

บทเรียนจากการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์*, วิวัฒน์ ฤทธิมา**, วิลาสินี ธนพิทักษ์**, วิทยา ขาวขจร***

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ และแนวทางการบริหารจัดการการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) 2) ปัจจัยด้านคน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แนวทางการบริหารจัดการการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณควรมีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ปรับปรุงทางด้านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัย กำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ลดขั้นตอนให้เอื้อต่อการทำงานที่บ้านโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมหาวิทยาลัยมีการกำหนดและประกาศนโยบายการจัดการตามสถานการณ์อย่างชัดเจน

คำสำคัญ : การทำงานที่บ้าน, มหาวิทยาลัยทักษิณ, สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

* รองศาสตราจารย์ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ

*** อาจารย์ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ

Corresponding author, email: pornchai.7313@gmail.com, Tel. 0615959325

Received : April 19, 2022; Revised : May 31, 2022; Accepted : June 24, 2022

Lessons Learnt from Work from home of Thaksin University's Staff During the COVID-19 Pandemic Situation

Pornchai Likhitthammarot*, Wiwat Rittima**, Wilasinee Thanapitak**, Witaya Khaokhajorn***

Abstract

The objectives of this research were to study the opinions on Work from home of Thaksin university's staff, factors related on Work from home of Thaksin university's staff, and the management approach on Work from home of Thaksin University's staff during the covid-19 pandemic situation. Three hundred samples were selected by proportional sampling method. The data were collected by using the questionnaire. The statistical package program was used for data analysis and the descriptive statistics were used frequency, percentage, means, standard deviation, and Pearson Correlation Coefficients.

Research finding that 1) the overall of the opinions on Work from home of Thaksin University's staff was agreed at a high level ($\bar{x} = 3.97$). 2) The human, technology, process, and organizational policy factors were statistically significant related to Work from home of Thaksin university's staff at a level of 0.05. 3) the management approach on Work from home for Thaksin University's staff should be more convenient for communication and coordination, improve the internet network system in the university, step down and set up work processes clearly for Work from home by using technology and accordance in current situation, and university had to clearly define and announce management policies according to the situation.

Keywords : Work from home, Thaksin university, The covid-19 pandemic situation

* Assoc Prof., Management for Development College, Thaksin University

** Asst. Prof., Management for Development College, Thaksin University

*** Lecturer, Management for Development College, Thaksin University

Corresponding author, email: pornchai.7313@gmail.com, Tel. 0615959325

Received : April 19, 2022; **Revised :** May 31, 2022; **Accepted :** June 24, 2022

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (Covid – 19) ได้แพร่ระบาดไปทั่วโลกประมาณ 218 ประเทศ จนองค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้โรคนี้เป็นโรคระบาดใหญ่ทั่วโลก โดยประเทศที่มีผู้ป่วยสะสมโรคโควิด-19 มากที่สุดได้แก่ สหรัฐอเมริกา บราซิล อินเดีย รัสเซีย แอฟริกาใต้ เม็กซิโก เปรู โคลอมเบีย ชิลี และสเปน ตามลำดับ สำหรับประเทศไทยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2563 มีผู้ป่วยสะสม จำนวน 3,359 คน เสียชีวิต จำนวน 58 คน รักษาหาย จำนวน 3,169 คน (The Bangkok Insight, 2020) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว รัฐบาลจึงได้ออกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (พรก. ฉุกเฉิน) เพื่อแก้ไขการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม จนถึงวันที่ 30 เมษายน 2563 มีการจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) ขึ้นมา หลังจากนั้นรัฐบาลได้ประกาศห้ามประชาชนออกนอกเคหสถาน (Curfew) ทั่วประเทศตั้งแต่เวลา 22.00-04.00 น. ศบค.ได้ต่ออายุ พรก. ฉุกเฉิน ครั้งที่ 1 จนถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2563 ศบค.ได้ผ่อนปรนมาตรการระยะที่ 1 ให้กิจการที่มีความเสี่ยงต่ำ 6 ประเภทกลับมาเปิดบริการได้ ได้แก่ ตลาด ร้านจำหน่ายอาหาร กิจการค้าปลีก-ส่ง กีฬาสันทนาการ ร้านตัดผม/เสริมสวย และอื่น ๆ (ร้านตัดขนสัตว์/ร้านรับฝากเลี้ยงสัตว์) ศบค.ได้ผ่อนปรนมาตรการระยะที่ 2 อนุญาตให้เปิดห้างสรรพสินค้า สถานออกกำลังกายบางส่วน และปรับเวลาเคอร์ฟิวตั้งแต่เวลา 23.00-04:00 น. ศบค.ได้ต่ออายุ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน ครั้งที่ 2 จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2563 ศบค.ได้ผ่อนปรนมาตรการระยะที่ 3 และปรับเวลาเคอร์ฟิวตั้งแต่เวลา 23.00-03:00 น. ศบค.ได้มีมติให้ยกเลิกเคอร์ฟิวและผ่อนปรนมาตรการระยะ 4 เริ่มตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2563 ศบค.ได้ต่ออายุ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน ครั้งที่ 3 จนถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2563 ผ่อนปรนมาตรการระยะ 5 โรงเรียนสามารถเปิดการเรียนการสอนได้ และ ศบค.ได้ต่ออายุ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน ครั้งที่ 4 จนถึง 31 สิงหาคม 2563 (BBC News, 2020)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เข้าไปมีบทบาทในการสนับสนุนองค์กรให้ตอบสนองต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งการทำงานที่บ้าน (Work from home) กลายเป็นรูปแบบการทำงานใหม่ขององค์กร ดังนั้นการทำงานที่บ้านถือว่าเป็นหนึ่งในมาตรการสำคัญที่รัฐบาลขอให้ประชาชนทุกคนปฏิบัติตามเพื่อแก้ไขปัญหาระบาดของไวรัสดังกล่าว ไม่ว่าจะหน่วยงานภาครัฐ ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ โดยผู้บริหารแต่ละแห่งได้ออกคำสั่งให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือข้าราชการทำงานที่บ้าน หรือบางแห่งอาจสลับผลัดเวรกันเข้าสำนักงานเพื่อทำงาน แล้วแต่นโยบายของแต่ละแห่ง (สำนักงานอิศรา, 2563) ดังนั้นกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) จึงได้ออกมาตรการและการเฝ้าระวังการระบาดของโรคโควิด-19 ขึ้น โดยประกาศกระทรวงฯ ฉบับที่ 5 ได้ออกมาตรการการทำงานสำหรับบุคลากรในสังกัดกระทรวง อว. ดังนี้ 1) ขอให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง อว.วางแผน ชักซ้อม และเตรียมการให้เกิดการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพื่อลดการเดินทางและลดการสัมผัสเชื้อให้มากที่สุด โดยงานที่ไม่จำเป็นต้องให้ทำงานที่บ้าน เช่น งานระบบหลังบ้าน (Back office) การใช้ระบบประชุมทางไกล ส่วนงานที่ต้องมีการปฏิบัติการ เช่น การให้บริการประชาชน ให้ปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศ เช่น การจัดให้มีจุดคัดกรองอาคาร วัตถุอันตรายและติดป้ายสัญลักษณ์แสดงการผ่านจุดคัดกรอง จัดให้มีแอลกอฮอล์สำหรับล้างมือ พร้อมทั้งจัดให้มีการบันทึกข้อมูลผู้เข้าร่วมอย่างครบถ้วน จัดหาหน้ากากอนามัยตามความเหมาะสม และการจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมงานในแต่ละรอบ เป็นต้น 2) จัดกิจกรรมของหน่วยงานได้แก่ กิจกรรมที่ไม่จำเป็นต้องเป็นแรงจูงใจ กิจกรรมที่มีผู้เข้าร่วมและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นจำนวนมาก กิจกรรมที่มีชาวต่างชาติจากหลายประเทศเข้าร่วม หรือกิจกรรมอื่นที่มีความเสี่ยงในการแพร่เชื้อ เป็นต้น 3) ปรับปรุงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาระงาน

และเกณฑ์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับรูปแบบการสอนออนไลน์ การปฏิบัติงานที่บ้าน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ของบุคลากร โดยคณะกรรมการข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา (กพอ.) และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง จะประสานการปรับแก้กฎระเบียบต่าง ๆ ต่อไป (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563)

มหาวิทยาลัยทักษิณเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ แต่อยู่ในกำกับของรัฐด้วยการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัวสามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 ภายใต้ปรัชญาของมหาวิทยาลัย “ปัญญา จริยธรรม นำการพัฒนา” เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จึงได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของมหาวิทยาลัยทักษิณขึ้นทั้งวิทยาเขตสงขลาและวิทยาเขตพัทลุง โดยให้ดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ตั้งแต่วันที่ 7 - 30 เมษายน 2563 และได้ขยายระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 7 - 31 พฤษภาคม 2563 รวมทั้งได้ขยายระยะเวลาอีกตั้งแต่วันที่ 1 - 30 มิถุนายน 2563 โดยมีสาระสำคัญคือ ให้บุคลากรมาปฏิบัติงานที่ทำงานเท่าที่จำเป็น แต่ต้องไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนออนไลน์และการดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ทุกส่วนงาน/หน่วยงานจะต้องทำความสะอาดพื้นที่ปฏิบัติงานเพื่อฆ่าเชื้อและลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 บุคลากรที่มีความจำเป็นต้องมาปฏิบัติงานในพื้นที่มหาวิทยาลัย ให้เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนงานพิจารณาอนุญาต และต้องกำหนดมาตรการรองรับเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และให้รายงานต่อประธานศูนย์ประสานงานเฉพาะกิจในสถานการณ์ฉุกเฉิน และต้องกำหนดการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) ในสำนักงานตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด (มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2563) และหลักเกณฑ์การเยี่ยวนิสิต โดยปรับลดค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับนิสิตร้อยละ 10 พร้อมยกเว้นค่าปรับ และขยายเวลาการชำระเงิน (มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2564)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ดังกล่าว ส่งผลให้บุคลากรมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ต้องทำงานที่บ้านทันทีโดยที่ยังไม่ได้เตรียมตัวมาก่อนหรือไม่คุ้นเคยกับการทำงานที่บ้าน ทำให้บุคลากรต้องมีวัฒนธรรมการทำงานแบบออนไลน์ที่แตกต่างไปจากเดิม เมื่อมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานที่บ้าน เช่น การประชุมออนไลน์ใช้โปรแกรม Cisco Webex การสื่อสารใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ E-mail, Line, Facebook message ซึ่งอาจมีข้อจำกัดทางด้านการใช้อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร อาจทำให้เกิดปัญหาด้านการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน วิธีการทำงานแบบเดิมถูกเปลี่ยนไปเป็นแบบออนไลน์ มีระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการอนุมัติเอกสารต่าง ๆ แต่บางครั้งก็มีความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และบุคลากรจะต้องเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานที่บ้านส่งให้หน่วยงานทุกสัปดาห์ นโยบายของมหาวิทยาลัยในการจำกัดจำนวนผู้มาปฏิบัติงานในสำนักงาน แต่บางครั้งภารกิจบางอย่างไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้ จึงต้องมาปฏิบัติงานที่สำนักงานซึ่งเกินจำนวนจำกัดของผู้มาปฏิบัติงานในสำนักงาน จากความเป็นมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้

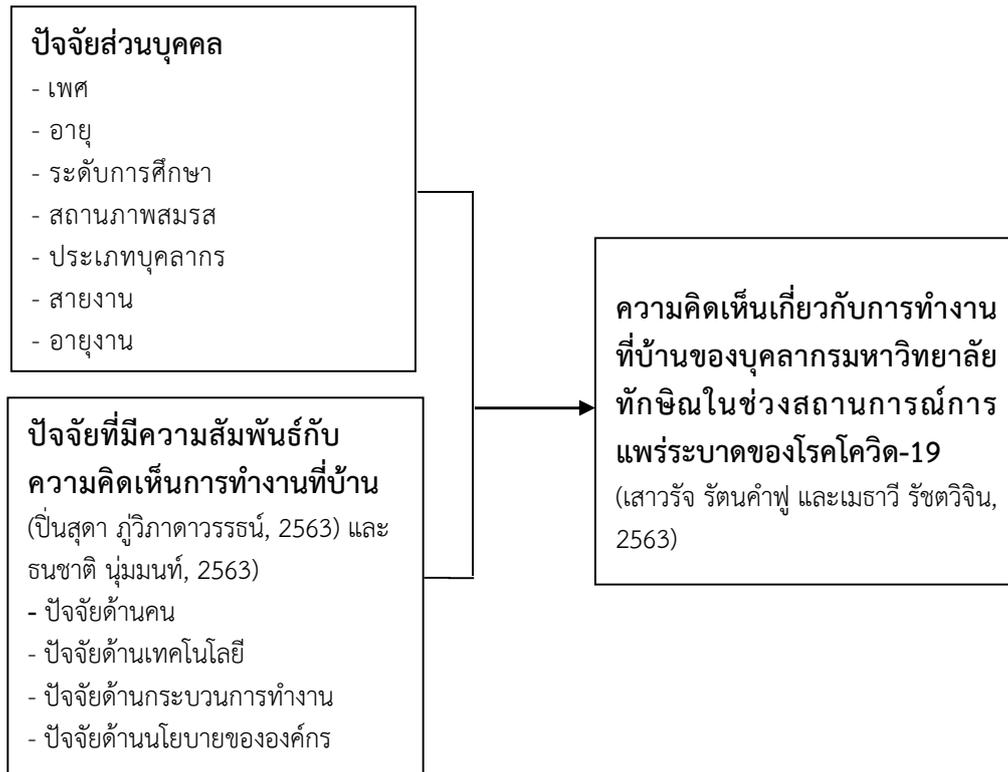
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

กรอบแนวคิดการวิจัย

นอกจากการทำงานที่บ้านจะใช้คำว่า Work from home แล้ว ยังมีคำศัพท์อื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกันอีก ได้แก่ Telecommuting, e-Commuting, e-Work, Telework, Working at home ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่าง ปี ค.ศ. 1981 – ปี ค.ศ.1998 ในสหราชอาณาจักร (Crosbie & Moorwe, 2004) การทำงานที่บ้านเป็นการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานในแง่สถานที่ตั้งของพนักงาน ซึ่งพนักงานสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ ทำให้จำนวนพนักงานที่ทำงานที่บ้านในสหราชอาณาจักรเพิ่มมากขึ้น ผลจากตลาดแรงงานต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปรวมถึงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และยังมีการนำรูปแบบการทำงานที่บ้านไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐด้วย (Ward, 2017) ตัวอย่างของสถานการณ์ที่สะท้อนให้เห็นว่า การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพมากกว่า เช่น การสำรวจประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Call center ในบริษัท Ctrip ซึ่งเป็นเว็บไซต์การท่องเที่ยวชื่อดังของจีน พบว่า พนักงานที่ทำงานที่บ้านทำงานสำเร็จได้มากกว่าพนักงานที่ทำงานอยู่ในสำนักงานถึง 13.5% (ประชาชาติธุรกิจ, 2562) ข้อดีของการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่พบบ่อยที่สุดคือ ความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง และลดความเสี่ยงในการติดเชื้อโรคโควิด-19 ส่วนข้อเสียของการทำงานที่บ้านที่พบบ่อยที่สุดคือ ความรู้สึกโดดเดี่ยวทางสังคม ความสมดุลชีวิตและการทำงาน และการขาดอุปกรณ์ในการทำงาน (Obdržálková & Moravcová, 2022) อย่างไรก็ตามการทำงานที่บ้านอาจส่งผลกระทบต่อพนักงาน นายจ้าง และองค์กรในเชิงลบมากขึ้น ซึ่งเห็นได้จากการทำงานที่บ้านทำให้ชั่วโมงการทำงานลดลง เพราะพนักงานใช้เวลาในการทำงานน้อยลง จนเป็นเหตุให้ปริมาณงานลดลงและทำให้เกิดการหน่วงงาน (Berniell & Fernandez, 2021; Forsythe et.al., 2020; Shibata, 2020; Alipour et. al., 2021; Casele & Posel, 2021; Hoenig & Wenz, 2020) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior : TPB) ซึ่งกล่าวถึงการเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม และได้พัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Research Action : TRA) ของ Fishbein & Ajzen (2010) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากความตั้งใจแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ซึ่งในการศึกษาการทำงานที่บ้านพบว่าปัจจัยหลักที่สำคัญ 3 ประการคือ ทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานที่บ้านของปิ่นสุตา ภูวิภาดาวรรณ (2563) ที่กล่าวว่า หัวใจสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานที่บ้าน (Work from home) มี 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการทำงาน ส่วนธนาชาติ นุ่มมนนท์ (2563) กล่าวว่า การทำงานที่บ้านจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญอยู่ 4 ด้านได้แก่ คน เทคโนโลยี วิธีการทำงานและนโยบายขององค์กร งานวิจัยของชาลิณี ฐิติโชติพัฒนชัย (2559) พบว่า เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร มีอิทธิพลต่อการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัยจำนวน 1,150 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 สิงหาคม 2563) ส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (Yamane) ด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% ความมีนัยสำคัญ 0.05 และความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน

การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional sampling) ตามหน่วยงานที่สังกัด

การพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยได้พัฒนามาจากงานวิจัยของชาลิณี จุติโชติพิณชัย (2559) เสาวรัง รัตนคำฟูและเมธาวี รัชตวิจิน (2563) แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร สายงาน และอายุงาน จำนวน 7 ข้อ เพื่อวัดข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จำนวน 20 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเกิร์ต (Likert rating scale) เห็นด้วย 5 ระดับคือ (5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด) เพื่อวัดความคิดเห็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานที่บ้าน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จำนวน 4 ข้อ เพื่อวัดความคิดเห็นการทำงานที่บ้าน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) เห็นด้วย 5 ระดับคือ (5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด) และได้กำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 เห็นด้วยมากที่สุด 3.41 – 4.20 เห็นด้วยมาก 2.61 – 3.40 เห็นด้วยปานกลาง 1.81 – 2.60 เห็นด้วยน้อย 1.00 – 0.80 เห็นด้วยน้อยที่สุด ส่วนเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันมีดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 – 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์กันสูง 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง 0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์กันต่ำ และ 0.00 - 0.20 มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

ตอนที่ 4 แนวทางการบริหารจัดการการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-ended question) เพื่อหาคำความถี่แนวทางการบริหารจัดการการทำงานที่บ้านของกลุ่มตัวอย่าง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ได้ค่า Cronbach alpha ทั้งฉบับเท่ากับ 0.964

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยทักษิณ (เอกสารรับรองเลขที่ 008/64-Expd ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2564) เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลทุกขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีสิทธิ์ที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยโดยสมัครใจ ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ หากผู้ให้ข้อมูลคนใดรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่สบายใจ สามารถยุติการเข้าร่วมวิจัยได้ทันที โดยไม่มีความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดจากการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลาและวิทยาเขตพัทลุง
2. หลังจากเก็บข้อมูลและได้รับแบบสอบถาม จำนวน 300 ฉบับ เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้ จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-movement correlation coefficients)

4. วิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยการหาค่าความถี่

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 สำเร็จปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 มีสถานภาพสมรส จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 อยู่สายสนับสนุน จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 มีอายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ มีระดับความคิดเห็นการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมามีการทำงานที่บ้าน 3 -5 วันต่อสัปดาห์ เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) การทำงานที่บ้านทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าเครื่องแต่งกาย ค่าเครื่องสำอาง มากขึ้น เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) การทำงานที่บ้านทำให้มีเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทำงานอดิเรก มีเวลาอยู่กับครอบครัว และเพื่อนฝูงมากขึ้น เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และการทำงานที่บ้านมีอุปกรณ์และทรัพยากรต่าง ๆ ต่อการทำงานอย่างเพียงพอ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) ดังแสดงในตารางที่ 1 แต่ในทางปฏิบัติ มหาวิทยาลัยได้กำหนดตัวชี้วัดในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ไว้ว่า บุคลากรต้องปฏิบัติงานที่บ้านในวันเวลาราชการเหมือนการปฏิบัติงานในที่ทำงานตามวันเวลาปกติ และไม่ออกจากบ้านโดยไม่จำเป็น ให้หัวหน้าส่วนงาน หน่วยงานมอบหมายงานให้บุคลากรทำงานที่บ้าน โดยภาระงานหรือลักษณะงานของบุคลากรสายคณาจารย์ให้เป็นไปตามมาตรฐานภาระขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำรวมทุกด้านไม่น้อยกว่า 1,260 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา ประกอบด้วย ภาระงานสอนไม่น้อยกว่า 567 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา ภาระงานวิจัยและงานบริการอื่น ไม่น้อยกว่า 126 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภาระงานพัฒนานิสิต และภาระงานอื่น ๆ ไม่น้อยกว่า 252 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา ส่วนภาระงานหรือลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุน ให้หัวหน้าส่วนงาน หน่วยงาน และบุคลากรจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน/ภาระงานร่วมกัน โดยมีการกำหนดภาระงานและเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน ประกอบด้วยแผนการปฏิบัติงาน และแผนการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย แผนการปฏิบัติงานให้กำหนดตามขอบเขตและลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยต้องใช้เวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพื่อใช้ในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานที่บ้าน และให้งานไม่หยุดชะงัก มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเท่ากับการมาปฏิบัติงานปกติที่ทำงาน โดยยังคงได้รับเงินเดือน/ค่าจ้างเหมือนเดิม

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยรวมและรายข้อ

(n = 300)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน	\bar{x}	S.D.	ระดับ เห็นด้วย
1. ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมามีการทำงานที่บ้าน 3-5 วันต่อสัปดาห์	4.22	0.84	มากที่สุด
2. ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมากการทำงานที่บ้านมีอุปกรณ์และทรัพยากรต่าง ๆ ต่อการทำงานอย่างเพียงพอ	3.70	0.93	มาก
3. ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมากการทำงานที่บ้านทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าเครื่องแต่งกาย ค่าเครื่องสำอาง มากขึ้น	3.99	0.94	มาก
4. ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมากการทำงานที่บ้านทำให้มีเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทำงานอดิเรก มีเวลาอยู่กับครอบครัวและเพื่อนฝูงมากขึ้น	3.85	0.93	มาก
รวม	3.94	0.91	มาก

3. ผลของการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านคนและปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านกระบวนการทำงานและนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ดังแสดงตารางในที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ปัจจัย	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านคน	0.46	0.00	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
ด้านเทคโนโลยี	0.42	0.00	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
ด้านกระบวนการทำงาน	0.38	0.00	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
ด้านนโยบายขององค์กร	0.33	0.00	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

4. แนวทางการบริหารจัดการการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า ปัจจัยด้านคน ควรมีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานได้สะดวกมากยิ่งขึ้น เช่น ผ่านทาง Google form ไลน์ แมสเซนเจอร์ โทรศัพท์มือถือ ฯลฯ ที่มีจำนวนความถี่มากที่สุด ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ควรปรับปรุงทางด้านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัย เช่น

มีความเสถียรและความเร็วของสัญญาณอินเทอร์เน็ต ที่มีจำนวนความถี่มากที่สุด ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน ควรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ลดขั้นตอน ให้เอื้อต่อการทำงานที่บ้านโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ควรมีการกำหนดนโยบายการจัดการตามสถานการณ์และประกาศอย่างชัดเจน ที่มีจำนวนความถี่มากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แนวทางการบริหารจัดการการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

แนวทางการบริหารจัดการการทำงานที่บ้าน	ความถี่
ปัจจัยด้านคน	
1. ควรมีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานได้สะดวกมากยิ่งขึ้น เช่น ผ่านทาง Google form ไลน์ แมสเซนเจอร์ โทรศัพท์มือถือ ฯลฯ	11
2. ควรมอบหมายงานให้ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้ และมีระบบติดตามผล	7
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	
1. ควรปรับปรุงทางด้านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัย เช่น มีความเสถียรและความเร็วของสัญญาณอินเทอร์เน็ต เป็นต้น	13
2. ควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายอินเทอร์เน็ตในการทำงานแก่บุคลากร	5
ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน	
1. ควรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ลดขั้นตอน ให้เอื้อต่อการทำงานที่บ้าน โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	21
2. ควรมีแผนการทำงานที่ชัดเจน สามารถติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3
ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร	
1. ควรมีการกำหนดนโยบายการจัดการตามสถานการณ์และประกาศอย่างชัดเจน	8
2. หน่วยงานควรวางแผนการให้มาทำงานของบุคลากรให้ชัดเจน ครอบคลุม และปลอดภัยจากความเสี่ยงให้มากที่สุด	7

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานพบว่า พนักงานมีความเห็นต่อการทำงานที่บ้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุริศ ชันธเสมา (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาด โควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า กำลังพลของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายการทำงานที่บ้านของผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความห่วงใยในสุขภาพและสวัสดิภาพของกำลังพลในช่วงไวรัสการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในด้านรายรับและสวัสดิการ รวมถึงการพิจารณาผลงานเพื่อปรับเงินเดือน

และตำแหน่งงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์อาจ ชัยรัตน์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “Work from home” ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ พบว่า ส่วนใหญ่พึงพอใจต่อรูปแบบ “การทำงานที่บ้าน” เนื่องจากตอบโจทย์วิถีชีวิต สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งยังชื่นชอบที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการงาน เช่น การสื่อสาร การจัดเก็บข้อมูล ฯลฯ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า ปัจจัยด้านคน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน และนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานที่บ้าน พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร มีอิทธิพลต่อการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และปัจจัยนโยบายขององค์กรมีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ปิ่นสุดา ภูวิภาดารวรรณ (2563) กล่าวว่า หัวใจสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานที่บ้านและสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องมี 3 เรื่องใหญ่ คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการทำงาน เช่นเดียวกับ ธนชาติ นุ่มมนท์ (2563) ได้กล่าวว่า การทำงานที่บ้านจะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอยู่ 4 ด้านคือ คน เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และนโยบายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานที่บ้าน (Work from home) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานที่บ้านจำเป็นต้องมีอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ แต่ก็มีบุคลากรบางคนที่ยังไม่มีคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะหรือคอมพิวเตอร์แบบพกพา (Notebook) ดังนั้นการจัดสวัสดิการยืมเงินเพื่อซื้อคอมพิวเตอร์ให้แก่บุคลากรดังกล่าว โดยไม่คิดดอกเบี้ย จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการโครงการดังกล่าวได้ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีสิทธิขอรับสวัสดิการยืมเงินเพื่อซื้อคอมพิวเตอร์ และจะต้องทำสัญญาผ่อนชำระเงินยืมภายในระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องยินยอมให้มหาวิทยาลัยหักเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อผ่อนชำระหนี้ได้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานที่บ้านทำให้มีเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทำงานอดิเรก มีเวลาอยู่กับครอบครัวและเพื่อนฝูงมากขึ้น และการทำงานที่บ้านทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าเครื่องแต่งกาย ค่าเครื่องสำอาง มากขึ้น ดังนั้นเมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรือโรคภัยร้ายแรงต่าง ๆ มหาวิทยาลัยควรยังคงมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรือโรคดังกล่าวต่อไปตามความเหมาะสมและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของบุคลากรและนิสิตของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การสวมหน้ากากอนามัยทุกครั้ง การตรวจวัดอุณหภูมิร่างกาย หมั่นล้างมืออย่างสม่ำเสมอด้วยสบู่หรือเจลแอลกอฮอล์ รับประทานอาหารปรุงสุก หลีกเลี่ยงการใกล้ชิดผู้คนในสถานที่แออัด เช่น ห้างสรรพสินค้า ตลาด ฯลฯ รักษาระยะห่างทางสังคม 1 – 2 เมตร ออกกำลังกาย

อย่างสม่ำเสมอ งดงานเลี้ยงสังสรรค์ และปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อย่างเคร่งครัด

1.3 ลักษณะงานของมหาวิทยาลัยทักษิณเป็นสถาบันทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ประยุกต์ พัฒนา และส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง โดยมีภารกิจด้านการสอน วิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ประกอบด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทบริหาร อำนวยการ วิชาการ และทั่วไป ซึ่งในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มหาวิทยาลัยได้มีแนวทางการให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้าน ดังนั้นภาระงานของบุคลากรสายคณาจารย์จึงต้องเป็นไปตามมาตรฐานภาระขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำรวมทุกด้านไม่น้อยกว่า 1,260 ชั่วโมงต่อปี การศึกษา ส่วนภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนจึงต้องจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และมีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสายคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนอาจเป็นทุกวันหรือทุกสัปดาห์ เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรือโรคร้ายแรงต่าง ๆ มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้มีรูปแบบการทำงานที่บ้านต่อไป

1.4 ผลจากการทำงานที่บ้านจะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป มหาวิทยาลัยอาจจะต้องทบทวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้สอดคล้องกับขนาดขององค์กร การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์และเป็นการสอบออนไลน์มากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับสังคมในยุคดิจิทัล ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของบุคลากรโดยการใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีการลดขั้นตอนการทำงาน รูปแบบการทำงานจะมีลักษณะแบบผสมผสาน (Hybrid workplace) ทั้งการทำงานที่บ้านและการทำงานในสำนักงาน มีการวัดผลสำเร็จของงานเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีการพัฒนาทักษะบุคลากรด้วยการพัฒนาตนเองในรูปแบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาหัวข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน เช่น ความสมดุลชีวิตและการทำงานกับการทำงานที่บ้าน ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่บ้าน อิทธิพลของการทำงานที่บ้านต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ขอบเขตความรู้ที่กว้างขวางออกไปมากขึ้น และจะเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อการทำงานที่บ้าน ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง ตรงประเด็น และเป็นข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ตลอดจนสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการกำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) หรือโรคร้ายแรงต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อไป

2.3 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการขยายขอบเขตด้านพื้นที่เกี่ยวกับการทำงานที่บ้านไปยังมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในภาคใต้ ซึ่งเคยเป็นพื้นที่ที่มีผู้ติดเชื้อโควิด-19 สูงเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ รองจากกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อจะได้เปรียบเทียบมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) หรือโรคร้ายแรงต่าง ๆ ของแต่ละมหาวิทยาลัยว่ามีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) เหมือนกันหรือแตกต่างกัน

.....

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). *ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่องมาตรการและการเฝ้าระวังการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) (ฉบับที่ 5) : การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) 17 มีนาคม 2563*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- ชาลิตี รุติโชติพนิชย์ (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชนชาติ นุ่มมนต์.(2563). *Work from home ปัจจัยเรื่องของคน เทคโนโลยี และนโยบายขององค์กร*. สืบค้นจาก <https://thanachart.org/2020/03/31/work-from-home>
- ประชาชาติธุรกิจ. (2562). *ทำงานที่บ้านอย่างไรให้ได้งาน*. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-396699>
- ปิ่นสุตา ภูวิภาดารรรณ. (2563). *Work from home ความปกติรูปแบบใหม่ของการทำงานอนาคต*. สืบค้นจาก <https://www.scbam.com/th/knowledge/coo-talk/coos-talk-26052020>
- ปური ชันธเสมา. (2563). *ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาด โควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- พันธุ์อาจ ชัยรัตน์ (2563). *“Work from home” ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ*. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/greeninnovation/detail/9630000054402>
- มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2563). *ประกาศมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid – 19) วิทยาเขตสงขลาและวิทยาเขตพัทลุง*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2564). *ประกาศมหาวิทยาลัยทักษิณเรื่อง หลักเกณฑ์การเยียวยานิสิต กรณีสถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง. (2562). การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานที่บ้าน. *Engineering Transaction*, 22(2), 105-111.
- สำนักงานอิศรา. (2563). *เจาะเบื้องลึก! หลังโควิดระบาด จนท.รัฐ-ราชการ‘ทำงานที่บ้าน’อย่างไรสำเร็จแค่ไหน?*. สืบค้นจาก <https://www.isranews.org/article/isranews-scoop/89024-isranews-20.html>
- เสาวรัจ 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/>
- Alipour, J., Fadinger, H., & Schymik., J. (2021). *My home is my castle – the benefits of working from home during a pandemic crisis*. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2021.104373>.

- BBC News. (2020). โควิด-19: ครม. เห็นชอบต่ออายุ พ.ร.ก.ฉุกเฉินถึง 31 ส.ค. นายกฯ ย้ำ "ไม่ได้ห้ามชุมนุม". สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-53495748>
- Berniell, L. & Fernandez, D. (2021). *Jobs' amenability is not enough: the role of household Inputs for safe work under social distancing in Latin American cities*. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105247>.
- Casale, D. & Posel, D. (2021). *Gender inequality and the covid-19 crisis: Evidence from a large national survey during South Africa's lockdown*. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100569>.
- Crosbie, T., & Moorwe, J. (2004). *Work-life balance and working from home*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/273761672>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. New York: Psychology Press.
- Forsythe, E., Kahn, L.B., Lange, F. & Wiczer, D. (2020). *Labor demand in the time of covid-19: Evidence from vacancy postings and ui claims*. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.pubeco.2020.104238>
- Hoening, K. & Wenz, S.E. (2020). *Education, health behavior, and working conditions during the pandemic: Evidence from a German sample*. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14616696.2020.1824004>
- Obdržáková, E., & Michala M. (2022). *Pros and cons of home office during the covid-19 pandemic*. Retrieved from https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2022/05/shsconf_eccw2022_01023.pdf
- Shibata, I. (2020). *The distributional impact of recessions: The global financial crisis and the covid-19 pandemic recession*. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S014861952030415X>
- The Bangkok Insight. (2020). *COVID today*. Retrieved from <https://www.thebangkokinsight.com/415608/>
- Ward, H. (2017). *The impact that working from home has on the overall motivation and performance levels of employees working within a banking organization*. (Master's Thesis). National College of Ireland, UK.

