

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย
Efficiency of Working from Home of Personnel,
Office of Social Development and Human Security, Loei Province

นเรนทร์ฤทธิ์ ไตรภูมิพิทักษ์

Naranrit Thaipumphithak

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

Corresponding Author, Email : naranrit.t@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน และศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลย รวบรวมข้อมูลบุคลากรจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรจำนวน 30 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.00) มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 40.00) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 93.33) และมีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 4 ปี (ร้อยละ 40.00) 2) บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการปฏิบัติที่บ้านเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดี ลดการแพร่เชื้อและยืดหยุ่น โดยประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และน้อยที่สุด ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23) 3) ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่บ้าน พบว่า บุคลากรมีปัญหาด้านอุปกรณ์การสื่อสารและด้านความแตกต่างของวัยบุคลากรและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ทำให้การสื่อสารเกี่ยวกับงานที่รับมอบหมายมีความคลาดเคลื่อน เข้าใจไม่ตรงกัน และสำหรับบุคลากรที่มีอายุมากจะไม่สะดวกในการใช้เครื่องมือการสื่อสารสมัยใหม่

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงานที่บ้าน; สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

Abstract

This research aimed to study the efficiency of working from home and to study the problems and obstacles that arise when personnel work from home at the Social Development and Human Security Office, Loei Province. Data was collected by 30 personnel. The research instruments were questionnaires and data analysis using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The findings found that 1) most of the 30 personnel were female (60.00%), between the ages of 31-40 years, (40.00%), graduated with a bachelor's degree (93.33%), and had the longest working period of 1-4 years (40.00%). 2) Most of the personnel had the opinion that working from home was a good practice for reducing the spread and flexibility. Overall, the efficiency of working from home of personnel in the Office of Social Development and Human Security, Loei Province was at the highest level (mean 3.42), followed by quality of work (mean 3.52) and the least in terms of time spent at work (mean 3.23). 3) Problems and obstacles in working from home were the personnel, who had problems with communication devices, differences in personnel ages, and the ability to use technology to communicate, causing inconsistencies in communication about assignments, misunderstandings, and for older personnel, it is inconvenient to use modern communication tools.

Keyword: Efficiency; Work from Home; Office of Social Development and Human Security

บทนำ

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลยเดิมใช้ชื่อว่าสำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดเลย ได้เปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2502 สังกัดกรมประชาสงเคราะห์กระทรวงมหาดไทย และต่อมาได้โอนมาสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 โดยให้บริการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชนที่ประสบปัญหาสังคมฟื้นฟูและพัฒนากลุ่มผู้ด้อยโอกาสทุกประเภท อาทิ เด็ก เยาวชน สตรีคนพิการ ผู้ติดเชื้อ และผู้สูงอายุ ในปี 2545 ได้มีการจัดตั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดเลยได้ย้ายไปสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภายใต้ชื่อใหม่ว่า สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัดเลย และภายหลังได้เปลี่ยนเป็นสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2547 เป็นราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย ปฏิบัติหน้าที่ผู้แทนกระทรวงในจังหวัด มีภารกิจหลักในการ ดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงใน ชีวิตสถาบันครอบครัวและชุมชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลย, 2562)

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการระบาดของไวรัส COVID – 19 ที่แพร่กระจายอยู่ในปัจจุบันนี้ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคมมากมาย โดยเฉพาะ “การทำงาน” หลายองค์กรได้ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานด้วยการอนุมัติให้มีการปฏิบัติงานจากที่บ้านหรือเรียกกันว่า “Work from home” เพื่อลดความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคลากรที่เป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลยได้ประกาศให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2564 โดยการปฏิบัติงานที่บ้านมีข้อดีคือลดค่าใช้จ่ายขององค์กร อาทิ ค่าเช่า ค่าบำรุงรักษา คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ การใช้อุปกรณ์สำนักงาน ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดเวลาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง (Lupu, 2017 : 696) อย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานที่บ้านเป็นการเพิ่มภาระและค่าใช้จ่าย ลดปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและเพื่อนร่วมงานและนำไปสู่การขาดตัวตนและจิตวิญญาณในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม (Ford & Butts, 1991 : 22)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพและปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลย และข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติงานที่บ้าน เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาไปพัฒนาแนวทางให้บุคลากรมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลยทั้งหมดจำนวน 30 คน จำแนกเป็นงานบริหารทั่วไป 9 คน กลุ่มนโยบายและวิชาการ 6 คน กลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ 7 คน และศูนย์บริการคนพิการ 8 คน (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย, 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย จำนวน 20 ข้อ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนโดยใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า จำแนกออกเป็น 4 ระดับได้แก่ 4=มากที่สุด 3=มาก 2 น้อย และ 1=น้อยที่สุด ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่บ้านและข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรจำนวน 30 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.33 และมีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00

2. มุมมองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่บ้าน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและลุกลามในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน ปี 2563 การปฏิบัติงานที่บ้านจึงเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ลดการแพร่เชื้อและยืดหยุ่นสำหรับสายงานที่สามารถทำผ่านระบบออนไลน์ เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไปจากทำงานในที่ทำงานมาเป็นการทำงานที่บ้าน มีข้อดี คือ ลดการเดินทาง ลดการแพร่เชื้อ ทำงานได้ยืดหยุ่นมากขึ้น แต่มีข้อเสีย คือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับไฟฟ้าเพิ่มสูงขึ้น และการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์อาจจะประสบปัญหาในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาเรื่องอินเทอร์เน็ตถูกตัดการเชื่อมต่อในกรณีที่อยู่พื้นที่ห่างไกลจากสัญญาณ

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) และน้อยที่สุด ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70)

4. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่บ้าน พบว่า บุคลากรมีปัญหาด้านอุปกรณ์การสื่อสารและด้านความแตกต่างของวัยบุคลากรและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ทำให้การสื่อสารเกี่ยวกับงานที่รับมอบหมายมีความคลาดเคลื่อน เข้าใจไม่ตรงกัน และสำหรับบุคลากรที่มีอายุมากจะไม่สะดวกในการใช้เครื่องมือการสื่อสารสมัยใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

1. มุมมองของบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและลูกกลมในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน ปี 2563 การปฏิบัติงานที่บ้านจึงเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดี ลดการแพร่เชื้อและยืดหยุ่นสำหรับสายงานที่สามารถทำผ่านระบบออนไลน์ เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไปจากปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานมาเป็นปฏิบัติงานที่บ้าน มีข้อดี คือ ลดการเดินทาง ลดการแพร่เชื้อ ปฏิบัติงานได้ยืดหยุ่นมากขึ้น สอดคล้องกับ อภิขล ทองมั่ง กำเนิดวา และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์ (2563: 119) ที่ระบุว่า การปฏิบัติงานที่บ้านมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้แต่มีข้อเสีย คือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับไฟฟ้าเพิ่มสูงขึ้นและการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์อาจจะประสบปัญหาในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ Church (2015: 82) และ Lupu (2017: 693) ที่ระบุว่า การปฏิบัติงานที่บ้านมีความเสี่ยงต่อบุคลากรในเรื่องของความกดดันในการปฏิบัติงานและความรู้สึกแปลกแยก สอดคล้องกับเสาวรัตน์คำฟู และเมธาวิ รัชตวิจิณ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19 กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และผลผลิตในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) สอดคล้องกับ Flores (2019: 44) ที่ระบุว่า การปฏิบัติงานที่บ้านเป็นการปฏิบัติงานอย่างอิสระ และบุคลากรสามารถจัดระเบียบงานที่รับมอบหมาย การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการรักษาสมดุลของชีวิตในบ้านและที่ปฏิบัติงาน สามารถตั้งเป้าหมายส่วนตัวและการจัดการเวลาในการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้บุคลากรควรมีทักษะที่สำคัญจำเป็นในการปฏิบัติงานที่บ้านและมีอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับกรุงเทพมหานครจออนไลน์ (2563) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่บ้านเป็นการปฏิบัติงานยุคใหม่ที่ตามมากับเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาไปจนทำให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีต้นทุนที่ต่ำลง ประกอบกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของคนรุ่นใหม่ที่มองหาการปฏิบัติงานแบบอิสระ ให้คุณค่าทั้งงานและการเดินทางเพื่อรับกับประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับชีวิต เมื่อเทคโนโลยีก้าวหน้าเข้าถึงคนส่วนใหญ่ผ่านทางอุปกรณ์ส่วนตัวได้อย่างแลปท็อป สมาร์ทโฟน จึงช่วยให้การปฏิบัติงานที่บ้านชัดเจนขึ้น สามารถปฏิบัติงานและสื่อสารกันได้

3. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่บ้าน คือ บุคลากรมีปัญหาด้านอุปกรณ์การสื่อสารและด้านความแตกต่างของวัยบุคลากรและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ทำให้การสื่อสารเกี่ยวกับงานที่รับมอบหมายมีความคลาดเคลื่อน เข้าใจไม่ตรงกัน และสำหรับบุคลากรที่มีอายุมากจะไม่สะดวกในการใช้

เครื่องมือการสื่อสารสมัยใหม่ สอดคล้องกับ Flores (2019: 44) ที่ระบุว่า บุคลากรต้องมีทักษะการสื่อสาร การใช้เครื่องมือสมัยใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานที่บ้านมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 ด้านคุณภาพของงาน ควรมีการจัดอบรมเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้สมาร์ทโฟนโหลดแอปพลิเคชัน Google Service, Google Office, Genius Scan บริการด้านเอกสารออนไลน์, OneNote ที่ช่วยจัดบันทึกออนไลน์ ป้องกันความผิดพลาดในการลบข้อมูล และสามารถเข้าถึงโน้ตต่างๆ ได้

1.2 ด้านปริมาณงาน ควรมีการแบ่งงานให้ในปริมาณที่เหมาะสมกับบุคลากรและควรให้หัวหน้าฝ่ายมีการวางแผนงานให้โดยจัดสรรเวลาในการส่งงานทุกครั้ง เพื่อที่จะได้ไม่มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.3 ด้านสถานที่การปฏิบัติงานที่บ้าน ควรสนับสนุนอุปกรณ์การปฏิบัติงาน เช่น Notebook Pocket wifi และใช้วิธีเวียนอุปกรณ์ให้กับบุคลากรที่เป็นเวรที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อให้มีความสะดวกในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.4 ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่บ้าน ควรมีการสร้างแพลตฟอร์มที่แชร์ไฟล์งานและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานที่นำเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาประเด็นของค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อให้ครอบคลุมในแนวคิดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้เทคโนโลยีทุกรูปแบบที่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานที่บ้าน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นแลการวิจัยสำเร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการคนพิการ จังหวัดเลยที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสำนักงาน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลยและให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2563). Work from home คืออะไร ช่วยให้รอดจาก โควิด-19 ได้อย่างไร.

สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. จาก <https://www.bangkokbiznews.com>.

- เสาวรัจ รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิณ. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564. จาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย. (2562). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564. จาก http://loei.m-society.go.th/?page_id=725.
- อภิชล ทองมั่ง กำเนิดวา และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์. (2563). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 19 (3), 119-130.
- Church, N. F. (2015). Gauging Perceived Benefits from 'Working from Home' as a Job Benefit. *International Journal of Business and Economic Development*, 3 (3), 81-89.
- Dockery, A. M. & Bawa, S. (2014). Is Working from Home Good Work or Bad Work? Evidence from Australian Employees. *Australian Journal of Labour Economics*, 17 (2), 163-190.
- Flores, M.F. (2019). Understanding The Challenges of Remote Working and It's Impact to Workers. *International Journal of Business Marketing and Management*, 4 (1), 40-44.
- Ford, R.C & Butts, M.A. (1991). Is Your Organization Ready for Telecommuting?. *SAM Advanced Management Journal*, 56 (4), 19-23.
- Lupu, V.L. (2017). Teleworking and Its Benefits on Work-Life Balance. *International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences & Arts SGEM*, 693-700.