มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพ การศึกษา และตำแหน่งงาน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกนันท์ โตชวงค์ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์การนี้พบว่า ปัจจัยความเข้ากันในการใช้และปัจจัยนโยบายองค์กรมีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญพร้อมสนับสนุน 2 ปัจจัยนี้มากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน เนื่องจากลักษณะงานแต่ละประเภท มีขั้นตอนการปฏิบัติหรือรูปแบบการทำงานรวมทั้งมีความยาก ง่าย ความซับซ้อนของงานแตกต่างกันออกไป ดังนั้นการทำงานแบบ Work From Home จึงอาจจะไม่เหมาะที่จะใช้กับลักษณะงานในแต่ละรูปแบบ เพราะงานบางอย่าง

อาจจะต้องติดต่อประสานงานและลงพื้นที่ภาคสนามดังนั้นการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติในแต่ละลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานที่แตกต่างกัน สำนักงานจึงควรสนับสนุนในการนำนโยบาย Work From Home ให้สอดคล้องกับลักษณะงานในแต่ละรูปแบบ เช่น การปรับเวลาการทำงานแบบผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้านอาจจะกำหนดให้พนักงานทำงานที่บ้าน 3 วัน และเข้ามาทำงานที่สำนักงาน 2 วัน เพื่อจัดการเอกสารต่างๆหรือลงพื้นที่เพื่อทำงาน เป็นต้น

2. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ พบว่า กลุ่มอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติที่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่ากลุ่มพนักงานที่ อายุ 41-50ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจึงมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติต่ำกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอายุ 21-30 ปี และ 31-40 ปี จึงควรให้ความสำคัญกับกลุ่มพนักงานที่อายุ อายุ 41-50 ปี เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอายุดังกล่าวอาจจะไม่มี ความชำนาญในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสำนักงานควรจัดให้มีการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีเพื่อให้พนักงานมีทักษะความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้น หรือ สำนักงาน อาจจะกำหนดให้ใช้โปรแกรมสำหรับทำงานและแก้ไขงานแบบเดียวกันทั้งสำนักงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ง่ายเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เช่น โปรแกรม Microsoft office 365 และ Google Workspace โดยทั้งสองโปรแกรมได้รวบรวมเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่องค์กรส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้เอาไว้แล้ว เช่น โปรแกรม Word โปรแกรม Excel โปรแกรม Powerpoints หรือ การรับส่งข้อมูลผ่าน Gmail การจัดการข้อมูลบนระบบ Google Drive หรือการสนทนาผ่านระบบเสียงหรือวิดีโอแบบ real time โดยใช้ Microsoft Teams กับ Google Meet เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวข้างต้นเป็นการทำงานระบบออนไลน์ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องติดตั้งโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันอื่น ๆ เพิ่มเติมบนเครื่องคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์เป็นการลดขั้นตอนความยุ่งยากในการติดตั้งอีกทั้งช่วยให้สามารถทำงานได้สะดวกมากขึ้น เพราะได้รวบรวมโปรแกรมที่จำเป็นไว้ในโปรแกรมเดียว อีกทั้งสามารถแก้ไขงานได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านอุปกรณ์การทำงานที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์

3. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติพบว่าปัจจัยด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติมากที่สุด ทางสำนักงานจึงควรมีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีโน้ตบุ๊คให้ใช้เมื่อต้องปฏิบัติงานที่บ้าน อีกทั้งทางสำนักงานควรมีพนักงานด้านเทคนิคคอยให้การสนับสนุนหากติดปัญหากรณีอุปกรณ์หรือเครื่องมือสื่อสารเกิดการขัดข้องจะช่วยให้การทำงานที่บ้านเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไป มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือควรใช้เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยอื่น ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสมบูรณ์มากขึ้น

2. การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึง

พนักงานข้าราชการ ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาเท่านั้น ในการวิจัย ครั้งต่อไปควรมีการศึกษาพนักงานข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคในจังหวัดอื่น ๆ

### เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมโรค. สคร.12 สงขลาร่วมดำเนินการตามนโยบายเหลื่อมเวลาปฏิบัติงานและ Work From Home. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://ddc.moph.go.th/odpc12/news.php?news=12375&deptcode=odpc12>

กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. “Work From Home” คืออะไร ช่วยให้ออกจาก ‘โควิด-19’ ได้อย่างไร. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://bit.ly/3L5D4uP>

คณาธิป จันทร์สง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม).*

จุฑามาศ อ้วนแก้วและบุญยาพร แก้วยม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาการจัดการ, 3(1), 5-8.*

ชนกนันท์ โตชวงค์. (2562). การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร. *บทความวิชาการค้นคว้า โครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาลัยบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1.*

ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).*

ชาลินี ฐิติโชติพิณชัย. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).*

โชติ บดีรัฐ ปิยพร ประสมทรัพย์ และพิเชษฐ เชื่อมั่น. (2564). Work From Home (WFH) : “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(10), 6-8*

ธนเทพ ทองชมพู. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 2(2), 35-46.*

นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).*

บุรฉัตร จันทร์แดง และสัญญา เคนาภูมิ. (2562). ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 3(1), 3-6*

ผดุงศักดิ์ สันยศดิทัศน์. (2562). นโยบายการบริหารองค์กรแนวใหม่กับกระบวนการทำงานกับกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์, 7(3), 2-4.*

- มนัสนันท์ ศรีนาคาร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2562). การทำงานทางไกลและที่บ้าน. *วารสารการ  
จัดการ สิ่งแวดล้อม*. 6(1), 110.
- รวีศ หาญอุตสาหะ. (2564). Work From Home คืออนาคตของการทำงานต่อจากนี้. (เว็บไซต์).  
สืบค้นจาก [https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/work-From-home-is-the-  
future](https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/work-From-home-is-the-future)
- รัฐกร กลิ่นอุบล. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี  
ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง*. (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
- วชิรวัชร งามละม่อม. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. (ออนไลน์). สืบค้นจาก : [http://file.siam2web.com  
/trdm/journal/201331\\_80183.pdf](http://file.siam2web.com/trdm/journal/201331_80183.pdf)
- วรงค์ จันทรร. (2551) การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ตัวแบบและคุณค่า. [Electronic Book]. สืบค้น  
จาก [http://library1.nida.ac.th/nida\\_jour0](http://library1.nida.ac.th/nida_jour0)
- วรรณภา วิจิตร เจริญรัตน์ อีระระพิบูล และณัฐพล ฉายศิริ. (2564). รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากร  
ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2  
จังหวัดพิษณุโลก. (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์). *วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.2 พิษณุโลก*,  
8(1), 30-40.
- วัชรินทร์ สุทธิชัย. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติ :  
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม)
- สุชาติ พรชัยวิเศษกุล. ผลกระทบการแพร่ระบาดโควิด-19 สถานการณ์การว่างงานและแนวทางรับมือ  
[Electronic Book]. สืบค้นจาก  
[https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/satun\\_th](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/satun_th)
- สุรสิทธิ์ ระวังวงศ์ และอภิชาล ทองมั่ง. (2563). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่ม  
ประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 19(3), 120-126.
- อภิสิทธิ์พร ภูมิพัฒน์ธีรกุล. (2555). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขต  
จังหวัดลำปาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น).