

การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในช่วงวิกฤตโควิด-19

วันที่รับบทความ: 28 พฤษภาคม 2563

วันแก้ไขบทความ: 30 มิถุนายน 2563

วันที่ตอบรับบทความ: 17 กรกฎาคม 2563

พรรัตน์ แสงหาญ*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน เปรียบเทียบความแตกต่างของการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการทำงานที่บ้านจากองค์กรต้นสังกัด โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ สำหรับประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในช่วงวิกฤตโควิด-19 มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 478 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวในการทำงานที่บ้านได้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวได้ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งได้แก่ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ด้านร่างกาย และด้านอัตมโนทัศน์ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ เจนเนอเรชัน และปฏิบัติงานในประเภทองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถปรับตัวในการทำงานที่บ้านได้ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านรูปแบบการทำงานพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านเต็มเวลากับทำงานที่บ้านบางส่วนเวลาที่มีการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการทำงานที่บ้านจากองค์กรต้นสังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ต้องการให้องค์กรต้นสังกัดสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงาน โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ รองลงมาคือต้องการให้องค์กรสนับสนุนค่าอินเทอร์เน็ต ค่าไฟฟ้าและค่าโทรศัพท์ และต้องการให้องค์กรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น VPN, Platform, Application ที่สนับสนุนการทำงานที่บ้านตามลำดับ

คำสำคัญ: การทำงานที่บ้าน การปรับตัวในการทำงาน วิกฤตโควิด-19

*Corresponding author e-mail: pomrat@buu.ac.th

รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา



Work from Home Adaptation of Employees in the Eastern Economic Corridor During the Covid-19 Crisis

Received: 28 May 2020

Revised: 30 June 2020

Accepted: 17 July 2020

Pornrat Sadangharn*

Abstract

This research aimed at studying the work from home adaptation, comparing work from home adaptation regarding personal characteristics of employees, and investigating employees' needs in terms of supports from their organizations when working from home. Population in this study were employees who worked from home in the Eastern Economic Corridor during the Covid-19 crisis. 478 respondents participated. The results revealed that respondents adapted themselves when working from home at a high level, both in general and in four perspectives; role function mode, interdependent mode, physiological mode, and self- concept mode. When comparing work from home adaptation, it found that employees with different gender, generation, and organization type were not differently adapted themselves when working from home. However, employees who work from home full-time and partial time were statistically significant different. In addition, the support needed from organizations when employees working from home included essential work equipment, in particular computers, expense for internet, electricity and telephone bills, and information technology, for instance, VPN, Platform, Application, etc., respectively.

Keywords: Work from Home, Work Adaptation, Covid-19 Crisis

*Corresponding author e-mail: pornrat@buu.ac.th

Associate Professor, Department of Human Resource Management, Faculty of Management and Tourism, Burapha University



บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่มีแนวโน้มความรุนแรงในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีจึงได้กำหนดมาตรการและข้อสั่งการเพื่อป้องกันแก้ไขสถานการณ์ที่อาจทวีความรุนแรงขึ้น โดยหนึ่งในมาตรการสำคัญคือการให้ทุกกระทรวงมอบงานให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ทำงานที่บ้านตามความเหมาะสม (รัฐบาลไทย, 2563) ซึ่งการทำงานที่บ้านนี้ จะช่วยทำให้บุคคลมีการรักษาระยะห่างกับสังคม (Social Distancing) ลดโอกาสในการสัมผัสเชื้อและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคในวงกว้าง (กรมควบคุมโรค, 2563)

การทำงานที่บ้าน (Work From Home: WFH) จึงกลายเป็นปรากฏการณ์การทำงานรูปแบบใหม่ของหลายองค์กรในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน และเป็นไปได้ว่าเมื่อสถานการณ์โรคโควิด-19 คลี่คลายลง องค์กรหลายแห่งอาจใช้วิธีการทำงานที่บ้านต่อไป โดยเฉพาะในธุรกิจนวัตกรรมบริการ ธุรกิจนวัตกรรมการสื่อสาร ธุรกิจนวัตกรรมการเงินและการตลาด หรือแม้แต่หน่วยงานราชการ ก็อาจขยายโอกาสให้มีการทำงานที่บ้านมากขึ้นเช่นกัน อย่างไรก็ตาม การทำงานที่บ้านยังมีข้อจำกัดสำหรับการนำไปใช้ในบางธุรกิจ เช่น อุตสาหกรรมการผลิตที่ต้องใช้แรงงานคนขับเคลื่อนหรือยังจำเป็นต้องพึ่งพาฝีมือแรงงาน เป็นต้น (เทคซอส, 2563)

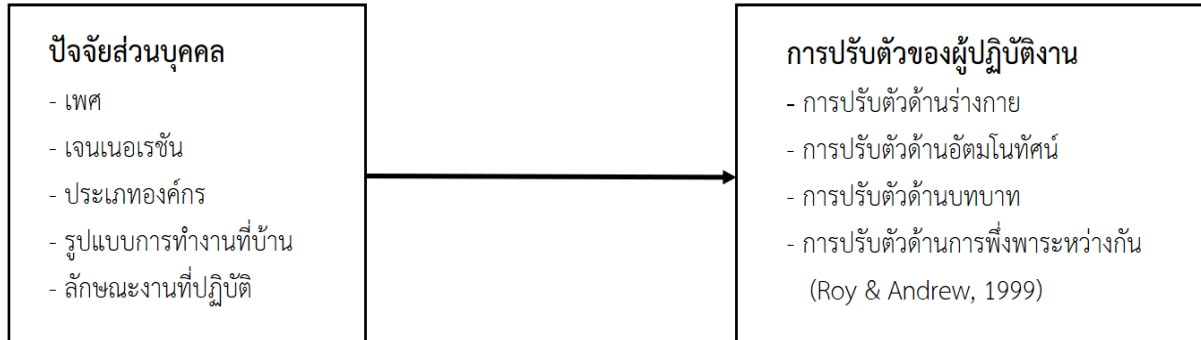
เนื่องจากมาตรการการทำงานที่บ้านในครั้งนี้เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วนด้วยเหตุผลในการยับยั้งการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ทั้งองค์กรและผู้ปฏิบัติงานต่างก็ไม่ได้มีการเตรียมตัวมาก่อน ผู้ปฏิบัติต้องปรับตัวให้สามารถทำงานในรูปแบบที่ต่างไปจากเดิมอย่างกระทันหัน หากผู้ปฏิบัติงานประสบปัญหาในการปรับตัวก็อาจมีผลกระทบต่องานที่รับผิดชอบและจะเกิดผลเสียต่อองค์กรได้ ประกอบกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานที่บ้านในประเทศไทยยังมีจำกัด การวิจัยในครั้งนี้จึงได้มุ่งศึกษาถึงการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งเป็นพื้นที่การพัฒนาสำคัญของประเทศ เพื่อให้มีข้อมูลในเชิงประจักษ์สำหรับใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านที่จะมีโอกาสขยายตัวในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการทำงานที่บ้านจากองค์กรต้นสังกัดในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในช่วงวิกฤตโควิด-19

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นถึงการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานเมื่อต้องทำงานที่บ้าน โดยศึกษาเปรียบเทียบจากความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน อันประกอบด้วย เพศ เจนเนอเรชัน ประเภทองค์กร รูปแบบการทำงานที่บ้านและลักษณะงานที่รับผิดชอบ ว่าจะมีความแตกต่างในการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานเมื่อต้องทำงานที่บ้านหรือไม่ ดังแสดงรายละเอียดในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

การทำงานที่บ้าน (Work From Home: WFH) หรือการทำงานนอกสถานที่ทำงาน (Telecommuting) หรือที่เรียกกันในชื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น Telework, Mobile work, Remote work เป็นแนวคิดที่หลายองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยเชื่อว่าการทำงานที่บ้านจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานด้วยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ช่วยสร้างแรงจูงใจ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนานวัตกรรมได้ นอกจากนี้ การทำงานที่บ้านยังมีส่วนช่วยลดปัญหาการจราจร ลดปัญหามลภาวะทางอากาศ และช่วยลดค่าใช้จ่ายในองค์กรได้ (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2563) ทั้งนี้ การทำงานที่บ้านเป็นการทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ หรืออุปกรณ์การสื่อสารต่างๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานที่บ้านได้ โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางไปทำงานที่องค์กร ซึ่งอาจทำงานที่บ้านเป็นบางวันหรือทุกวันก็ได้ตามแต่ที่องค์กรกำหนด (Johnson, 1999; Robbins & Coulter, 1999; Shelly Cashman, Waggoner & Waggoner, 1998)

ในการศึกษาของ Torcotte (2010) ได้รายงานข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านว่าหากจำแนกตามลักษณะงานพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านส่วนใหญ่จะทำงานบริหาร งานวิชาชีพ งานด้านเทคนิคเทคโนโลยีสารสนเทศ งานสำนักงานหรือธุรการ งานขายและงานอุตสาหกรรมที่เป็นการผลิตเบื้องต้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดในคู่มือการปฏิรูปการนอกระบบที่ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2563) จำแนกลักษณะงานที่สามารถให้ทำงานที่บ้านได้ว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นงานวิชาการในลักษณะของการศึกษาค้นคว้า คิดวิเคราะห์ การจัดทำรายงานการศึกษา การวิเคราะห์วิจัย รายงานทางวิชาการ การจัดทำข้อเสนอแนะ การออกแบบหรือพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. งานบริหาร และงานอำนวยการ ที่สามารถสื่อสาร กำกับและติดตามการดำเนินงานกับผู้ปฏิบัติงานโดยผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลได้

3. งานลักษณะอื่นที่สามารถเข้าถึงผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัล และสามารถปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกับการปฏิบัติงานที่องค์กร

4. งานที่สามารถกำหนดเป้าหมาย และประเมินผลสำเร็จของงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ดี งานบางประเภท ก็ไม่เหมาะที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่บ้าน เช่น งานให้บริการลูกค้า งานในสายการผลิตในอุตสาหกรรม เป็นต้น (Torcotte, 2010) รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เอกสาร หรือข้อมูลสำคัญที่จำเป็นต้องเก็บเป็นความลับ งานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข งานด้านการรักษาความปลอดภัย และงานที่จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือทางเทคนิคในการปฏิบัติงาน เช่น งานด้านเทคนิคการแพทย์ งานควบคุมการจราจรทางอากาศ งานด้านการตรวจสอบวัตถุอันตราย เป็นต้น (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2563)

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy & Andrew, 1999) มาประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมปรับตัวของบุคคลเมื่อต้องทำงานที่บ้าน ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การปรับตัวด้านร่างกาย (Physiological mode) เป็นการรักษาสสมดุลทางร่างกาย เพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต เช่น ปรับตัวด้านภาวะโภชนาการ การทำกิจกรรมประจำวันและการพักผ่อน เป็นต้น ผู้ที่ปรับตัวได้จะสามารถทำกิจวัตรส่วนตัวต่าง ๆ ได้ดี ไม่มีปัญหาสุขภาพร่างกาย นอกจากนั้น ยังรวมถึงการปรับตัวด้านสุขภาพจิตที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย เช่น การไม่มีความวิตกกังวล หรือความเครียดเมื่อต้องทำงานที่บ้าน เป็นต้น

2. การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (Self- concept mode) หมายถึง การปรับตัวทางด้านจิตใจที่เป็นความเชื่อและความรู้สึกที่มีต่อตนเอง โดยจำแนกเป็นอัตมโนทัศน์ด้านร่างกาย (Physical self) และอัตมโนทัศน์ส่วนบุคคล (Personal self) บุคคลที่ปรับตัวได้จะเห็นคุณค่าแห่งตนโดยยังมีความมั่นใจในการทำงาน มีกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ รู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำสำเร็จ รวมถึงการใส่ใจในรูปร่างและภาพลักษณ์ตนเอง แม้ว่าทำงานที่บ้านก็ตาม

3. การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ (Role function mode) หมายถึง การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม บุคคลที่ปรับตัวได้จะแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของตนเองและบุคคลอื่น โดยบุคคลจะยังคงทำหน้าที่และรับผิดชอบงานตามตำแหน่งในองค์กร พร้อม ๆ กับสามารถทำหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างไม่บกพร่อง นอกจากนั้น เพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลจะแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นในการทำงานที่บ้าน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ แม้ว่าทำงานที่บ้าน

4. การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (Interdependent mode) หมายถึง การปรับตัวด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน ทั้งด้านการพึ่งพาตนเองและพึ่งพาศบุคคลอื่น บุคคลที่ปรับตัวได้จะสามารถรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้แม้ทำงานที่บ้าน เช่น ได้รับกำลังใจในการทำงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานที่บ้านกับเพื่อนร่วมงาน ได้ติดต่อสื่อสารกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการทำงานที่บ้าน ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว เมื่อต้องทำงานที่บ้าน เป็นต้น



ทั้งนี้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษาครั้งนี้ยังไม่ปรากฏ เนื่องจากการทำงานที่บ้านด้วยเหตุของการยับยั้งการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ดังเช่นโควิด-19 เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นด้วยภาวะวิกฤต อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวตามโมเดลโอกาสใหม่ในการสร้างความยืดหยุ่น (The new opportunities for flexibility model) ของ Huws et al. (1996) ที่มองว่าการทำงานที่บ้านเป็นโอกาสอันดีที่จะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติบ้านมีสมดุลชีวิต หรืออีกด้านเป็นการศึกษาตามโมเดลการแสวงหาผลประโยชน์ (The exploitation model) ที่ Haddon & Silverstone (1993) เห็นว่าการทำงานที่บ้านเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ที่ทำให้เพศหญิงต้องรับภาระหนักทั้งภาระงานที่ต้องรับผิดชอบและภาระงานในบ้าน

ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานของ van der Lippe & Lippényi (2018) ที่ศึกษาถึงการสนับสนุนจากองค์กรในการทำงานที่บ้านและสมดุลชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าเพศหญิงจะมีความขัดแย้งในสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงานสูงกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายใช้เวลาในการทำงานที่บ้านสูงกว่าเพศหญิง ส่วนการรับรู้ที่มีต่อการสนับสนุนขององค์กร ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ในทำนองเดียวกัน Crompton & Harris (1998) ก็พบว่าเพศหญิงมีความเครียดในการทำงานที่บ้านสูงกว่าเพศชาย และมีงานวิจัยที่อีกหลายเรื่องพบว่าเพศหญิงมีการรับรู้ต่อการทำงานที่บ้านแตกต่างไปจากเพศชาย แต่ส่วนมากจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปรับตัวที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Hagqvist 2016; Hilbrecht, Shaw, Johnson & Andrey, 2008; Treas & Drobnic 2010; Sullivan & Lewis, 2001) จากงานวิจัยดังกล่าวจึงนำมาสู่สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ผู้ปฏิบัติงานจะมีการปรับตัวในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์กร Bakker & Demerouti (2007) พบว่าหากผู้ปฏิบัติงานที่บ้านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ก็จะมีมีความเครียดน้อย ในขณะที่ Allen, Johnson, Kiburz & Shockley (2013) ชี้ว่าองค์กรใดเน้นความสำคัญที่เป้าหมายและผลการปฏิบัติงานสูง ผู้ปฏิบัติงานที่บ้านก็จะมีมีความเครียดมาก ส่วน Wenger (1998) ได้ข้อสรุปว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานที่บ้านจะมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและช่วยเหลือกัน สอดคล้องกับ Golden, Veiga & Dino (2008) ที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มาจากองค์กรที่มีเพื่อนร่วมงานน้อยมีความผูกพันกันน้อย จะรู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อต้องทำงานที่บ้าน การวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการทำงานที่บ้านจากองค์กรต้นสังกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในเรื่องดังกล่าวด้วย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในช่วงวิกฤตโควิด-19 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมด เนื่องจากในช่วงที่เก็บข้อมูลเป็นช่วงวันที่ 1-15 เมษายน พ.ศ. 2563 ภายหลังจากประกาศนโยบายการส่งเสริมการทำงานที่บ้านไม่นาน จึงเป็นช่วงเริ่มแรกของการทำงานที่บ้าน ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมในการศึกษาถึงความสามารถในการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่างไว้ 500 คน (Roscoe, 1975) เนื่องจากการทำงานที่บ้านเป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นภายใต้ภาวะวิกฤต การกำหนดขนาดตัวอย่างไว้ในระดับสูง ๆ จะช่วยให้ผลการวิจัยในเรื่องใหม่ๆ เช่นนี้ สามารถนำไปใช้อ้างอิงได้ในวงกว้าง (Generalization) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสมัครใจ (Convenient or Volunteer Sampling) จากการกระจายแบบสอบถามทางออนไลน์โดยผ่านเฟสบุ๊ค (Face Book) ของผู้วิจัยที่ตั้งค่าเป็นสาธารณะ และระบุไว้อย่างชัดเจนว่ากลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเท่านั้น

สำหรับแบบสอบถาม ได้พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยนำทฤษฎีของรอยมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) โดยส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านประเมินให้คะแนน ซึ่งพบว่าคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความเที่ยงตรง จากนั้นได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองแจกแบบสอบถามให้ผู้ทำงานที่บ้าน แต่ไม่อยู่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจำนวน 30 คน ทำแบบสอบถามดังกล่าว พบว่าได้ค่า Cronbach's alpha = .861 ซึ่งเกินกว่า .70 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความสามารถเก็บข้อมูลได้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ได้ทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล ซึ่งพบว่าแบบสอบถามที่ตอบกลับมีการตอบคำถามครบถ้วนเนื่องจากกำหนดให้ต้องตอบคำถามทุกข้อใน google form จากนั้นนำข้อมูลลงรหัสด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ในกรณีที่มีคำถามเชิงนิเสธ (Reverse Question) ได้ทำการกลับค่าให้มีทิศทางเดียวกันกับคำถามข้ออื่นๆ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย มีดังนี้

1. สถิติพรรณนา

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยจำนวนและร้อยละ

1.2 ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการทำงานที่บ้านจากองค์กรต้นสังกัด วิเคราะห์ด้วยความถี่จากคำถามปลายเปิดเป็นจำนวน

1.3 การปรับตัวในการทำงานที่บ้าน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วย Independent t-test และ F-test โดยได้ตรวจสอบเงื่อนไขการใช้สถิติดังกล่าวก่อนทำการวิเคราะห์ ซึ่งพบว่าเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด กล่าวคือ ตัวแปรที่ศึกษามีการแจกแจงแบบปกติ โดยพิจารณาจากค่า Skewness = $-.070/.112 = -.625$, Kurtosis = $.373/.223 = 1.67$ ซึ่งอยู่ในช่วง -1.96 ถึง $+1.96$ แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติและเลือกค่าสถิติตามความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรที่ทดสอบ สำหรับสมมติฐานการวิจัย กำหนดไว้ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน



ผลการวิจัย

จากการแจกแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทางเฟสบุ๊กของผู้วิจัย พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมดจำนวน 478 ชุด หรือคิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 95.6 ซึ่งแบบสอบถามที่ตอบกลับทุกชุดมีการตอบคำถามครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์ตามหลักสถิติ โดยมีข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ เจนเนอเรชัน ประเภทองค์กรที่ปฏิบัติงาน รูปแบบการทำงานที่บ้าน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (n = 478)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	139	29.1
หญิง	339	70.9
รวม	478	100
เจนเนอเรชันของผู้ปฏิบัติงาน		
เบบี้บูม	26	5.4
เจนเนอเรชัน X	194	40.6
เจนเนอเรชัน Y	256	53.6
เจนเนอเรชัน Z	2	0.4
รวม	478	100
ประเภทองค์กร		
ภาครัฐ	301	63.0
ภาคเอกชน	169	35.4
อื่นๆ เช่น มูลนิธิ	8	1.6
รวม	478	100
รูปแบบการทำงานที่บ้าน		
เต็มเวลา	132	27.6
บางส่วนเวลา	346	72.4
รวม	478	100
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
งานบริหาร	30	6.3
งานวิชาการ	131	27.4
งานวิชาชีพ	94	19.7
งานธุรการ งานเอกสาร	120	25.1
งานขาย งานประสานงาน	49	10.3
งานเทคนิค เทคโนโลยี และอื่นๆ	54	11.3
รวม	478	100



ตารางที่ 1 แสดงถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ใช้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 339 คน (ร้อยละ 70.9) เป็นเพศชาย จำนวน 139 คน (ร้อยละ 29.1)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในเจนเนอเรชัน Y จำนวน 256 คน (ร้อยละ 53.6) รองลงมาเป็นเจนเนอเรชัน X จำนวน 194 คน (ร้อยละ 40.6) เบบี้บูม จำนวน 26 คน (ร้อยละ 5.4) และเจนเนอเรชัน Z จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.4) ตามลำดับ ส่วนประเภทองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในภาครัฐ จำนวน 301 คน (ร้อยละ 63.0) รองลงมาเป็นภาคเอกชน จำนวน 169 คน (ร้อยละ 35.4) และองค์กรประเภทอื่นๆ เพียง 8 คน (ร้อยละ 1.6) นอกจากนี้ ยังพบว่าส่วนใหญ่ทำงานที่บ้านบางส่วนเวลาหรือบางวัน จำนวน 346 คน (ร้อยละ 72.4) และทำงานที่บ้านทุกวัน จำนวน 132 คน (ร้อยละ 27.6)

สำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่เป็นงานวิชาการ เช่น การสอน การวิจัย การวิเคราะห์งาน เป็นต้น จำนวน 131 คน (ร้อยละ 27.4) รองลงมาเป็นงานธุรการ งานเอกสาร งานสำนักงาน จำนวน 120 คน (ร้อยละ 25.1) ตามมาเป็นงานวิชาชีพ เช่น วิศวกร กฎหมาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น จำนวน 94 คน (ร้อยละ 19.7) งานขาย งานประสานงาน จำนวน 49 คน (ร้อยละ 10.3) งานเทคนิค เทคโนโลยี และอื่นๆ จำนวน 54 คน (ร้อยละ 11.3) และงานบริหาร จำนวน 30 คน (ร้อยละ 6.3) ตามลำดับ

สำหรับผลการวิเคราะห์จำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน ในภาพรวม

การปรับตัวในการทำงานที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การปรับตัวด้านร่างกาย	3.70	.549	มาก
การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์	3.68	.525	มาก
การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่	3.99	.630	มาก
การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน	3.72	.576	มาก
รวม	3.77	.449	มาก

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวกับการทำงานที่บ้านได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .449) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวได้ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ ($\bar{X}=3.99$, S.D. = .630) รองลงมา คือ การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .576) การปรับตัวด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .549) และการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .525) ตามลำดับ สำหรับรายละเอียดของการปรับตัวในแต่ละด้าน แสดงในตารางที่ 3 - 6

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน ด้านร่างกาย

การปรับตัวในการทำงานที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านเอาใจใส่กับการดูแลสุขภาพตนเอง	4.06	.836	มาก
ท่านรับประทานอาหารได้ตามปกติ	4.10	.817	มาก
ท่านได้นอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ	4.09	.832	มาก
ท่านไม่มีความวิตกกังวลในการทำงานที่บ้าน	3.58	1.047	มาก
ท่านรู้สึกเครียดที่ต้องทำงานที่บ้าน (R)	2.68	1.111	ปานกลาง
รวม	3.70	.549	มาก

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวในการทำงานที่บ้านด้านร่างกายของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวด้านร่างกายได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .549) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวได้ในระดับมาก 4 ประเด็น โดยประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรับประทานอาหารได้ตามปกติ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .817) รองลงมา คือ ท่านได้นอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .832) ท่านเอาใจใส่กับการดูแลสุขภาพตนเอง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .836) และท่านไม่มีความวิตกกังวลในการทำงานที่บ้าน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.047) ตามลำดับ ส่วนคำถามเชิงนิเสธ (Reverse Question) ที่ระบุ (R) ถามถึงความรู้สึกเครียดที่ต้องทำงานที่บ้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปรับตัวได้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 1.111)

ทั้งนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวด้านร่างกายได้ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูงและใกล้เคียงกันทุกประเด็น แต่การปรับตัวทางด้านจิตใจที่อาจมีผลต่อร่างกายในด้านความเครียดยังอยู่ในระดับปานกลาง แม้ประเด็นที่สอบถามถึงความวิตกกังวลในการทำงานที่บ้านจะปรับตัวได้ในระดับมากแต่ค่าคะแนนเฉลี่ยยังต่ำกว่าประเด็นอื่นๆ มาก อีกทั้งค่า SD สูงกว่า 1 แสดงว่าข้อมูลเกาะกลุ่มมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการทำงานที่บ้านในครั้งนี้มีเหตุจากโรคระบาดร้ายแรง ที่ผู้ปฏิบัติมิได้ทราบหรือมีการเตรียมตัวกันล่วงหน้ามาก่อน จึงต้องการเวลาการปรับตัวทางด้านความรู้สึกหรือด้านจิตใจอีกสักระยะ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน ด้านอ้อมโนทัศน์

การปรับตัวในการทำงานที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านมั่นใจว่ายังสามารถทำงานได้ดี แม้ว่าทำงานที่บ้าน	3.87	.837	มาก
ท่านยังคงมีกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ	4.05	.799	มาก
ท่านรู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำสำเร็จ แม้ว่าทำงานที่บ้าน	4.17	.754	มาก
ท่านไม่แน่ใจว่าจะสามารถทำงานที่บ้านได้ดี (R)	2.79	1.15	ปานกลาง
ท่านยังคงดูแลรูปร่าง บุคลิกของตนเอง แม้ว่าทำงานที่บ้าน	3.52	1.00	มาก
รวม	3.68	.525	มาก



ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวในการทำงานที่บ้านด้านอ้อมโนทัศน์ของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวด้านอ้อมโนทัศน์ได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68, S.D. = .525$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวได้ในระดับมาก 4 ประเด็น โดยประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำสำเร็จ แม้ว่าทำงานที่บ้าน ($\bar{X} = 4.05, S.D. = .799$) รองลงมา คือ ท่านยังคงมีกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.09, S.D. = .832$) ท่านมั่นใจว่ายังสามารถทำงานได้ดี แม้ว่าทำงานที่บ้าน ($\bar{X} = 3.87, S.D. = .837$) และท่านยังคงดูแลรูปร่าง รูปลักษณ์ตนเอง แม้ว่าทำงานที่บ้าน ($\bar{X} = 3.52, S.D. = 1.00$) ตามลำดับ ส่วนคำถามเชิงนิเสธที่ถามว่า ท่านไม่แน่ใจว่าจะสามารถทำงานที่บ้านได้ดี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปรับตัวได้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79, S.D. = 1.15$) ทั้งนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอ้อมโนทัศน์ต่อตนเองในด้านบวก สามารถปรับตัวได้ดี หากแต่ยังมีความไม่แน่ใจว่าจะสามารถทำงานที่บ้านได้ดี ซึ่งอาจเป็นเพราะเหตุผลเช่นเดียวกับที่กล่าวไว้แล้วว่าการทำงานที่บ้านครั้งนี้เกิดขึ้นอย่างกระทันหัน ขาดการเตรียมตัว เตรียมใจและเตรียมความพร้อมเพื่อทำงานที่บ้าน จึงอาจทำให้เกิดความไม่แน่ใจได้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน ด้านบทบาทหน้าที่

การปรับตัวในการทำงานที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านยังคงแสดงบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร	4.03	.785	มาก
ท่านสามารถทำงานพร้อมๆ กับให้เวลากับครอบครัว	3.86	.895	มาก
ท่านได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน	3.87	.869	มาก
ท่านพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี ในการทำงานที่บ้าน	4.18	.746	มาก
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ แม้ว่าทำงานที่บ้าน	4.00	.807	มาก
รวม	3.99	.631	มาก

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวในการทำงานที่บ้านด้านบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99, S.D. = .631$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวได้ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี ในการทำงานที่บ้าน ($\bar{X} = 4.18, S.D. = .746$) รองลงมา คือ ท่านยังคงแสดงบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ($\bar{X} = 4.03, S.D. = .785$) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ แม้ว่าทำงานที่บ้าน ($\bar{X} = 4.00, S.D. = .807$) ท่านได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.87, S.D. = .869$) และท่านสามารถทำงานพร้อมๆ กับให้เวลากับครอบครัว ($\bar{X} = 3.86, S.D. = .895$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน ด้านการพึงพาระหว่างกัน

การปรับตัวในการทำงานที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านยังคงประสานการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.14	.787	มาก
ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานที่บ้านกับเพื่อนร่วมงาน	3.76	.969	มาก
ท่านได้ติดต่อสื่อสารกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.08	.797	มาก
ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการทำงานที่บ้าน	4.03	.829	มาก
ท่านรู้สึกโดดเดี่ยว เมื่อต้องทำงานที่บ้าน (R)	2.59	1.158	ปานกลาง
รวม	3.72	.576	มาก

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวในการทำงานที่บ้านด้านการพึงพาระหว่างกัน ของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวด้านการพึงพาระหว่างกันได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .576) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวได้ในระดับมาก 4 ประเด็น โดยประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านยังคงประสานการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .787) รองลงมา คือ ท่านได้ติดต่อสื่อสารกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .797) ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการทำงานที่บ้าน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .829) และท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานที่บ้านกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .969) ตามลำดับ ส่วนคำถามเชิงนิเสธที่ถามว่า ท่านรู้สึกโดดเดี่ยว เมื่อต้องทำงานที่บ้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปรับตัวได้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.59$, S.D. = 1.158) ทั้งนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวในด้านการพึงพาระหว่างกันได้ดี หากแต่ยังมีความรู้สึกโดดเดี่ยวอยู่บ้าง ซึ่งเช่นเดียวกับทุกด้านที่กล่าวไว้ข้างต้น หากเป็นเรื่องของความรู้สึก เรื่องของจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานยังต้องการเวลาในการปรับตัวอยู่

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของการปรับตัวในการทำงานที่บ้านตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 ได้ใช้ Independent t-test ทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศซึ่งจำแนกเป็นชายและหญิง ด้านเงินเนอเรชัน ที่เปรียบเทียบเฉพาะเงินเนอเรชัน X กับเงินเนอเรชัน Y เท่านั้น ส่วนเงินเนอเรชัน Z และเบบี๋บูมมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยกว่ามากจึงไม่นำมาเปรียบเทียบ เช่นเดียวกันกับประเภทองค์กรที่เปรียบเทียบเฉพาะภาครัฐกับภาคเอกชน โดยไม่นำองค์กรประเภทอื่นๆ เช่นมูลนิธิ ซึ่งมีจำนวนเพียง 8 คนมาเปรียบเทียบ เพราะมีจำนวนน้อยกว่ามาก ส่วนรูปแบบการทำงานที่บ้านมี 2 ประเภทอยู่แล้ว คือ ทำงานที่บ้านเต็มเวลากับทำงานที่บ้านบางส่วนเวลา รายละเอียดผลการวิเคราะห์ ได้แสดงในตารางที่ 7



ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.
เพศ					
ชาย	3.81	.494	1.143	476	.254
หญิง	3.76	.376			
เจนเนอเรชันของผู้ปฏิบัติงาน					
เจนเนอเรชัน X	3.77	.504	.251	360.22	.802
เจนเนอเรชัน Y	3.78	.402			
ประเภทองค์กร					
ภาครัฐ	3.77	.483	-0.51	410.89	.960
ภาคเอกชน	3.76	.394			
รูปแบบการทำงานที่บ้าน					
เต็มเวลา	3.86	.442	2.48	476	.013*
บางส่วนเวลา	3.74	.449			

หมายเหตุ: $p < .05$

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศเจนเนอเรชัน และปฏิบัติงานในประเภทองค์กรที่ต่างกันได้ สามารถปรับตัวในการทำงานที่บ้านได้ไม่แตกต่างกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าเพศ เจนเนอเรชัน และประเภทองค์กรเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน ส่วนด้านรูปแบบการทำงานพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของการปรับตัวในการทำงานที่บ้านในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบเช่นเดียวกันว่าด้วยลักษณะงานที่ต่างกันได้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวได้ไม่แตกต่างกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าลักษณะงานไม่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 รายละเอียดดังการวิเคราะห์ในตารางที่ 8 ที่พบว่าค่า $p > .05$ ในทุกลักษณะงาน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามลักษณะงาน

การทำงานที่บ้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig
การปรับตัวด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	1.863	5	.373	1.235	.291
	ภายในกลุ่ม	142.355	472	.302		
	รวม	144.218	477			
การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2.447	5	.489	1.787	.114
	ภายในกลุ่ม	129.284	472	.274		
	รวม	131.731	477			
การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4.184	5	.837	2.126	.061
	ภายในกลุ่ม	185.724	472	.393		
	รวม	189.908	477			
การปรับตัวด้านการพึ่งพา ระหว่างกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.098	5	.420	1.268	.277
	ภายในกลุ่ม	156.207	472	.331		
	รวม	158.305	477			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.591	5	.318	1.584	.163
	ภายในกลุ่ม	94.797	472	.201		
	รวม	96.388	477			

หมายเหตุ: $p < .05$

จากการวิเคราะห์ในส่วนนี้ สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ เจนเนอเรชัน ประเภทองค์กร และลักษณะงานไม่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 เพราะแม้ว่าปัจจัยดังกล่าวแตกต่างกัน แต่การปรับตัวในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน มีเพียงปัจจัยด้านรูปแบบการทำงานที่บ้าน ที่การทำงานที่บ้านเต็มเวลาทุกวันกับการทำงานที่บ้านบางส่วนเวลาหรือทำบางวัน ที่ทำให้การปรับตัวในการทำงานที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการทำงานที่บ้านจากองค์กรต้นสังกัด

จากคำถามปลายเปิดว่าผู้ตอบแบบสอบถามต้องการการสนับสนุนในการทำงานที่บ้างด้านใดบ้างจากองค์กรต้นสังกัด สามารถสรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 9



ตารางที่ 9 ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการทำงานที่บ้านจากองค์กรต้นสังกัด

ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน	ความถี่
1. อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์เอกสาร ฯลฯ	256
2. ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์	247
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น VPN, Platform, Application	187
4. ไม่มี ไม่ต้องการสิ่งใดๆ	167
5. การสื่อสาร การแจ้งข้อมูลจากองค์กร	42
6. รายละเอียดการทำงานที่บ้าน เช่น กฎระเบียบ การประเมินผล	24
7. ระบบการรับส่งเอกสาร การลงลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์	21
8. ค่าครองชีพ สวัสดิการค่าอาหาร	21
9. การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	15
10. กำลังใจ ความเข้าใจ การช่วยลดความเครียด ความกังวล	12
11. นโยบายให้ทำงานที่บ้านต่อไป	8
12. ทีมช่วยแก้ปัญหา/ให้คำปรึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศ	7
13. การกำหนดเวลาทำงาน นอกเวลาทำงานให้ชัดเจน	4
14. อื่นๆ	11

จากตารางที่ 9 แสดงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการทำงานที่บ้านจากองค์กรต้นสังกัด ซึ่งผู้ตอบสามารถตอบได้มากกว่า 1 ความเห็น ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (จำนวน 256 คน) ต้องการให้องค์กรต้นสังกัดสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ต้องการคอมพิวเตอร์ โดยมีความเห็นว่าองค์กรอาจอนุญาตให้นำคอมพิวเตอร์จากที่ทำงานไปใช้ที่บ้านได้ และต้องการเครื่องพิมพ์เอกสารเนื่องจากการทำงานจากหน้าจอบนคอมพิวเตอร์เพียงอย่างเดียว ไม่สะดวกแก่การทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมไปถึงความต้องการวัสดุสำนักงานอื่น ๆ เช่น กระดาษ หมึกพิมพ์ อุปกรณ์เครื่องเขียนต่างๆ เป็นต้น

ความต้องการลำดับรองลงมา ซึ่งมีค่าความถี่ใกล้เคียงกับอุปกรณ์ในการทำงาน คือ ต้องการให้องค์กรสนับสนุนค่าอินเทอร์เน็ต ค่าไฟฟ้าและค่าโทรศัพท์ (จำนวน 247 คน) โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ซึ่งสำคัญมากในการทำงานที่บ้าน ส่วนค่าไฟฟ้าและค่าโทรศัพท์ต้องการให้องค์กรสนับสนุนด้วย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ที่บ้าน ทำให้มีค่าไฟฟ้าที่บ้านสูงขึ้น ส่วนค่าโทรศัพท์ก็สูงขึ้นเนื่องจากต้องติดต่อกับผู้อื่นทางโทรศัพท์มากขึ้น ส่วนความต้องการลำดับที่สาม คือ ต้องการให้องค์กรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น VPN, Platform, Application ที่สนับสนุนการทำงาน (จำนวน 187 คน) โดยเฉพาะระบบที่สามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ขององค์กรได้จากบ้าน เพราะในการทำงานจำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังรวมไปถึงระบบที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน เช่น โปรแกรมการประชุมออนไลน์ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนไม่น้อย (จำนวน 167 คน) ไม่ต้องการการสนับสนุนใด ๆ เพิ่มเติมจากองค์กร โดยบางคำตอบระบุไว้ชัดเจนว่าองค์กรสนับสนุนการทำงานที่บ้านดีแล้ว บางคำตอบระบุว่าไม่ต้องการอะไรเพิ่มเติม ในขณะที่บางคำตอบระบุว่าไม่มี โดยคำตอบนี้อยู่ในลำดับที่ 4

นอกจากนั้น มีความต้องการในด้านอื่น ๆ เช่น การสื่อสาร การแจ้งข้อมูลจากองค์กร (จำนวน 42 คน) รายละเอียดการทำงานที่บ้าน เช่น กฎระเบียบ การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน การประเมินผล เป็นต้น (จำนวน 24 คน) ระบบการรับส่งเอกสาร การลงลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ (จำนวน 21 คน) ค่าครองชีพ สวัสดิการ ค่าอาหาร (จำนวน 21 คน) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (จำนวน 15 คน) กำลังใจ ความเข้าใจ การช่วยลดความเครียด ความกังวล (จำนวน 12 คน) เป็นต้น

อภิปรายผล

ตามทฤษฎีของรอย หากบุคคลปรับตัวได้ พฤติกรรมการปรับตัวของบุคคลทั้ง 4 ด้าน จะเป็นไปในทางบวก หรือทางที่ดี ดังนั้น จากคำถามในแบบสอบถามพบว่าคำถามเชิงบวกจะได้คะแนนสูง และคำถามเชิงนิเสธได้คะแนนต่ำ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกสามารถปรับตัวในการทำงานที่บ้านของในช่วงวิกฤตโควิด-19 ได้ในระดับมาก

ส่วนผลการวิจัยในครั้งนี้ ที่พบว่าเพศต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศ เช่น งานของ van der Lippe & Lippényi (2018) ที่พบว่าเพศหญิงจะมีความขัดแย้งในสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงานสูงกว่าเพศชาย หรืองานของ Crompton & Harris (1998) ก็พบว่าเพศหญิงมีความเครียดในการทำงานที่บ้านสูงกว่าเพศชาย และอีกหลายเรื่องที่พบว่าเพศหญิงมีการรับรู้ต่อการทำงานที่บ้านแตกต่างไปจากเพศชาย (Hagqvist 2016; Hilbrecht, Shaw, Johnson & Andrey, 2008; Treas & Drobnic 2010; Sullivan & Lewis, 2001) เหตุที่ต่างกันก็อาจเนื่องจากงานวิจัยในต่างประเทศส่วนใหญ่ จะศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวที่เกี่ยวข้องกับสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Work-life balance) ตามแนวคิดโมเดลโอกาสใหม่ในการสร้างความยืดหยุ่น (The new opportunities for flexibility model) ของ Huws et al. (1996) และโมเดลการแสวงหาผลประโยชน์ (The exploitation model) ของ Haddon & Silverstone (1993) เหตุผลสำคัญอีกประการ คือ การทำงานที่บ้านในครั้งนี้เป็นเหตุจากการยับยั้งป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับและปรับตัวได้ไม่แตกต่างกัน เพราะไม่ต้องการติดเชื้อโรคอุบัติใหม่ที่ยังไม่มียารักษาโดยตรง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่ปรากฏการศึกษาในลักษณะเดียวกันมากนัก จะมีในส่วนของ การสำรวจเบื้องต้นในการศึกษาของ Torcotte (2010) ที่ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเช่นกัน แต่เป็นการสำรวจที่วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนาเท่านั้น

ในส่วนของความ ต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการทำงานที่บ้านจากองค์กรต้นสังกัด ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการให้องค์กรต้นสังกัดสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานเป็นอันดับแรก แตกต่างจากงานวิจัยในต่างประเทศที่ส่วนใหญ่ศึกษาถึงการการทำงานที่บ้านในภาวะปกติ แต่การศึกษาครั้งนี้เป็นการทำงานที่บ้านที่ดำเนินการอย่างฉับพลันไม่ได้มีการเตรียมตัวล่วงหน้า จึงทำให้องค์กรและผู้ปฏิบัติงานบางส่วนไม่ได้จัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำงานไว้ล่วงหน้าให้พร้อมที่จะทำงานที่บ้าน อย่างไรก็ตาม มีผลวิจัยบางส่วนที่สอดคล้องกัน เช่น



ความต้องการกำลังใจที่อยู่ในอันดับที่ 10 ในงานวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานของ Bakker & Demerouti (2007) ส่วนเรื่องการปรับตัวด้านการพึ่งพาจะสอดคล้องกับงานของ Golden, Veiga & Dino (2008)

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกสามารถการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของในช่วงวิกฤตโควิด-19 ได้ในระดับมาก แต่ก็ยังมีความวิตกกังวลและความเครียดอยู่บ้าง ประกอบกับความไม่พร้อมอันเนื่องจากไม่ได้เตรียมตัวล่วงหน้า ดังนั้น จึงมีข้อเสนอที่ได้จากผลวิจัยดังต่อไปนี้

1. องค์กรต้นสังกัดควรให้การสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงาน โดยอาจอนุญาตให้นำคอมพิวเตอร์จากที่ทำงานไปใช้ที่บ้านได้ หรือเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์แบบพกพา (Laptop Computer) ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ รวมไปถึงวัสดุสำนักงานอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น กระดาษ อุปกรณ์เครื่องเขียนต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนเรื่องของ การพิมพ์เอกสารที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน องค์กรอาจกำหนดให้มีการเข้าองค์กรได้บางวันเพื่อเข้าไปปฏิบัติงานในส่วนที่จำเป็นต้องปฏิบัติที่องค์กร

2. องค์กรควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้าน เช่น ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน โดยเรื่องอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นเรื่องที่สำคัญมากในการทำงานที่บ้าน อาจสนับสนุนในรูปของตัวเงินให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นรายเดือน หรืออาจทำข้อตกลงกับผู้ประกอบการที่ให้บริการอินเทอร์เน็ตเพื่อซื้อสิทธิ์ในการใช้อินเทอร์เน็ตให้กับผู้ปฏิบัติงานก็ได้ ส่วนค่าไฟฟ้าและค่าโทรศัพท์ก็อาจกำหนดวงเงินสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้งบประมาณจากการที่องค์กรประหยัดค่าสาธารณูปโภคมาสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน

3. องค์กรควรกำหนดรูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเมื่อต้องทำงานที่บ้าน โดยเฉพาะในเรื่องการเข้าถึงข้อมูลขององค์กรเมื่อต้องทำงานที่บ้าน รวมถึงระบบที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน เช่น โปรแกรมการประชุมออนไลน์ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์กรควรกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทุกหน่วยใช้รูปแบบเดียวกันทั้งองค์กร เพื่อความสะดวกในการติดต่อประสานกัน รวมถึงจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ด้วย

4. เพื่อลดความวิตกกังวลและความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน การให้กำลังใจจากผู้บริหารและหัวหน้างาน เป็นสิ่งที่ไม่ควรละเลย แต่ในขณะเดียวกันก็ควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรมในเชิงการตรวจสอบที่เข้มงวดเกินไปจนทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีโดนจับผิด กิจกรรมการพบปะกันทางออนไลน์เป็นสิ่งที่องค์กรพึงกระทำเป็นระยะ ๆ อาจเป็นการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นก็ได้

5. หากองค์กรต้องการให้มีการทำงานที่บ้านต่อไป ควรเป็นการทำงานที่บ้านบางวัน ให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานที่องค์กรบ้าง เพื่อทำงานที่จำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ไม่มีที่บ้าน เช่น เครื่องพิมพ์เอกสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น และเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานบ้าง ทั้งนี้ เพื่อลดความแออัดที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ องค์กรอาจใช้วิธีสลับกันเข้าทำงาน และมีมาตรการป้องกันโรคติดต่ออย่างเข้มงวด



ส่วนงานวิจัยที่ควรศึกษาต่อไปในอนาคต ควรศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการทำงานที่บ้านทั้งในเชิงผลผลิต ผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความถูกต้องของงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ควรศึกษาถึงความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานที่บ้านรวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมโรค. (2563). *กรมควบคุมโรค แนะนำประชาชนเพิ่มระยะห่างทางสังคม “Social Distancing” กับ 8 วิธี ป้องกันโรคโควิด-19*. สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2563, สืบค้นจาก <https://ddc.moph.go.th/brc/news.php?news=12278&deptcode=brc>.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2563). *คู่มือการปฏิบัติราชการนอกสถานที่*. สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2563, สืบค้นจาก <https://www.onde.go.th/assets/portals/1/files>.
- เทคซอส. (2563). *NIA ซีเทรนด์ใหม่ Work from Home มีแนวโน้มขยายตัวพร้อมเร่งมาตรการกระตุ้น Startup และ SMEs*. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2563, สืบค้นจาก <https://techsauce.co/pr-news/nia-work-from-home-covid-19#>.
- รัฐบาลไทย. (2563). *สรุปข่าวการประชุมคณะรัฐมนตรี 17 มีนาคม 2563*. สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2563, สืบค้นจาก <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/27410>.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66*(2), 345–376.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology, 22*(3), 309–328.
- Crompton, R. & Harris, F. (1998). Explaining women's employment patterns: 'Orientations to work' revisited. *British Journal of Sociology, 49*,1, 118-136.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology, 93*(6), 1412.
- Haddon, L. & Silverstone, R. (1993). *Teleworking in the 1990s: A View from the Home*. SPRU/CICT Report Series 10, University of Sussex.
- Hagqvist, E. (2016). *The juggle and struggle of everyday life. Gender, division of work, work–family perceptions and well-being in different policy contexts*. Doctoral dissertation, Mid Sweden University.



- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2008). 'I'm home for the kids': Contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454–476.
- Huws, U., Podro, S., Gunnarsson, E., Weijers, T., Arvanitaki, K. & Trova, V. (1996) *Teleworking and Gender*. Brighton: Institute of Employment Studies.
- Johnson, D. (1999). Flexible hours, flexible rules. *Home Office Computing*, 17(7), 91.
- Robbins, S.P., & M. Coulter. (1999). *Management*. (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for behavioral sciences*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Roy, Sr. C., & Andrews, H. (1999). *The Roy adaptation model* (2nd ed.). Stamford: Appleton & Lange.
- Shelly, G. B., T. J. Cashman, G. A. Waggoner, & W. C. Waggoner. (1998). *Discovering computers 98: A link to the future*. USA: Massachusetts.
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronisation of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work and Organization*, 8(2), 123–145.
- Treas, J., & Drobnič, S. (Eds.). (2010). *Dividing the domestic: Men, women, and household work in crossnational perspective*. Palo Alto: Stanford University Press.
- van der Lippe, T. & Lippényi, Z. (2018). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work– family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Translated Thai References

- Department of Disease Control. (2020). *Department of Disease Control: Introducing Social Distancing and 8 methods of preventing Covid-19*. Retrieved April 14, 2020, from <https://ddc.moph.go.th/brc/news.php?news=12278&deptcode=brc>. (In Thai)
- Ministry of Digital Economy and Society. (2020). *Manual of Telework*. Retrieved April 21, 2020, from <https://www.onde.go.th/assets/portals/1/files>. (In Thai)



Royal Thai Government. (2020). *Cabinet Meeting Synopsis on March 17, 2020*. Retrieved April 14, 2020, from <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/27410>. (In Thai)

Techsource. (2020). *NIA argued the expanding of work from Home, Startup and SMEs acceleration is required*. Retrieved on April 15, 2020, from <https://techsauce.co/pr-news/nia-work-from-home-covid-19#>. (In Thai)