

การศึกษาการปรับตัวในการทำงานกับความท้าทายในการทำงานที่บ้านของบุคลากรสายงานสนับสนุน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดชลบุรี

A case study on the adaptation to the challenges of working from home among supportive staffs in a logistics industry in Chon Buri Province

ณภัทร อัครเดชอนันต์¹ ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา² เขมมยา คินิมาน³

Naphat Akhadetanant¹ Paratchanun Charoenapornwattana² Khemmaya Kiniman³

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประเทศไทย

¹Assistant Professor, Faculty of Education, Burapha University, Thailand.

Tel. 0914283773 E-mail: Naphat3773@gmail.com

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประเทศไทย

²Assistant Professor, Faculty of Education, Burapha University, Thailand.

E-mail: paratchanun@buu.ac.th

³คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประเทศไทย

³Faculty of Education, Burapha University, Thailand.

(Received: May 9, 2025 ; Revised: July 16, 2025 ; Accepted: July 22, 2025)

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและกระบวนการปรับตัวในการทำงาน รวมถึงความท้าทายของบุคลากรสายงานสนับสนุนในบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ภายใต้บริบทของการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งเป็นมาตรการที่องค์กรนำมาใช้ในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 ทั้งนี้ แม้ว่าในปัจจุบันหลายองค์กรได้ยกเลิกการทำงานจากที่บ้านแล้ว แต่ประสบการณ์และแนวทางการปรับตัวในช่วงเวลาดังกล่าวยังคงมีคุณค่าในการเรียนรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์วิกฤติหรือการทำงานแบบยืดหยุ่นในอนาคตได้โดยทำการศึกษาจากกรณีศึกษาหลากหลายของพนักงานสายสนับสนุนจำนวน 15 คน ผ่านการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างและการบันทึกภาคสนาม ข้อมูลที่ได้ถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการปรับตัวหลากหลายมิติ ทั้งด้านสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี การบริหารจัดการเวลา และกรอบความคิด ส่วนความท้าทายหลักที่พบคือ ความรู้สึกโดดเดี่ยว การสื่อสารที่คลาดเคลื่อนรวมถึงข้อจำกัดด้านพื้นที่ทำงานและความเข้าใจของครอบครัวผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานโยบาย

องค์กรที่ครอบคลุมมิติด้านสังคมและจิตวิทยาสำหรับการทำงานที่บ้าน พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการปรับตัวของบุคลากรผ่านระบบสนับสนุนที่เหมาะสม อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความท้าทาย, รูปแบบการทำงานที่บ้าน, การปรับตัวในการทำงาน

Abstract

This qualitative research aimed to investigate the characteristics and adaptation processes, as well as the challenges, faced by support staff at a logistics company in Chonburi province within the context of working from home due to the COVID-19 pandemic. A multiple case study approach was employed, involving 15 support staff members who were interviewed using a semi-structured format, and field notes were taken. The collected data were analyzed using qualitative content analysis. The findings revealed that the personnel adapted in various dimensions, including environment, technology, time management, and mindset. Factors influencing adaptation included organizational flexibility, technological readiness, performance evaluation systems, and internal communication. The main challenges identified were feelings of isolation, communication misunderstandings, work-life imbalance, as well as limitations in workspace and family understanding. This research highlights the importance of developing organizational policies that encompass social and psychological dimensions for working from home. It also suggests guidelines for promoting employee adaptation through appropriate support systems, flexible human resource management, and the creation of an organizational culture conducive to sustainable remote work

Keywords: Challenges, Working from Home, Work Adaptation

บทนำ

การระบาดทั่วโลกของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) นับเป็นวิกฤตการณ์ครั้งสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและรูปแบบการทำงานทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย แม้ว่าจะมีวัคซีนป้องกัน แต่การกลายพันธุ์อย่างต่อเนื่องของไวรัสยังคงเป็นความท้าทาย (ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล, 2563) ในช่วงที่มีการระบาดรุนแรง รัฐบาลไทยได้ดำเนินมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคมอย่างเข้มงวด รวมถึงการส่งเสริมให้องค์กรนำรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home: WFH) มาใช้ เพื่อลดการแพร่กระจายของเชื้อโรค (กองสุศึกษา กระทรวงสาธารณสุข, 2563;

มติคณะรัฐมนตรี, 17 มีนาคม 2563) แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จะผ่านพ้นช่วงวิกฤตไปแล้ว และมาตรการส่วนใหญ่ทั้งในภาครัฐและเอกชนได้ถูกผ่อนปรนหรือยกเลิกไปแล้วในปัจจุบัน แต่อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว โดยเฉพาะการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home: WFH) ยังคงหลงเหลือร่องรอยของผลกระทบ ทั้งในด้านทัศนคติ ประสิทธิภาพการทำงาน และแนวทางการจัดการภายในองค์กร การศึกษาการปรับตัวของพนักงานในช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลันจึงมีคุณค่าในเชิงการเรียนรู้ และสามารถใช้เป็นบทเรียนสำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมในภาวะวิกฤตในอนาคต รวมทั้งการออกแบบรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น (flexible work) ซึ่งมีแนวโน้มจะเป็นทางเลือกใหม่ของหลายองค์กร แม้จะไม่ใช่มาตรการหลักอีกต่อไปก็ตาม ที่สำคัญ งานวิจัยจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับ WFH มักมุ่งเน้นไปที่องค์กรขนาดใหญ่ หรือพนักงานในสายงานหลัก ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ซึ่งมีลักษณะงานเฉพาะและต้องรองรับภารกิจภายในที่สำคัญ กลับไม่ได้รับความสนใจมากนัก งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาช่องว่างดังกล่าว เพื่อเสนอภาพที่รอบด้านของการปรับตัวในบริบทจริงขององค์กรหนึ่งในภาคโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี การทำงานที่บ้านได้กลายเป็นมาตรการสำคัญที่หลายองค์กรนำมาใช้เพื่อความต่อเนื่องทางธุรกิจและความปลอดภัยของบุคลากร (วรรณา วิจิตร, ชัยรัตน์ ชีระพิบูล, & ณัฐพล ฉายศิริ, 2564) รูปแบบการทำงานนี้สอดคล้องกับแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีในการทำงานระยะไกล (มนัสนันท์ ศรีนาการและพิชิต พิทักษ์ เทพสมบัติ, 2553) และอาจกลายเป็นรูปแบบการทำงานที่ยั่งยืน แม้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จะคลี่คลายลง และมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้านในช่วงเวลาดังกล่าวแล้ว แต่ยังพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นไปที่พนักงานสายหลักหรือในองค์กรขนาดใหญ่ ขณะที่ประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย ยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างลึกซึ้งเพียงพอ งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาช่องว่างดังกล่าว เพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะการปรับตัวและความท้าทายเฉพาะที่บุคลากรกลุ่มนี้เผชิญอย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอย่างรวดเร็วนี้ก่อให้เกิดปัญหาและความท้าทายต่างๆ ทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ปัญหาสำคัญของการทำงานที่บ้านได้แก่ ความพร้อมของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ปัญหาด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล ผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจ รวมถึงความรู้สึกเหงาและขาดการมีปฏิสัมพันธ์ (พรรัตน์ แสงหาญ, 2563) นอกจากนี้ ภาระความรับผิดชอบส่วนตัวที่แตกต่างกัน และข้อจำกัดด้านพื้นที่อยู่อาศัย ยังส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน (เสาวรัจ รัตนคำฟู & เมธาวิ รัชตวิจิน, 2563) แม้ว่าจะมีงานวิจัยบางส่วนที่ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการทำงานที่บ้าน เช่น การลดค่าใช้จ่ายและเวลาเดินทาง (เสาวรัจ รัตนคำฟู & เมธาวิ รัชตวิจิน, 2563) แต่การนำมาใช้ในสถานการณ์ฉุกเฉินทำให้หลายองค์กรและพนักงานยังขาดประสิทธิภาพและการเตรียมพร้อมที่เพียงพอ

(พรรัตน์ แสงหาญ, 2563) ดังนั้น การทำความเข้าใจกระบวนการปรับตัวของพนักงานต่อการทำงานที่บ้านจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาแนวทางการสนับสนุนที่เหมาะสมและลดผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้น

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการปรับตัวในการทำงานในรูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรสายงานสนับสนุน ในบริบทเฉพาะของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นภาคส่วนที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและอาจได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจถึงระดับการปรับตัว ปัญหาและอุปสรรคที่บุคลากรเผชิญ รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับองค์กรในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการและสนับสนุนบุคลากรให้สามารถทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความท้าทายในการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของบุคลากรสายงานสนับสนุน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาวิธีการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของบุคลากรสายงานสนับสนุน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดชลบุรี

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ทำการศึกษาี้โดยทำการเก็บข้อมูลจาก พนักงานสายงานสนับสนุนของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ แห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เฉพาะกลุ่ม โดยเป็นพนักงานสายงานสนับสนุนที่เคยมีประสบการณ์หรือกำลังอยู่ในช่วงการทำงานที่บ้าน การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์นั้น ทางผู้วิจัยจะใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามความต้องการและบรรลุดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากคุณสมบัติทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้กำหนดมานั้นทำให้เหลือผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ทั้งหมด 15 คน โดยพนักงานทั้งหมดที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ มีหน้าที่ในการทำงานที่แตกต่างกัน แบ่งได้ดังนี้ แผนกทรัพยากรมนุษย์ (People & Organization Management & Development) 5 คน , แผนกสารสนเทศ (Information Technology) 5 คน , แผนก

ธุรการ (Admin) 5 คน ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุนในธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ ดังนี้

1. เป็นพนักงานสายสนับสนุนที่เคยมีประสบการณ์ หรือกำลังปฏิบัติงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home: WFH) โดยมีประสบการณ์ทำงานในองค์กรปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. ยังคงสถานะเป็นพนักงานประจำ ไม่อยู่ระหว่างการลงโทษทางวินัย พักงาน หรืออยู่ในกระบวนการเลิกจ้าง
3. ได้รับคำสั่งให้ทำงานจากที่บ้านอย่างต่อเนื่อง โดยมีจำนวนวันทำงานจากที่บ้านไม่น้อยกว่า 3-5 วันต่อสัปดาห์ เป็นระยะเวลาต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 เดือน
4. มีความสนใจให้ข้อมูล และยินยอมให้ผู้วิจัยเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การปรับตัวต่อระบบการทำงานจากที่บ้าน ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การเก็บข้อมูล (Data Collection)

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่วิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลที่ต้องการและตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยจะใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดดังนี้

1. การทบทวนวรรณกรรม (Review Literature) เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนของผู้วิจัยทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ รวมถึงมีองค์ความรู้ที่เพิ่มมากขึ้นในการวิจัยตลอดจนตระหนักถึงความสำคัญในการวิจัยและเป้าประสงค์ถึงผลลัพธ์หลังการวิจัย
2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นวิธีการเก็บข้อมูลที่เน้นการพูดคุยตัวต่อตัวระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ โดยมีเป้าหมายเพื่อซักถามและสำรวจความคิดเห็น เจตคติ พฤติกรรม ความเชื่อ และประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลอย่างละเอียดและลึกซึ้ง การสัมภาษณ์แบบนี้จึงเหมาะกับการศึกษาที่ต้องการข้อมูลเชิงลึกในเรื่องพฤติกรรมและมุมมองของบุคคล

ขั้นตอนการสัมภาษณ์

1. เตรียมคำถามและคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
2. นัดหมายวันเวลาและชี้แจงวัตถุประสงค์พร้อมขอความยินยอมบันทึกเสียง
3. สัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด ซักถามเจาะลึกถึงเหตุผลและความรู้สึก
4. สรุปข้อมูลและขอบคุณผู้ให้ข้อมูล
5. ถอดความและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสกัดสาระสำคัญ

การสัมภาษณ์เชิงลึกเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยที่มุ่งเข้าใจพฤติกรรม เจตคติ ความต้องการ ความเชื่อ และค่านิยมของบุคคล เนื่องจากวิธีนี้ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกและรายละเอียดที่ไม่สามารถเก็บได้จากแบบสอบถามทั่วไป นอกจากนี้ยังช่วยเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าเรื่องราวและประสบการณ์ที่มีความหมายในบริบทของตนเอง ซึ่งมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์และตีความข้อมูลอย่างครบถ้วน 3.การบันทึก โดยใช้เครื่องมือต่างๆ อาทิเช่น Microsoft team, Program Zoom บันทึกข้อมูลลงในกระดาษ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบร่างข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ซึ่งใช้ร่วมกับเทคนิคการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการผสมผสานการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้างเข้าด้วยกัน คือผู้สัมภาษณ์กำหนดกรอบคำถามเพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ แต่คำถามสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิดเน้นการเจาะลึกเป็นแบบที่มักควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่ยังไม่มีผู้รวบรวมมาก่อน ซึ่งต้องการข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้ง

การจัดการข้อมูล (Data Management)

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ การบริหารจัดการข้อมูลที่ดี จะทำให้ผู้วิจัยมีระบบการบริหารจัดการและจัดเก็บเอกสารที่ดี เป็นระบบเรียบร้อย ง่ายต่อการค้นหา การทำไฟล์สำรอง เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล และรวมไปถึงการเก็บข้อมูลผู้ให้ข้อมูลต่างๆ เป็นความลับสำหรับการจัดการข้อมูล (ปรีชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา, 2562) ผู้วิจัยขอขออนุญาตเก็บเอกสาร รวมถึงข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเอาไว้ 3 ปี โดยในระหว่างการเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยจะถนอมข้อมูลและรักษาให้เป็นความลับตลอดระยะเวลาที่ขอในการเก็บข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยจะทำการทำลายเอกสารทั้งหมด และไม่เก็บข้อมูลไว้ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การการสัมภาษณ์แบบมาตรฐานโดยใช้คำถามปลายเปิด (Standardized Open-ended Interview)

ผลการวิจัย

ความท้าทายในการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของบุคลากรสายงานสนับสนุนจากการสัมภาษณ์พนักงานสายสนับสนุนทั้งสามราย พบว่า ความท้าทายหลักในการทำงานที่บ้านประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ดังนี้

ข้อจำกัดด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม

พนักงานหลายรายต้องทำงานในพื้นที่ที่ไม่ได้ออกแบบสำหรับการทำงาน เช่น ห้องนอนหรือห้องพักร่วมกับผู้อื่น ทำให้ขาดสมาธิและรู้สึกอึดอัด

“อยู่กับแฟนในคอนโดแล้วต้องทำงานในห้องเดียวกันตลอด...ไม่มีโต๊ะทำงาน ต้องนั่งพิงทำรู้สึกปวดหลัง ปวดคอตลอดเลยล่ะ” (สัมภาษณ์, ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, เพศหญิง, อายุ 28 ปี)

“ทำงานในห้องนอนค่ะ เลิกงานแล้วกลืนอายงานยังอยู่เลย มันไม่เหมือนได้พักจริงๆ” (สัมภาษณ์, ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3, เพศหญิง, อายุ 29 ปี)

“ย้ายจากต่างจังหวัดมาอยู่ห้องเช่า ไม่มี Wi-Fi ต้องใช้เน็ตมือถือซึ่งช้าแล้วก็เปลืองมาก” (สัมภาษณ์, ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, เพศหญิง, อายุ 26 ปี)

ปัญหาทางเทคโนโลยีและระบบสนับสนุน

พบว่าการทำงานที่บ้านมีข้อจำกัดทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะระบบ VPN ที่ไม่เสถียร ส่งผลให้งานล่าช้าหรือข้อมูลสูญหาย

“VPN ล่มบ่อยมากค่ะ บางทีงานที่ทำไว้หายหมดเลย ต้องเริ่มใหม่หมด เป็นแบบนี้บ่อยจนต้องเลยล่ะ” (สัมภาษณ์, ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

ความเหงาและการขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

ผู้ให้ข้อมูลรายที่อยู่คนเดียวสะท้อนความรู้สึกโดดเดี่ยว ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน

“อยู่ห้องคนเดียวทั้งวันแล้วไม่ได้คุยกับใครเลย มันเหงาแล้วก็เบื่อมาก ไม่มีแรงอยากทำงานเลยล่ะ” (สัมภาษณ์, ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

การจัดการเวลาและสมาธิ

พนักงานบางรายมีปัญหาในการควบคุมเวลา พักไม่ตรงเวลา หรือทำงานล่วงเวลาโดยไม่รู้ตัว

“ถ้างานติดพันหนูก็ไม่พักเลยล่ะ ทำยาวไปจนลืมเวลากินข้าว” (สัมภาษณ์, ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

วิธีการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของบุคลากรสายงานสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุนมีการใช้กลยุทธ์และวิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้าน ดังนี้

การปรับพฤติกรรมการทำงาน

บางรายเลือกที่จะควบคุมงานด้วยตนเองหรือปรับพฤติกรรมเพื่อให้ตอบสนองความคาดหวังขององค์กร เช่น การทำโอทีและใช้วิธีแสดงหลักฐานประกอบ

“หนูต้องแคปหน้าจอไฟล์งานไว้ทุกครั้งที่เซฟ เพราะกลัวหัวหน้าถามว่าเคยทำจริงไหม เวลา VPN มันล่มก็มีหลักฐานไว้ค่ะ” (สัมภาษณ์, ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

การจัดพื้นที่ทำงานชั่วคราว

แม้จะไม่มีพื้นที่ทำงานถาวร แต่บางรายพยายามใช้พื้นที่จำกัดให้เกิดประโยชน์ เช่น ใช้โต๊ะอาหารเป็นโต๊ะทำงาน หรือแบ่งพื้นที่มุมห้องเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงาน

การสื่อสารกับหัวหน้าและทีมงาน

ผู้ให้ข้อมูลบางรายพยายามสื่อสารเชิงรุก เช่น ส่งรายงานงานให้หัวหน้า หรือแจ้งปัญหาการเข้าระบบโดยทันที เพื่อสร้างความเข้าใจและลดความกดดัน

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาการปรับตัวในการทำงานกับความท้าทายในการทำงานที่บ้านของบุคลากรสายงานสนับสนุน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง ดังต่อไปนี้พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 15 ท่าน ซึ่งเป็นบุคลากรสายงานสนับสนุนในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ที่มีประสบการณ์ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาด พบว่าพนักงานกลุ่มนี้เผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวกับรูปแบบการทำงานที่บ้านในสองประเด็นหลัก ได้แก่ ความท้าทายที่เกิดจากปัญหาด้านนอก และ ภาวะการขาดสมาธิและแรงจูงใจ

ในส่วนของความท้าทายที่เกิดจากปัญหาด้านนอก นั้นพนักงานต้องเผชิญกับปัจจัยแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงานหลายประการ เริ่มตั้งแต่ จำนวนสมาชิกภายในบ้าน ที่แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นการอยู่คนเดียวที่ทำให้รู้สึกเหงาและขาดการปฏิสัมพันธ์ หรือการอยู่ร่วมกับผู้อื่นตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งนำมาสู่ปัญหาการใช้พื้นที่และเวลาที่ไม่ตรงกัน รวมถึงการถูกรบกวนระหว่างการทำงาน นอกจากนี้ ช่วงวัยของสมาชิกภายในบ้าน ก็เป็นอีกหนึ่งความท้าทาย โดยเฉพาะผู้ที่มีเด็กเล็กที่ต้องการการดูแลเอาใจใส่ หรือผู้สูงอายุที่ไม่เข้าใจบริบทของการทำงานที่บ้าน ทำให้เกิดการรบกวนสมาธิในการทำงาน

สถานที่สำหรับทำงานที่บ้าน ก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความท้าทาย พนักงานหลายท่านไม่มีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วน ต้องปรับเปลี่ยนพื้นที่ส่วนตัว เช่น ห้องนอนหรือห้องนั่งเล่น ให้กลายเป็นพื้นที่ทำงานชั่วคราว ซึ่งไม่เอื้อต่อสรีระและสภาพจิตใจในระยะยาว นอกจากนี้ สิ่งอำนวยความสะดวกที่บ้านก็อาจไม่พร้อมสำหรับการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียรหรือไม่เพียงพอ หรือการขาดอุปกรณ์พื้นฐานอย่างโต๊ะทำงานและอุปกรณ์เสริมที่จำเป็น ซึ่งนำไปสู่ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

สุดท้ายปัญหา สิ่งรบกวนจากสภาพแวดล้อม ทั้งเสียงรบกวนจากภายในบ้าน เช่น สมาชิกในครอบครัวและภายนอกบ้าน เช่น เสียงดังจากเพื่อนบ้าน รวมถึงปัญหาทางเทคนิค เช่น การทำงานผิดพลาดของระบบ ก็เป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสมาธิ ประสิทธิภาพ และความต่อเนื่องในการทำงานอีกประเด็นที่สำคัญคือ ภาวะการขาดสมาธิและแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลกระทบทางด้านจิตใจจากการทำงานที่บ้าน พนักงานบางส่วนรู้สึกถึง ความวิตกกังวล เกี่ยวกับวิธีการวัดผลการทำงานในรูปแบบใหม่ และความไม่แน่นอนของสถานการณ์ในอนาคต นอกจากนี้ ความรู้สึก อึดอัด ที่ต้องอยู่บ้านตลอดเวลา ขาดการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแบบเห็นหน้า ก็ส่งผลให้เกิด ภาวะเฉื่อย ที่แสดงออกในรูปของความขี้เกียจ เบื่อหน่าย และการควบคุมตัวเองที่ลดลงสำหรับวิธีการในการปรับตัวกับรูปแบบการทำงานที่บ้านนั้น ข้อมูลที่รวบรวมได้เบื้องต้นชี้ให้เห็นถึงความพยายามในการ จัดการเวลา

ในการทำงาน เช่น การปรับเวลาการทำงาน การเช็คอิน และการจัดการกับการทำโอที รวมถึงพฤติกรรมในระหว่างการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษา การปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง อย่างไรก็ตาม ข้อมูลในส่วนนี้ยังไม่ละเอียดพอที่จะสรุปวิธีการปรับตัวได้อย่างครอบคลุมในขณะนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ คุณชนันท์ ลาภพัฒนวิรัตน์, วิสชุด ปริยา ประเสริฐ และปัสมีปริยา ธิธิเวช (2567) ซึ่งพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน แรงจูงใจ การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี รวมถึงความเครียดจากการทำงานในรูปแบบนี้

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาการปรับตัวในการทำงาน ในรูปแบบการทำงานที่บ้าน ของบุคลากรสายงานสนับสนุน วิทยาลัยอุตสาหกรรมโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี โดยมีคำถามการวิจัยทั้งหมดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ความท้าทายที่เกิดจากปัญหาภายนอก มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้จำนวนสมาชิกภายในบ้าน จากผลวิเคราะห์พบว่า ความท้าทายของพนักงานคือการที่ต้องอยู่คนเดียวอยู่ตลอด รวมถึงการที่ไม่ได้มีการพบปะพูดคุยกับบุคคลภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พสุ เดชะรินทร์ (2564) ที่กล่าวว่าการทำงานที่บ้านก็มีข้อดีอยู่หลายประการ แต่เมื่อต้องทำไปนานๆ เข้าก็จะเริ่มพบข้อเสียที่สำคัญประการหนึ่ง นั่นคือความโดดเดี่ยว อ้างว้าง จากที่ต้องทำงานที่บ้าน หรือที่ต่างประเทศเรียกว่า Work from Home Loneliness การติดอยู่ที่บ้านไม่ได้ออกไปไหน ทำให้เกิดภาวะหนึ่งที่เรียกว่า Social Isolation หรือความโดดเดี่ยวทางสังคมขึ้น และการที่มีสมาชิกอยู่ภายในบ้านมากจนเกินไป นอกจากนี้ในส่วนของพนักงานที่มีจำนวนสมาชิกมากจนเกินไปก็ยังส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ช่วงวัยของสมาชิกภายในบ้าน จากผลวิเคราะห์พบว่า ความท้าทายของพนักงานคือการมีช่วงวัยของสมาชิกในบ้านที่แตกต่างกันทั้งในส่วนของเด็กเล็กและในส่วนของผู้สูงอายุซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Peters, Tjidsens, & Wetzels (2001), Nguyen(2021) ที่กล่าวว่าถ้าจำนวนเด็กภายในบ้านมากจะยิ่งส่งผลกระทบต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน บ้านจะมองว่าการทำงานที่บ้านไม่ใช่สิ่งที่ต้องการ

สถานที่สำหรับทำงานที่บ้าน จากผลวิเคราะห์พบว่า ความท้าทายของพนักงาน คือการมีสถานที่การทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย ไม่เหมาะสมกับสรีระ หรือลักษณะการนั่งไม่ถูกวิธี อาจประสบปัญหาซึ่งสอดคล้องกับ บดินทร์ วัชรอมวณิชกุล (2565) กล่าวว่า การทำงานที่บ้านโดยการนั่งหน้าจอคอมพิวเตอร์กว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ในอริยาบถเดิมนานๆ การก้มหรือเงยหน้ามองจอคอมพิวเตอร์ที่สูงหรือต่ำลงไป จะทำให้กระดูกต้นคอและกล้ามเนื้อคอต้องรับน้ำหนักศีรษะจนอ่อนล้า รวมไปถึงหากจัดระเบียบร่างกายไม่ถูกต้อง นั่งไม่ถูกวิธี โดยเฉพาะการนั่งตัวอ หลังค่อม ทำให้กล้ามเนื้อต้นคอ สะบัก กล้ามเนื้อหลัง เมื่อย เกร็งอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ การใช้คอมพิวเตอร์ การจับเมาส์ในท่าเดิมนานๆ ทำ

ให้กลัมนี้ออกดทับเส้นประสาทและเส้นเอ็นจนอักเสบ ทำให้เกิดพังผืดกดปลายประสาท นิ้วล็อก หรือ ข้อมือล็อกได้ โดยอาการจะรุนแรงจนถึงขั้นเป็นโรคกระดูกสันหลัง อย่างโรคหมอนรองกระดูกเสื่อม หรือหมอนรองกระดูกกดทับเส้นประสาทได้สิ่งรบกวนจากสภาพแวดล้อม จากผลวิเคราะห์พบว่า ความท้าทายของพนักงาน คือสิ่งรบกวนจากสภาพแวดล้อมต่างๆทั้งเสียงรบกวนและระบบการทำงานที่ไม่เสถียร สอดคล้องกับ เสาวรัช รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน (2563) กล่าวว่า เหตุผลสำคัญที่พนักงานส่วนหนึ่งประเมินว่า การทำงานที่บ้านทำให้ตนมีผลิตภาพลดลงคือ มีสิ่งเบี่ยงเบนความสนใจ หรือสิ่งเร้าอื่น (เช่น การดูหนัง การเล่นเกม การเล่นอินเทอร์เน็ต) (ร้อยละ 37) รองลงมาคือ มีเสียงรบกวนที่บ้านหรือเพื่อนบ้าน มีแรงกระตุ้นในการทำงานจากเพื่อนร่วมทีมลดลง และถูกรบกวนจากเพื่อนหรือครอบครัว เช่น ครอบครัวที่มีเด็กเล็ก หรือไม่มีห้องส่วนตัว

ส่วนที่ 2 ความท้าทายที่เกิดจากปัญหาภายนอก มุ่งองค์ประกอบดังต่อไปนี้

ความวิตกกังวล จากผลวิเคราะห์พบว่า ความท้าทายของพนักงาน ความเครียดและความกดดันจากการทำงานที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็น การวัดผลการทำงาน สถานการณ์ปัจจุบัน และนโยบายถัดไปขององค์กรที่ไม่อาจคาดเดาได้เนื่องจากการผันแปรของสถานการณ์ คือ สอดคล้องกับ พิชาวีร์ เมฆขยาย (2563) กล่าวว่า ทุกการเปลี่ยนแปลงมักสร้างความเครียดและวิตกกังวลตามมาเสมอ โดยเฉพาะในสภาพที่เกิดวิกฤตการณ์ด้วยแล้ว ความที่ไม่สามารถคาดการณ์อย่างแน่นอนได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับตัวเองหรือคนในครอบครัวบ้างในอนาคต ย่อมเพิ่มความวิตกกังวลได้มากขึ้นอีกหลายเท่า โดยเฉพาะเงื่อนไขที่คนเรารู้สึกว่าตัวเองควบคุมอะไรได้ไม่มากนัก ความเครียดยิ่งทวีคูณขึ้นเช่นกัน

ภาวะเฉื่อย จากผลวิเคราะห์พบว่า ความท้าทายของพนักงานคือ ภาวะเฉื่อยชา ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานที่มีช่วงว่าง รวมถึงการไม่มีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเหมือนที่อยู่ในสำนักงาน สอดคล้องกับ พิชาวีร์ เมฆขยาย (2563) กล่าวว่า เมื่อเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน ดูเหมือนทุกสิ่งคือเรื่องใหม่ ที่คอยกระตุ้นให้คนสนใจที่สภาพแวดล้อม แทนที่จะโฟกัสที่การทำงาน สำหรับบางคน สมองอันชาญฉลาดจะคอยสั่งการเสมอว่า นี่ที่บ้าน ซึ่งนั่นหมายถึงการพักผ่อน และคอยชี้ชวนให้หันไปหาสิ่งบันเทิงแทนที่จะทำงาน อย่างหนังสตรีมมิ่ง โซเชียลมีเดีย หรือเกมแทน

การตอบคำถามข้อที่ 2 พนักงานสายสนับสนุนมีวิธีการในการปรับตัวกับรูปแบบของการทำงานที่บ้านอย่างไร

ส่วนที่ 3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีการปรับตัวกับการทำงานที่บ้านโดย

ความสามารถในการจัดการเวลาในการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีการปรับตัวกับการทำงานที่บ้านโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงพร บุญมั่ง และพิพัฒน์ ไทยอารี (2564) กล่าวว่าด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของการ Work

from home ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในอนาคตไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อการเตรียมความพร้อมแตกต่างกัน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กรอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในอนาคตและการเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีการปรับตัวกับการทำงานที่บ้านโดย

พฤติกรรมในระหว่างการทำงานจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า วิธีการในการปรับตัวกับรูปแบบของการทำงานที่บ้านของพนักงานในส่วนของการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานคือการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันต่างๆและการประชุมผ่านเทคโนโลยีปัจจุบัน เช่น ไมโครซอฟท์ทีม ซึ่งสอดคล้องกับ นกสร เชาว์วิจิตร (2564) แม้ไม่ได้เจอกันแต่ไม่รู้สึกละเลยปฏิสัมพันธ์ลดลงเพราะมีเทคโนโลยีโซเชียลมีเดียทำให้ยังติดต่อสื่อสารกันได้

ข้อเสนอแนะ

หลังจากผู้วิจัยได้ข้อสรุปผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาการปรับตัวในการทำงาน ในรูปแบบการทำงานที่บ้าน ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหารจัดการ

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานประสบปัญหาการขาดความชัดเจนในเรื่องเวลาทำงานและการประเมินผล จึงเสนอให้องค์กรจัดทำนโยบายหรือคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานจากที่บ้านที่มีความชัดเจน ครอบคลุมทั้งเวลาทำงาน การประเมินผลงาน ความปลอดภัยของข้อมูล และการสนับสนุนเชิงเทคนิคอย่างเป็นระบบ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงอุปสรรคทางเทคนิคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จึงควรมีการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี โดยจัดเตรียมอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่จำเป็น เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และโปรแกรมสำหรับการสื่อสารและทำงานร่วมกันแบบเรียลไทม์

พบว่าการขาดความโปร่งใสในการติดตามงานทำให้พนักงานเกิดความวิตกกังวล องค์กรจึงควรพัฒนาระบบการติดตามงานและประเมินผลที่ชัดเจนและโปร่งใส เช่น การใช้ Dashboard หรือรายงานความก้าวหน้าของงานแบบ Weekly Summary ที่ไม่สร้างความรู้สึกถูกควบคุมเกินไป

ผลการวิจัยระบุว่าพนักงานมีความเครียดสะสมและขาดการสื่อสารกับหัวหน้างาน จึงควรส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารเชิงรุก โดยให้หัวหน้างานติดตามพนักงานอย่างสม่ำเสมอทั้งในด้านผลลัพธ์และความเป็นอยู่ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมเสนอแนะทางการพัฒนารูปแบบการทำงาน

พบว่าพนักงานรู้สึกโดดเดี่ยวและขาดปฏิสัมพันธ์กับทีมงาน องค์กรจึงควรจัดกิจกรรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม เช่น Virtual team lunch, Online workshop หรือกิจกรรมนันทนาการผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อเพิ่มความผูกพันและ Engagement

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการสำหรับการวิจัยในอนาคต

จากข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้ที่เน้นการสัมภาษณ์เชิงลึกในระยะเวลาสั้น และข้อมูลบางส่วนยังไม่ละเอียดเพียงพอในการอธิบายประสบการณ์ระยะยาวของพนักงาน จึงเสนอให้มีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในเชิงลึกโดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์ภายในของบุคลากรที่ทำงานจากบ้านในระยะยาวได้อย่างครบถ้วนและลึกซึ้งยิ่งขึ้น นอกจากนี้ จากผลการวิจัยพบว่าการปรับตัวของพนักงานสายสนับสนุนอาจแตกต่างจากสายงานหลักอื่น ๆ จึงควรมีการวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการปรับตัวระหว่างบุคลากรสายสนับสนุนกับสายงานหลักอื่น ๆ เช่น ฝ่ายปฏิบัติการ หรือฝ่ายขาย เพื่อค้นหาความแตกต่างในเชิงกลยุทธ์ที่องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

สุดท้าย เพื่อประเมินผลกระทบระยะยาวของการทำงานจากที่บ้านต่อองค์กร ควรมีการศึกษาผลกระทบของรูปแบบการทำงานดังกล่าวต่อความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) และอัตราการลาออก เพื่อช่วยให้องค์กรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์สามารถวางแผนการบริหารแรงงานและนโยบายที่เหมาะสมในอนาคต

REFERENCES

- กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2563). *คู่มือการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work from Home)*. สืบค้นจาก http://www1.ddd.go.th/WEB_PSD/prnew/2564/work%20from%20home%20V.2.pdf
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กองโลจิสติกส์. (2561). “โลจิสติกส์” นิยามและความหมาย. สืบค้นจาก <https://dol.dip.go.th/th/category/2019-02-08-08-57-30/2019-07-21-16-50>
- กรัณท์รัตน์ ประเสริฐชนากุล. (2564). การทำงานจากที่บ้าน: การทำงานวิถีใหม่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19. *Journal of Academic Information and Technology*, 2(2), 1-14.
- กวิน สุวรรณตระกูล. (2563). ไอแซก นิวตัน “Work from Home” ช่วงโรคระบาดกับการค้นพบทฤษฎีแรงโน้มถ่วงของโลก. สืบค้นจาก <https://thepeople.co/isaac-newton-work-from-home-during-the-great-plague-of-london/>
- กองสุศึกษา กระทรวงสาธารณสุข. (2563). *อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ...ได้อะไรมากกว่าที่คิด*. สืบค้นจาก http://healthydee.moph.go.th/view_article.php?id=723
- ขันติยา สุกฤณา. (2559). พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 10(2), 131-137.
- ชนกนันท์ โตขวงส์. (2562). *การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสถานะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ชาลินี จิตติโชติพนิชย์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (Independent Study).

- สืบค้นจาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802036227_5788_4219.pdf
- ดวงพร บุญเม้ง, และพิพัฒน์ ไทยอารี. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการ Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*, 9(3), 1-13.
- ทินภัทร ที่สุวรรณ. (2562). ข้อดี ข้อเสีย ของการทำงานในรูปแบบ WFH. สืบค้นจาก <https://dev.classmethod.jp/articles/what-are-the-advantages-and-disadvantages-of-wfh/>
- ธนาคารไทยพาณิชย์. (2564). ย้อนรอยเส้นทางการทำงาน from home. สืบค้นจาก <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/salary-man/wfh-history.html>
- ธิดิ ทองอำพัน, ชาคริต วิมานรัตน์, สรรศักดิ์ ขจีฟ้า, นลินภัสร์ บำเพ็ญเพียร, และมาลีรัตน์ มะลิแย้ม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน. *The 4th National Conference in Science and Technology*, 1(1), 289-294.
- ประชาไท. (2563). อีกด้านของการทำงานที่บ้านช่วง COVID-19 'เครียด' เพราะต้องตื่นตัวตลอดเวลา. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2020/08/89114>
- ปรีชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา. (2562). การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2557). แนวคิดการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ในองค์กร. *Rajabhat J. Sci. Humanit. Soc. Sci.*, 15(1), 45-54.
- ปวิศ ชันธเสมา. (2562). ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาด โควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Independent Study). สืบค้นจาก <https://e-research.siam.edu/kb/satisfaction-on-work-from-home/>
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2563). การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(2), 14-32.
- พิชาวีร์ เมฆขยาย. (2563). 5 ปัญหาสุขภาพจิตที่อาจเกิดขึ้นในระหว่าง Work from home และการกักกันตัวเอง. สืบค้นจาก <https://www.istrong.co/single-post/possible-mentalhealth-workfromhome>
- มนัสนันท์ ศรีนาค, และพิชิต พิทักษ์ เทพสมบัติ. (2553). การทำงานทางไกลและที่บ้าน Telework and Work at Home. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, 6(1), 109-118. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JEM/article/view/29085/24998>
- วรรณ วิจิตร, ชัยรัตน์ ชีระพิบูล, และณัฐพล นายศิริ. (2564). รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.2 พิษณุโลก*, 8(1), 30-42.

- วัชรินทร์ อินทรพรม. (2562). การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 10(2), 315-333.
- วิมลสิริ หลอดทอง. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน *Work From Home* ของพนักงานช่วง *Generation X* และ *Generation Y* ในธุรกิจค้าปลีก (Independent Study). สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3948/1/TP%20MS.017%202564.pdf>
- วีรยา อธิพัฒน์ภักดิน, และอานนท์ ทับเที่ยง. (2562). การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน. *Engineering Transactions*, 22(2), 105-111.
- แหวดาว พรหมเสน. (2554). การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ. *วารสารงานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ และการใช้ประโยชน์นวัตกรรมเทคโนโลยี*, 4(1), 95-102.
- ศิริสุข รักถิ่น, และปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (*WFH*) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร (Independent Study). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล. (2563). โควิด-19 คืออะไร. สืบค้นจาก <https://www.gj.mahidol.ac.th/main/covid19/covid19is/>
- ศูนย์ประสานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์ประเทศไทย (ไทยCERT) สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน). (2563). ผลสำรวจความเสี่ยงด้านไซเบอร์ของการทำงานจากที่บ้าน พบองค์กรส่วนใหญ่ยังขาดแนวทางรับมือ อาจเสี่ยงถูกแฮกและข้อมูลรั่วไหล. สืบค้นจาก <https://www.thaicert.or.th/newsbite/02.html>
- สกุฑ กิตติพิรัช. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน (Doctoral dissertation). สืบค้นจาก <https://buiir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/6354/1/Fulltext.pdf>
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2563). *Work From Home Guide* วิธีของ HR และองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- เสาวรัช รัตนคำฟู, และเมธาวิ รัชตวิจิน. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (*Work from home*) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>
- อภิชาล ทองมั่ง, และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์. (2563). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 19(3), 119-130.
- Adecco. (2020). 6 เทคนิค *Work from home* ให้มีประสิทธิภาพ. สืบค้นจาก <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/6-work-from-home-techniques>

- Dawis, R. V. (1994). *The minnesota theory of work adjustment*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/232483206_The_Minnesota_Theory_of_Work_Adjustment
- JobsDB. (2020). 5 ข้อดี และ 5 ข้อเสียจากการ *Work from home*. Retrieved from <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/ข้อดีและข้อเสีย-workfromhome>
- Nigel, N. (1976). Absence from Work and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 61(1), 728-737.
- World Health Organization (WHO). (2020). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด19). Retrieved from https://www.who.int/docs/default-source/searo/thailand/2020-04-28-tha-sitrep-66-covid19-th-final.pdf?sfvrsn=32566b60_0