

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วง สถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุด ด้านประกันคุณภาพการศึกษา¹

กรณัฏฐ์รัตน์ ประเสริฐธนากุล²

Received 29/01/2022 Revised 07/06/2022 Accepted 09/06/2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน ได้แก่ ทักษะการมีต่อการทำงานจากที่บ้าน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และใช้แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ตเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 286 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถาบันการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยสรุปว่า บุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Method of Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา มีทั้งหมด 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ปัจจัยด้านความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งาน และปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษาได้ร้อยละ 79.3 ($R^2 = 0.79$)

คำสำคัญ: การทำงานจากที่บ้าน; ประสิทธิภาพการทำงาน; โรคโควิด-19; บุคลากรห้องสมุด; ห้องสมุดมหาวิทยาลัย

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา" ปี พ.ศ. 2564

² บรรณารักษ์ชำนาญการ สำนักบริการการศึกษาและบรรณสาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อีเมล: karanrat.t@nida.ac.th

Factors Influencing the Efficiency of ‘Work From Home’ Relating to Personnel of the Library Cooperation Network in the Educational Quality Assurance During the COVID-19 Pandemic¹

Karanrat Prasertdhanakul²

Received 29/01/2022 Revised 07/06/2022 Accepted 09/06/2022

Abstract

The purpose of this research was to study the factors influencing the efficiency of ‘work from home’ (WFH) during the COVID-19 pandemic as it pertained to the personnel of the ‘Library Cooperation Network’ to ensure compliance with the Educational Quality Assurance standards.

For the purposes of this study, the attitudes of the participants as it related to WFH were measured and furthermore, Subjective Norm and Perceived Behavioral Control theories were used in order to establish a framework for this investigation. A questionnaire using a five-level Likert scale was employed as an instrument for data collection. The 286 participants in this study were selected from the Library Cooperation Network’s personnel using stratified random sampling and following the Educational Quality Assurance guidelines. The statistical data were then analyzed using frequency, percentages, means and standard deviation, as well as through multiple regression analysis and by Pearson’s Correlation.

The results revealed that the opinions of the participants were at a high level ($\bar{x} = 3.49$) as it pertained to WFH during the COVID-19 pandemic. However, the results of the study also indicated that this level of satisfaction was conditional upon three factors, namely: the perceived usefulness, the compatibility and perceived ease of use, and available resources and technology platforms, which significantly influenced the efficiency of personnel when working from home during the pandemic (significant level of 0.05), which translates into the WFH efficiency level of 79.3% ($R^2 = 0.79$).

Keywords: Work from Home, Work Efficiency, COVID-19, Library’s Personnel, University Library

¹ This research article is part of a larger body of research titled “Factors Influencing the Efficiency of ‘Work From Home’ Relating to Personel of the Library Cooperation Network in the Educational Quality Assurance During the COVID-19 Pandemic” in 2021

² Librarian, Professional Level, Library and Education Service Center, National Institute of Development Administration, e-mail: karanrat.t@nida.ac.th

บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือโรคโควิด-19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2562 มีการระบาดรุนแรง พบผู้ติดเชื้อรายใหม่ยืนยันในหลายประเทศทั่วโลกอย่างต่อเนื่อง และส่งผลกระทบมากขึ้นในวงกว้าง จนเมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2563 องค์การอนามัยโลก (WHO) ประกาศให้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่เป็น “การระบาดใหญ่” (Pandemic) หลังจากเชื้อลุกลามไปใน 118 ประเทศทั่วโลก มีจำนวนผู้ติดเชื้อและผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็ว (BBC News Thai, 2020; Ministry of Public Health. Department of disease control, 2020b) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้ประชากรโลกได้รับผลกระทบมากมายทั้งด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วยที่ได้รับผลกระทบดังกล่าวเช่นกัน และเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รัฐบาลจึงได้มีมาตรการขอความร่วมมือให้ประชาชนปรับพฤติกรรมการอยู่ร่วมกัน ให้ความสำคัญกับการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) งดกิจกรรมทางสังคม เน้นอยู่บ้านให้มากที่สุดตามนโยบาย “อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ” (Ministry of Public Health. Department of disease control, 2020a) โดยหลังจากการประชุมคณะรัฐมนตรี วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2563 มีมติให้ทุกหน่วยงานพิจารณามาตรการเหลื่อมเวลาทำงาน จากที่บ้าน และส่งเสริมให้ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต เช่น การประชุมทางไกล โดยให้หน่วยงานราชการทุกหน่วยทำแผนทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) เพื่อลดความแออัดของคน ลดการเดินทาง และลดการแพร่เชื้อไวรัสโควิด-19 ไม่ให้มีการแพร่ระบาดรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (Thairath Online, 2020) ภายในวันเดียวกัน Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation (2020). ออกประกาศเรื่อง “มาตรการและการเฝ้าระวังการระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (CORONAVIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)) (ฉบับที่ 3): การปฏิบัติการของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19” ให้หยุดการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนทุกรูปแบบ ยกเว้นการสอนแบบออนไลน์ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนจากแบบปกติเป็นแบบออนไลน์โดยสมบูรณ์ครบทุกหลักสูตรภายในวันที่ 1 เมษายน 2563 ซึ่งสอดคล้องกับประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง “สั่งปิดสถานที่เป็นการชั่วคราว (ฉบับที่ 2)” (Department of Deputy BMA. BMA Data Center, 2020) เมื่อวันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2563 โดยให้ปิดสถานที่ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นการชั่วคราวตามประเภทที่กำหนด ซึ่งหมายรวมถึงสถาบันการศึกษาทุกระดับ และสถาบันกวดวิชา เป็นเหตุให้สถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครปิดทำการเป็นการชั่วคราวทันที และปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนจากแบบปกติเป็นแบบออนไลน์ รวมทั้งให้บุคลากรทำงานจากที่บ้านตามนโยบายของแต่ละสถาบันการศึกษา

อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้ก่อให้เกิดกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในหลากหลายมิติ หนึ่งในนั้นคือ “การทำงานจากที่บ้าน” ที่ได้กลายเป็นปรากฏการณ์รูปแบบใหม่ และอาจเป็น New Normal ของหลายองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน สร้างความท้าทายต่อทุกแวดวงวิชาชีพ รวมไปถึงวงการวิชาชีพห้องสมุดด้วย แต่มีใช้ทุกองค์กรที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ ดังเช่นที่ Popaitoon (2020) กล่าวว่า การบริหารงานจากที่บ้านอาจเป็นประสบการณ์ครั้งแรกสำหรับหัวหน้างานบางคน หลายองค์กรไม่มีการเตรียมความพร้อมมาก่อน ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนว่าจะส่งงาน ติดตาม หรือแก้ปัญหานางานกันอย่างไร การทำงานจากที่บ้านแบบไม่ทันตั้งตัวเช่นนี้อาจทำ

ให้บุคลากรเผชิญความท้าทายมากขึ้น บางคนอาจเสียสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) และหากสถานการณ์ยาวนานต่อเนื่อง บุคลากรอาจจะรู้สึกโดดเดี่ยวทางสังคม มีความเครียด และอาจจะกระทบถึงปัญหาครอบครัว อีกทั้งการทำงานที่บ้านมีความซับซ้อนและท้าทายมากกว่าการทำงานที่ทำงาน บุคลากรจะต้องปรับตัวกับการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานมากขึ้น การแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานที่ต้องประสานกับเพื่อนร่วมงานอาจทำได้ยากขึ้น ดังนั้น บุคลากรจึงอาจต้องพึ่งพาตัวเองมากขึ้นและใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน

จากปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยทำการวิจัยกับบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา 5 แห่ง¹ ได้แก่ 1) สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2) หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 3) สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 4) สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีปทุม และ 5) สำนักบริการการศึกษาและบรรณสาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งล้วนเป็นสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่ต้องปิดทำการชั่วคราว และให้มีนโยบายการทำงานจากที่บ้านตามประกาศกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา 5 แห่ง อีกทั้งประโยชน์จากการนำผลวิจัยมาใช้ประกอบการศึกษาตัดสินใจของผู้บริหารด้านการบริหารงานห้องสมุดระหว่างกัน ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการบริการ และการทำงานร่วมกันของเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การทำงานจากที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดใหญ่ของโรคโควิด-19 นับเป็นปรากฏการณ์ใหม่ของสังคมไทยและสังคมโลก ผลจากการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการทำงานจากที่บ้าน เพื่อเตรียมพร้อมรับมือได้ทันต่อทุกสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นซ้ำ หรือเกิดขึ้นใหม่ได้อย่างทัน่วงที ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อทั้งผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา

¹ เครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ความร่วมมือด้านประกันคุณภาพการศึกษาของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา 5 แห่ง ได้แก่ 1) สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2) หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 3) สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 4) สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีปทุม และ 5) สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการและการให้บริการที่เป็นประกันคุณภาพให้แก่ผู้รับบริการ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของห้องสมุด

สมมุติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน¹ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของบุคลากร
- 2) ปัจจัยด้านความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งาน² มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของบุคลากร
- 3) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน³ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของบุคลากร
- 4) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน⁴ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของบุคลากร
- 5) ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน⁵ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของบุคลากร
- 6) ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร⁶ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของบุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

¹ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน (Perceived Usefulness) หมายถึง ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีต่อความเชื่อในการทำงานจากที่บ้านว่าทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองดีขึ้น ประกอบด้วย 1) การทำงานจากที่บ้านช่วยให้เกิดสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work-Life Balance) 2) การทำงานจากที่บ้านช่วยให้มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น 3) การทำงานจากที่บ้านช่วยให้มีสุขภาพกายที่ดีขึ้น และ 4) การทำงานจากที่บ้านช่วยให้มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

² ความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งาน (Compatibility and Perceived Ease of Use) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าการทำงานจากที่บ้านนั้นมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ค่านิยม ประสบการณ์ และทักษะของตนเอง รวมถึงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่คาดหวังต่อการการทำงานจากที่บ้านว่าทำได้ง่าย ไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความพยายาม ในการทำความเข้าใจมาก

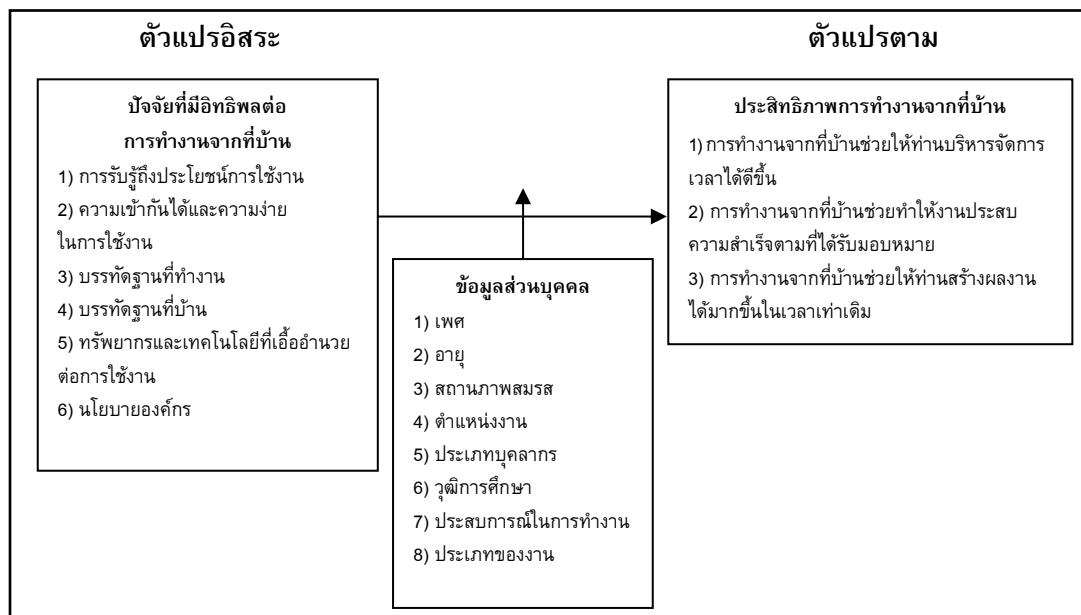
³ บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work Social Structure) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการของกลุ่มหัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน และลูกน้องที่มีต่อการการทำงานจากที่บ้าน

⁴ บรรทัดฐานที่บ้าน (Home Social Structure) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการของบุคคลในครอบครัวที่มีต่อการการทำงานจากที่บ้าน

⁵ ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resource and Technology Facilitating Conditions) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อทรัพยากรและเทคโนโลยีในองค์กรการว่ามีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการการทำงานที่บ้านหรือไม่

⁶ นโยบายองค์กร (Corporate Policy) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการที่องค์กรมีนโยบายที่สนับสนุนในการทำงานที่บ้านหรือไม่

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ทบทวนวรรณกรรม

การทำงานจากที่บ้านของบุคลากรห้องสมุด

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้ก่อให้เกิดกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลก ในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะด้านการศึกษา เกิดปรากฏการณ์ที่กลายเป็นความปกติใหม่ (New Normal) ที่เปลี่ยนเป็นรูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ ซึ่งรวมไปถึงการให้บริการของห้องสมุดด้วย ที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบการให้บริการออนไลน์เช่นกัน เพื่อเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) และเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เมื่อรัฐบาลประกาศปิดสถานที่เป็นการชั่วคราว และมีนโยบายให้ทำงานจากที่บ้าน ห้องสมุดทุกแห่งต้องปิดให้บริการเข้าใช้พื้นที่และเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ ด้านการให้บริการพบว่าห้องสมุดดำเนินการปิดพื้นที่นั่งอ่าน และปรับเปลี่ยนการให้บริการเป็นแบบให้บริการสารสนเทศออนไลน์แทน บุคลากรที่ทำงานจากที่บ้านต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเป็นแบบให้บริการออนไลน์เช่นกัน โดยห้องสมุดหลายแห่งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ง่ายต่อการเรียนรู้ และทำความเข้าใจ เช่น Facebook Fanpage, Line@, Line groups, e-Mail, Instagram ตลอดจนโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น โดยใช้ในการปฏิบัติงานให้บริการต่าง ๆ แก่ผู้ใช้ ได้แก่ การตอบคำถามและช่วยค้นคว้าออนไลน์ การสร้างดิจิทัลคอนเทนต์เพื่อให้บริการออนไลน์ การยืมคืน และการจองหนังสือออนไลน์ การตรวจสอบค่าปรับออนไลน์ การชำระค่าปรับออนไลน์ การสืบค้นสารสนเทศออนไลน์ การบริการฐานข้อมูลออนไลน์ การบริการโทรศัพท์ติดตาม การแจ้งเตือนทรัพยากรสารสนเทศที่ค้างส่งและค่าปรับที่ค้างชำระ และการทำสื่อประชาสัมพันธ์ออนไลน์ การนำชมห้องสมุดเสมือนจริง เป็นต้น (Kasa & Yusuf, 2020; Maneechat, et al., 2021; Sittijan, 2020) นอกจากนี้ การดำเนินการส่งเสริมการรู้สารสนเทศยังต้องให้บริการอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การสอนการใช้ห้องสมุดออนไลน์ การปฐมนิเทศ

ออนไลน์ การทำแบบทดสอบออนไลน์ การฝึกอบรม/สัมมนาออนไลน์ เช่น การสอนการรู้สารสนเทศแบบออนไลน์และการบริการพื้นที่การเรียนรู้ ของสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และการจัดสัมมนาออนไลน์ให้ความรู้เรื่องโคโรนาไวรัสและความปรกติใหม่แก่ผู้ใช้บริการ ของหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นต้น (Pluemsamrungsit, & Sukanya, 2021) ในส่วนของงานเบื้องหลังอย่างงานวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศ มีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่างกัน เนื่องจากประกาศปิดสถานที่เป็นไปอย่างกะทันหัน ห้องสมุดบางแห่งให้บุคลากรนำไปสั่งซื้อจากร้านค้ามาตรวจสอบกับระบบห้องสมุด วิเคราะห์และลงรายการทรัพยากรสารสนเทศเบื้องต้น และบันทึกข้อมูลบางส่วนที่สามารถทำได้จากที่บ้านผ่านระบบห้องสมุดอัตโนมัติ บุคลากรงานเอกสารและวารสารปฏิบัติหน้าที่ให้บริการสำเนาบทความและส่งไฟล์ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ตามที่ได้รับคำร้องขอจากผู้ใช้บริการ ในขณะที่งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศยังคงดำเนินการจัดหาทรัพยากรเข้าห้องสมุดอย่างต่อเนื่องจากการเสนอซื้อออนไลน์จากผู้ให้บริการ (Banjit, 2021; Kasa, & Yusuf, 2020; Kunsanong, 2020) สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรทุกคนต้องปรับตัวให้คุ้นชินกับการทำงานออนไลน์ ซึ่งไม่ใช่เรื่องที่เกินความสามารถของบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในยุคที่ต้องใช้ทักษะดิจิทัล โดยการนำเทคโนโลยีและโปรแกรมต่าง ๆ เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การใช้โปรแกรมสำนักงานในการทำงาน เช่น การรับ-ส่งอีเมล ปฏิทินนัดหมาย โปรแกรมการทำเอกสาร และการทำไฟล์นำเสนอ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการใช้ระบบรวบรวมไฟล์หรือเอกสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น Google Drive, Dropbox, Onedrive และ iCloud เป็นต้น อีกทั้ง การประชุมออนไลน์ด้วยโปรแกรม Zoom, Microsoft Team, Google Meet และ Cisco WebEx เป็นต้น รวมไปถึงการใช้โปรแกรมการติดต่อสื่อสารเพื่อการตอบโต้ข้อความในการทำงานร่วมกัน เช่น โปรแกรม Slack, Line และ Facebook Message เป็นต้น ซึ่ง Kasa & Yusuf (2020) ได้กล่าวว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในการทำงานจากที่บ้านของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา เป็นส่วนเสริมให้บทบาทของห้องสมุดในการให้บริการช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มีความแข็งแกร่งมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพ รวมทั้งสิ้น 340 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพ ที่สุ่มมาจากประชากรข้างต้น จำนวน 286 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ซึ่งกำหนดจำนวนขั้นต่ำไว้ 181 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถาบันการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ มีทั้งหมด 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประเภทของบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ประเภทของงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน 2) ปัจจัยด้านความเข้ากันได้และความง่ายใน

การใช้งาน 3) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน 4) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน 5) ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน และ 6) ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นส่วนที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเสรี เช่น สิ่งที่ต้องการให้องค์กรจัดหาเพิ่มเติม ปัญหา และแนวทางแก้ไข เป็นต้น

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ และการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษา จากนั้น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 20 คน และศูนย์เรียนรู้และหอสมุด มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำนวน 20 คน เนื่องจากเป็นห้องสมุดในเขตกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง “สั่งปิดสถานที่เป็นการชั่วคราว (ฉบับที่ 2)” เช่นกัน และไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จากนั้นจึงนำมาคำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจริงได้ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี คือ 1) แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-administered questionnaire) และ 2) ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mailed Questionnaire) รวมทั้งสิ้น 310 ชุด โดยเริ่มดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2563 จนถึงวันที่ 15 ธันวาคม 2563 เป็นเวลาทั้งสิ้น 31 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 296 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 286 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ 2 ประเภท ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและอธิบายข้อมูลที่รวบรวมมาแบบสรุป เพื่อให้เห็นภาพรวมของกลุ่มประชากรทั้งหมด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประเภทของบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ค่าความถี่ (Frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และ 4) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD)

4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การจัดกลุ่มความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วย Factor Analysis วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานจากที่บ้าน

ผลการวิจัย

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 286 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.57) มีอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 32.52) สถานภาพสมรสเป็นโสด (ร้อยละ 60.49) ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ 52.80) เป็นพนักงานสถาบัน/พนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 88.11) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 46.85) มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 เดือน-10 ปี (ร้อยละ 36.36) และปฏิบัติงานบริการ (ร้อยละ 43.36)

2. บุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือปัจจัยด้านความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งาน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ดังตาราง 1

ตาราง 1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 บุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)	ระดับความคิดเห็น (N = 286)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	3.58	0.91	มาก
2. ด้านความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งาน	3.39	0.78	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	3.71	0.66	มาก
4. ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน	3.58	0.72	มาก
5. ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน	3.48	0.66	มาก
6. ด้านนโยบายองค์กร	3.21	0.76	ปานกลาง
รวม	3.49	0.74	มาก

3. บุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 บุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ (N = 286)
1. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	3.56	0.93	มาก
2. การทำงานจากที่บ้านช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.41	0.94	ปานกลาง
3. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม	3.30	0.93	ปานกลาง
รวม	3.42	0.86	ปานกลาง

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 กับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา ดังตาราง 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 กับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19	ประสิทธิภาพการทำงาน		
	Pearson Correlation	P-Value (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	0.83	0.00**	สัมพันธ์สูง
2. ความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งาน	0.80	0.00**	สัมพันธ์สูง
3. บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.64	0.00**	สัมพันธ์สูง
4. บรรทัดฐานที่บ้าน	0.66	0.00**	สัมพันธ์สูง
5. ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน	0.66	0.00**	สัมพันธ์สูง
6. นโยบายองค์กร	0.39	0.00**	สัมพันธ์ปานกลาง

** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิภาพการทำงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกทุกปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Method of Multiple Regression Analysis) กับตัวแปรอิสระและตัวแปรควบคุม

ปัจจัย	B	S.E.	Beta	T	P-Value
ค่าคงที่	0.300	0.290		1.038	0.300
1. เพศ	0.016	0.059	0.008	0.262	0.793
2. อายุ	-0.040	0.040	-0.048	-0.997	0.320
3. สถานภาพสมรส	-0.041	0.046	-0.028	-0.901	0.368
4. ตำแหน่งงาน	-0.043	0.060	-0.026	-0.715	0.475
5. ประเภทของบุคลากร	-0.024	0.064	-0.011	-0.381	0.703
6. วุฒิการศึกษา	-0.069	0.044	-0.057	-1.585	0.114
7. ประสบการณ์	0.066	0.046	0.064	1.432	0.153
8. ประเภทของงาน	0.024	0.027	0.026	0.903	0.367
9. การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	0.523	0.043	0.551	12.137	0.000**
10. ความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งาน	0.363	0.053	0.330	6.807	0.000**
11. บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.011	0.062	0.008	0.178	0.859
12. บรรทัดฐานที่บ้าน	-0.089	0.059	-0.074	-1.505	0.133
13. ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน	0.170	0.061	0.129	2.792	0.006**
14. นโยบายองค์กร	0.008	0.038	0.007	0.210	0.834

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, $R = 0.890$, $R^2 = 0.793$

จากตารางที่ 4 แสดงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา มีทั้งหมด 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ปัจจัยด้านความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งาน และปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์จากการพยากรณ์ (R) เท่ากับ 0.890 ค่าสัมประสิทธิ์จากการพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (R^2) เท่ากับ 0.793 วิเคราะห์ได้ว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษาได้ร้อยละ 79.3 ในขณะที่ปัจจัยควบคุม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประเภทของบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ประเภทของงาน และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา มีทั้งหมด 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ปัจจัยด้านความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งาน และปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน โดยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ittipatpakin & Tubtiang (2019); Kaosumphan (2012); Sathirakoses & Panroj (2021); Yomna (2014) ที่พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากเมื่อบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา ปฏิบัติตามนโยบายให้ทำงานจากที่บ้านช่วงในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เพื่อการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) จึงได้รับรู้ถึงประโยชน์ของการทำงานจากที่บ้านว่าทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น เนื่องจากได้ลดการเดินทาง ลดการพบปะกันในสังคมหรือพบให้น้อยที่สุด ซึ่งเป็นการลดการแพร่กระจายของโรคโควิด-19 และป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม สร้างความปลอดภัยทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับที่ Fatmawati (2021) กล่าวว่า การทำงานจากที่บ้านในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้มีความรู้สึกปลอดภัย มีความสบายใจ และทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี นอกจากนี้ยังช่วยลดความกดดันและความตึงเครียดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ต้องเผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงความเครียดจากการเดินทาง และการเผชิญกับมลพิษทางอากาศ และยังประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทางอีกด้วย อีกทั้ง การทำงานจากที่บ้านยังมีความยืดหยุ่นสูง มีอิสระในการทำงาน จึงทำให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาได้ด้วยตัวเอง ช่วยให้มีเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น การอ่านหนังสือเพิ่มศักยภาพให้ตนเอง การนั่งสมาธิผ่อนคลายให้มีสติ การทำความสะอาดที่พักอาศัยให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สำหรับคนที่มีครอบครัวยังสามารถใช้เวลากับครอบครัวได้เพิ่มขึ้น ทำให้สามารถจัดการสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้มากขึ้น (Work Life Balance) และการทำงานจากที่บ้านยังทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากไม่ถูกขัดจังหวะในการทำงานจากการประชุมด่วน หรือเรื่อง อื่น ๆ ที่ทำให้เราไม่ได้ทำงาน แต่การทำงานจากที่บ้านสามารถหลีกเลี่ยงเรื่องดังกล่าวได้ เนื่องจาก บุคลากรสามารถทำอย่างอื่นควบคู่ไปกับการประชุมออนไลน์ได้ นอกจากนี้ ยังมีเวลาเหลือจากการเดินทางไปกลับ ระหว่างที่พักอาศัยกับที่ทำงาน ทำให้มีเวลาในการทำงานและมีสมาธิจดจ่อในการทำงานมากขึ้น เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ก็ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Duffy, 2022; Fatmawati, 2021; Hanutsaha, 2020; How to have a perfect work life balance in organization and personal, 2020; Okuyan & Begen, 2022; JobsDB, 2020; The Siam Commercial Bank Public Company Limited, 2020)

2. ปัจจัยด้านความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ittipatpakin & Tubtiang (2019); Kaosumphan (2011); Sathirakoses & Panroj (2021); Thitichotpanitch (2016); Yomna (2014) ที่พบว่าปัจจัยด้านความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากบุคลากรห้องสมุดเครือข่าย

ความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษาได้รับรู้ถึงความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งานจากการทำงานจากที่บ้าน ว่ามีขั้นตอนการทำงานที่สะดวก เข้าใจได้ง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อนไปกว่าการทำงานในสำนักงาน และใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน โดยไม่ต้องอาศัยประสบการณ์หรือคู่มือแนะนำในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เคยทำงานจากที่บ้านมาก่อน อีกทั้ง สอดคล้องกับที่ Asvapoositkul & Rojanasupamit (2021) ได้กล่าวว่า บุคลากรห้องสมุดมีการตั้งรับกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้ดี มีความชำนาญ และคุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือด้านประกันคุณภาพการศึกษาแต่ละแห่งมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน ตลอดจนเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานที่บ้านให้แก่บุคลากร เป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งจากการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในแบบสอบถามพบว่า สำนักบริการการศึกษาและบรรณสาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีการอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานที่บ้านให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การรายงานตัวในการเข้า-ออก ปฏิบัติงานของบุคลากร และการประชุมออนไลน์ เป็นต้น อีกทั้ง ยังมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมการประชุมออนไลน์ที่มีฟีเจอร์สำหรับการประชุมโดยเฉพาะ เช่น การแชร์และแก้ไขไฟล์เอกสาร Word Excel หรือ PowerPoint แบบเรียลไทม์ โดยใช้โปรแกรม Zoom และโปรแกรม Microsoft Teams เป็นต้น ดังนั้น เมื่อถึงคราวที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานจริงโดยการทำงานจากที่บ้าน ก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างง่ายดาย ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Igbaria & Guimaraes (1999) ที่พบว่า การฝึกอบรมหัวหน้างานและพนักงานเกี่ยวกับประโยชน์ของการทำงานทางไกลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการทำงานทางไกลในองค์กร

3. ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sathirakoses & Panroj (2021); Kaosumphan (2011) ที่พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษาแต่ละแห่งมีการจัดสรรอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น มีการให้ยืมเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือโน้ตบุ๊ก ของสำนักงานไปใช้ในช่วงการทำงานจากที่บ้าน เป็นต้น ตลอดจน มีเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการทำงานและติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kaosumphan (2011) และ Rattanakharnfu & Ratchatawijin (2020) ที่กล่าวว่า หน่วยงานควรสนับสนุนและจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เช่น จัดให้มีบริการยืมอุปกรณ์เพื่อนำไปใช้ในการทำงานจากที่บ้านหรือการทำงานทางไกล เป็นต้น นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือด้านประกันคุณภาพการศึกษาแต่ละแห่งมีการเตรียมความพร้อม และมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน ตลอดจนเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานที่บ้านให้แก่บุคลากร ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น จึงทำให้บุคลากรสามารถทำงานจากที่บ้านได้โดยใช้โปรแกรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้โปรแกรมสำนักงานในการทำงาน เช่น การรับ-ส่งอีเมล ปฏิทินนัดหมาย

โปรแกรมการทำเอกสาร และการทำไฟล์นำเสนอ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการใช้ระบบรวบรวมไฟล์หรือเอกสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น Google Drive, Dropbox, Onedrive และ iCloud เป็นต้น อีกทั้ง การประชุมออนไลน์ด้วยโปรแกรม Zoom, Microsoft Team, Google Meet และ Cisco WebEx เป็นต้น รวมไปถึงการใช้โปรแกรมการติดต่อสื่อสารเพื่อการตอบโต้ข้อความในการทำงานร่วมกัน เช่น โปรแกรม Slack, Line และ Facebook Message เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรไม่ค่อยประสบปัญหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีขณะทำงานจากที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับที่ Kasa & Yusuf (2020) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในการทำงานจากที่บ้านของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา เป็นส่วนเสริมให้บทบาทของห้องสมุดในการให้บริการช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มีความแข็งแกร่งมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่าปัจจัยที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือปัจจัยนโยบายองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.39 และเมื่อพิจารณาจากผลรวมระดับความคิดเห็นรายด้านของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของบุคลากร พบว่าปัจจัยที่มีผลรวมของค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ปัจจัยนโยบายองค์กร ($\bar{X} = 3.21$) เช่นเดียวกัน ผู้วิจัยจึงเห็นควรพิจารณาปัจจัยนี้เป็นสำคัญ ดังนี้

1. ห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือด้านประกันคุณภาพการศึกษาแต่ละแห่ง ควรกำหนดนโยบายการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น เรื่องการรายงานตัวใน การทำงานจากที่บ้าน การวัดผลการปฏิบัติงานที่ความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน เป็นต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของบุคลากรเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ เช่น โรคระบาด การชุมนุมประท้วง วิกฤตการณ์สังคมโลก ปัญหาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยการกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ เช่น ในกรณีการทำงานจากที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ต้องทำงานอยู่ที่บ้านหรือที่พำนักเท่านั้น เพื่อลดการแพร่กระจายเชื้อในสังคม แต่ในกรณีการทำงานจากที่บ้านจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อลดปัญหามลพิษในสิ่งแวดล้อม แก้ปัญหาการจราจร ประหยัดพลังงาน และประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร อาจมีการกำหนดให้ทำงานจากที่บ้าน 1-2 วันต่อสัปดาห์ โดยสามารถทำงานจากที่ไหน เมื่อใด ก็ได้ เพราะไม่มีข้อจำกัดในเรื่องการระบาดของโรคมาเกี่ยวข้อง โดยในการกำหนดนโยบายควรดำเนินการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร และต้องเป็นนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการทำงานจากที่บ้านขององค์กรด้วย เพราะการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ช่วยให้การต่อต้านลดลง และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการกำหนดนโยบายขององค์กรให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tochoowong (2020) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงการทำงานไปเป็นแบบการทำงานจากที่บ้าน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการวางแผน การดำเนินงานปรับเปลี่ยนแบบการ

ปฏิบัติงาน รวมถึงมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนในองค์กรเกี่ยวกับการดำเนินงานปรับรูปแบบการปฏิบัติงาน จะช่วยให้องค์กรได้แผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากรในการทำงานที่บ้านอย่างแท้จริง

2. การทำงานจากที่บ้านเป็นการลดต้นทุนและประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้สูง ไม่ว่าจะเป็นค่าอุปกรณ์การทำงาน ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ค่าโทรศัพท์ และค่าอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ซึ่งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เหล่านี้จะกลายเป็นหน้าที่ของบุคลากรแทน และสิ่งหนึ่งที่คนส่วนใหญ่มองข้ามเพราะเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น นั่นคือ ค่าเสื่อมราคาของอุปกรณ์การทำงาน เครื่องใช้ไฟฟ้า และทุกสิ่งทุกอย่างภายในบ้านที่ต้องเสื่อมเร็วกว่ากำหนด เพราะต้องใช้งานนานขึ้นและหนักขึ้น ดังนั้น องค์กรไม่ควรปรับลดค่าตอบแทนใด ๆ ของบุคลากร ในทางตรงกันข้ามองค์กรควรเพิ่มค่าตอบแทนบางส่วนให้แก่บุคลากรเพื่อนำไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานจากที่บ้าน เช่น ค่าอินเทอร์เน็ต เป็นต้น เป็นการแสดงความมีน้ำใจ และแสดงความเข้าใจต่อบุคลากร โดยควรกำหนดอยู่ในนโยบายการทำงานจากที่บ้านขององค์กรให้ชัดเจน ซึ่งจากงานวิจัยของ Tochoowong (2020) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านมากกว่า ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีรายได้น้อยมีความกังวลกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานจากที่บ้านในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทนที่เป็นการเสริมกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีผลการทำงานมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างจากการทำงานที่สำนักงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความคาดหวัง และความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้านของบุคลากร
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาถึงข้อดีหรือผลเสียของการทำงานจากที่บ้านโดยตรง เพื่อให้ทราบถึงข้อมูล 2 ด้าน ทั้งประโยชน์และข้อดีของการทำงานจากที่บ้าน

รายการอ้างอิง

- Asvapoositkul, P. & Rojanasupamit, S. (2021). The COVID-19 Pandemic –The revolution of libraries leading to the future New Normal lifestyle. *T.L.A Bulletin*, 65(1), 57-74. Retrieved from https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tla_bulletin/article/view/248281/168953 [In Thai]
- Banjit, S. (2021). *WFH งาน Catalog จากใบสั่งซื้อ* [Cataloging from purchase order at WFH]. Retrieved from, <http://www.lib.hcu.ac.th/KM/wfh-cataloging/> [In Thai]
- BBC News Thai. (2020). *ไวรัสโคโรนา: อนามัยโลกประกาศให้โควิด-19 เป็น “การระบาดใหญ่” ทั่วโลก* [Corona Virus Disease: The World Health Organization declared COVID-19 a pandemic]. (2020). Retrieved from <https://www.bbc.com/thai/international-51838536> [In Thai]

- Department of Deputy BMA. BMA Data Center. (2020). Announcement of the Bangkok Metropolitan Administration (BMA) Subject: Order of Temporary Closure of Premise (No.2). Retrieved from <https://www.prbangkok.com/th/covid/detail/19/4324> [In Thai]
- Duffy, J. (2022). 20 Tips for working from home. Retrieved from <https://www.pcmag.com/how-to/get-organized-20-tips-for-working-from-home>
- Fatmawati, E. (2021). The quality of work-life and work comfort of librarians during the Covid-19 pandemic. *Daluang: Journal of Library and Information Science*, 1(2), 75-89.
doi:<https://doi.org/10.21580/daluang.v1i2.2021.9279>
- Hanutsaha, R. (2020). Work from home คืออนาคตการทำงานต่อจากนี้? [Work from home is the future of working from now on]. Retrieved from <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/work-from-home-is-the-future> [In Thai]
- [How to have a perfect work life balance in organization and personal]. *วิธีการมีแนวคิด Work life balance ในองค์กรและส่วนบุคคลที่สมบูรณ์แบบ* (2020). Retrieved from https://www.dropbox.com/th_TH/business/resources/work-life-balance [In Thai]
- Igbaria, M., & Guimaraes, T. (1999). Exploring differences in employee turnover intentions and its determinants among telecommuters and non-telecommuters. *Journal of management Information Systems*, 16(1) 147-164. doi: 10.1080/07421222.1999.11518237
- Ittipatpakin, W., & Tubtiang, A. (2019). *The study of employee's perspective attitude affecting towards Work-From-Home*. Retrieved from <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/ET/ET/article/download/243933/165436/> [In Thai]
- JobsDB. (2020). 5 ข้อดี และ 5 ข้อเสียจากการ Work from home [5 advantages and 5 disadvantages of working from home]. Retrieved from <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/ข้อดีและข้อเสีย-workfromhome/> [In Thai]
- Kaosumphan, W. (2012). *Factors that influence attitude towards teleworking case study: Bank of Thailand* (Master' thesis). Thammasat University, Thailand. Retrieved from http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Creator/personDc/115604 [In Thai]
- Kasa, M. G., & Yusuf, A. (2020). Experience of an academic library during the COVID-19 pandemic. *Library Philosophy and Practice*. 4456. Retrieved from <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/4456>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *educational and psychological measurement*, 30(3), 608.

- Kunsanong, W. (2020). การให้บริการสารสนเทศของห้องสมุดในช่วงสถานการณ์วิกฤตไวรัส โควิด-19 ของ ฝ่ายเอกสารและวารสาร [Library information service during the COVID-19 crisis of Documents and Journals Department]. Retrieved from <https://www.lib.buu.ac.th/KM/การให้บริการสารสนเทศขอ-2/> [In Thai]
- Maneechat, W. et al. (2021). การพัฒนาระบบการให้บริการของศูนย์บรรณสารและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) [Development of service processes of the Library and Learning Center, University of Phayao under the epidemic situation of the coronavirus disease 2019 (COVID-19)]. Retrieved from http://pulinet2022.pulinet.org/submission/uploads_file_completely/2021-12-27/pulinet559-IM.pdf [In Thai]
- Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (2020). 3rd Announcement of Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, Subject: Vigilant measures against the spread of Coronavirus (COVID-19). Retrieved from https://www.ops.go.th/main/images/2563/muaAdmin/corona/COVID_3.pdf [In Thai]
- Ministry of Public Health. Department of disease control. (2020a). อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ ได้อะไร มากกว่าที่คิด [Stay at home and stop the spread of the virus for the sake of the nation get more than you think]. Retrieved from https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/ind_world.php [In Thai]
- Ministry of Public Health. Department of disease control. (2020b). Corona Virus Disease (COVID-19). Retrieved from http://healthydee.moph.go.th/view_article.php?id=723 [In Thai]
- Okuyan, C. B., & Begen, M. A. (2022). Working from home during the COVID-19 pandemic, its effects on health, and recommendations: The pandemic and beyond. *Perspect Psychiatr Care*, 58(1), 173-179. <https://doi.org/10.1111/ppc.12847>
- Pluemsamrungsit, P., & Sukanya, P. (2021). Library and the New Normal in Thailand. *Reading Journal Thailand Reading Association*, 25(1), 1-26. Retrieved from <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/rdj/article/download/244966/167766/> [In Thai]
- Popaitoon, P. (2020). วิธีสร้าง Employee engagement ในช่วง Work from home [How to create employee engagement during work from home]. Retrieved from <https://humanos.biz/2020/04/17/tips-for-successfully-managing-remote-teams-during-work-from-home/> [In Thai]
- Rattanakhamfu, S., & Ratchatawijin, M. (2020). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วง โควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ [The impact of working from home during COVID-19: A case study of TDRI]. Retrieved from <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/> [In Thai]

- Sathirakoses, K., & Panroj, T. (2021) *Factors affecting Work From Home (WFH) model to effectiveness of private company employees in Bangkok Metropolitan region*. Retrieved from http://www.mis.ms.su.ac.th/MISMS01/PDF01/2242_20210331_KKunlanitAjTidathip_The_9th_Muban_Chombueng_Rajabhat_Universitys_National_Conference_2021.pdf [In Thai]
- The Siam Commercial Bank Public Company Limited. (2020). 7 ข้อดีเมื่อ *Work from home* [7 advantages when working from home]. Retrieved from <https://www.scb.co.th/personal-banking/stories/tips-for-you/7-advantages-wfh.html> [In Thai]
- Sittijan, R. (2020). การบริการสารสนเทศออนไลน์ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรค โควิด-2019 [Online information service in the situation of the epidemic of COVID-2019]. Retrieved from <https://library.msu.ac.th/wp-content/uploads/2020/08/บริการสารสนเทศCOVID-19.pdf> [In Thai]
- Thairath Online. (2020). เปิดปฏิบัติการ *Work From Home* เช็คความพร้อมรัฐ-เอกชนรับมือวิกฤติโควิด-19 [Work From Home: To check the readiness of the state-private sectors for the COVID-19 crisis]. Retrieved from <https://www.thairath.co.th/news/business/market-business/1801051> [In Thai]
- Thitichotpanitch, C. (2016). *Factors affecting adoption in telework of employee case study: Private company in Bangkok* (Master' thesis). Thammasat University. Retrieved from http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:93267 [In Thai]
- Tochoowong, T. (2020). *Change management affecting performance of working from home of private companies' employees in the crisis of COVID-19 epidemic in Bangkok*. Retrieved from <http://www.vl-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/150> [In Thai]
- Yomna, P. (2014). *Factors affecting acceptance and intention of virtual office systems adoption in organization* (Master' thesis). Thammasat University. Retrieved from http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:141370 [In Thai]