

รูปแบบการทำงานทางไกลในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) Remote Working Model in Eastern Economic Corridor Area

นุชจรีย์ พุกกะมาน^{1*}

Nuchjaree Pookkaman^{1*}

¹สาขาวิชาทรัพยากรมนุษย์และการสื่อสาร วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20131

¹Bachelor of Arts Program in Human Resources and Communication, International College,
Burapha University, Chonburi 20131

Received : November 28, 2022 Revised : December 16, 2022 Accepted : December 18, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสถานการณ์และสังเคราะห์แนวทางการทำงานทางไกลในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยใช้การเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 385 คน ด้วยวิธีการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานทางไกลอยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนสถานการณ์โรคระบาด (COVID-19) อยู่ในระดับเท่าเดิมเมื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานระหว่างช่วงเวลาก่อน COVID-19, ระลอกที่ 1 (ช่วงเดือนมีนาคม 2563) ระลอกที่ 2 (ช่วงปลายเดือนธันวาคม 2563) และระลอกที่ 3 (เมษายน 2564 เป็นต้นมา) พบว่าผลการปฏิบัติงานดีที่สุดในช่วงก่อนสถานการณ์โรคระบาดและแย่ลงเมื่อเวลาผ่านไป การใช้เวลาการเดินทางน้อยลง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดทำให้การทำงานทางไกลมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์โรคระบาด (COVID-19) ในขณะที่ความรู้สึกโดดเดี่ยวไม่ค่อยได้พบปะพูดคุยกับใครเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดทำให้การทำงานทางไกลไม่มีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์โรคระบาด (COVID-19) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กรในสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่พนักงานรู้สึกกว่า

*นุชจรีย์ พุกกะมาน

E-mail : Nuchjaree@buu.ac.th

มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด คือ สิทธิประโยชน์เรื่องการดูแลบุตร เหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจกลับไปนั่งทำงานที่สำนักงานมากที่สุด คือ การได้พบปะและมีปฏิสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและร้อยละ 49.61 ต้องการการทำงานในรูปแบบทางไกลเป็นบางครั้ง เช่น 2 ครั้งต่อเดือน

คำสำคัญ : การทำงานทางไกล, รูปแบบ, โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

Abstract

The objective of this research was to survey the situation, analyze and synthesize the guidelines for working remotely in the area of the Eastern Economic Corridor (EEC) development project by collecting questionnaires from the total 385 people sample group by convenience sampling method (Convenience Sampling). The results showed that most respondents had a high level of knowledge and understanding about working remotely. Furthermore, compared before the epidemic situation (COVID-19) to the current situation, employees performance was at the same level. However, compared to the period before COVID-19, Wave 1 (during March 2020), Wave 2 (late December 2020), and Wave 3 (April 2021 onwards), the best performance was

before the epidemic situation and got worse over time. Therefore, less travel time was essential for effective remote working during a pandemic. In contrast, feelings of isolation and lack of communication with anyone were the most important factors for ineffective working remotely in epidemic situations (COVID-19). The efficiency of the organization's management in the situation of the COVID-19 epidemic was at a moderate level. Employees felt that childcare benefits support was the least effective. The most crucial reason for returning to the office was meeting and interacting with colleagues. And 49.61 % would like to work remotely from time to time (e.g., twice a month).

Keywords : Remote Work, Model, Eastern Economic Corridor

1. บทนำ

การทำงานเสมือนจริงหรือการทำงานทางไกล หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มของบุคลากรที่มีทักษะแตกต่างกัน, อยู่ในพื้นที่แตกต่างกันโดยการใช้กระบวนการสื่อสารโทรคมนาคมในการย่นระยะของเวลาและทำให้เสมือนทำงานในพื้นที่เดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน (Kirkman & Mathieu, 2004) แนวคิดนี้มีมาตั้งแต่ช่วงยุคต้นปี ค.ศ.1972 แต่เริ่มมีหลักฐานให้เห็นอย่างชัดเจนในการศึกษาข้อมูลเมื่อปีค.ศ.1999 the International Telework Association and Council ได้รายงานว่ามีประชากรชาวอเมริกันประมาณร้อยละ 10 (19.6 ล้านคน) ปฏิบัติงานจากบ้านในลักษณะเป็นสำนักงานทางไกล (Bailey & Kurland, 2002) หรือสำนักงานเสมือน (Virtual Office) ซึ่งหมายถึง การที่บุคลากรของกิจการไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงานเป็นประจำทุกวันทำให้พนักงานสามารถทำงานที่ใดก็ได้และเชื่อมโยงการประสานงานเข้ามาด้วยกันผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะในประเทศที่มีพื้นที่จำกัดมาก (ธีรยุส วัฒนาศุภโชค, 2553)

ในปัจจุบันการทำงานทางไกลนี้ยังเป็นที่แพร่หลายมากกว่าเดิมเพราะเป็นการช่วยลดขนาดองค์กร ประหยัดต้นทุน และมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

ในประเทศไทยมีการทำงานทางไกลโดยเป็นการทำงานในลักษณะผสมผสานกับการทำงานในสำนักงานเป็นครั้งคราวเมื่อมีความจำเป็น เช่น การประชุมผ่านระบบสื่อสารทางไกล (Teleconference) เป็นต้น แต่เมื่อต้นปีพ.ศ. 2563 ประเทศไทยได้เผชิญหน้ากับสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ที่มีความไม่แน่นอนทั้งจำนวนผู้ติดเชื้อและความรุนแรงของเชื้อไวรัสที่ผ่านมาภาครัฐได้ออกนโยบายต่าง ๆ เพื่อพยายามควบคุมการแพร่กระจายของโรคทั้งการออกพรบ.ในสถานการณ์ฉุกเฉินและเสนอแนะมาตรการเฝ้าระวังป้องกัน และควบคุมโรคสำหรับผู้ประกอบสถานประกอบการ โดยแนะนำว่าให้องค์กรพิจารณาปรับรูปแบบการทำงาน เช่น มีการจัดให้ทำงานที่บ้าน (Work from home) กรณีที่งานนั้นสามารถทำที่บ้านได้มีการจัดการประชุมทางโทรศัพท์หรือสื่อสังคมชนิดต่าง ๆ (Social Media Application) ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแทนการจัดประชุมที่พนักงานต้องมารวมตัวกันการใช้ระบบการให้บริการโดยไม่ลงจากรถ (Drive - Through Service) การใช้ระบบ Cashless การใช้ระบบยื่นเอกสารแบบ online (กรมควบคุมโรค, 2564)

จากนโยบายของภาครัฐข้างต้น กลายเป็นปัจจัยเร่งให้รูปแบบการทำงานทางไกลถูกนำมาปรับใช้ในองค์กรเร็วขึ้นและแพร่หลายเป็นวงกว้างมากขึ้นเพื่อลดจำนวนการพบปะหรือสัมผัสกันระหว่างพนักงานอันจะนำไปสู่การแพร่เชื้อทำให้โรคเกิดการระบาดเป็นวงกว้าง ตลอดระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา เนื่องจากสถานการณ์การติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ที่ไม่แน่นอนทำให้องค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยจำเป็นต้องปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ให้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีรูปแบบการทำงานของพนักงานที่หลากหลายยิ่งทำให้การกำหนดนโยบายและมาตรการในการปฏิบัติงานซับซ้อนยิ่งขึ้น

ปัจจุบันการทำงานทางไกลได้กลายเป็นรูปแบบการทำงานที่ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในองค์กรต่าง ๆ นอกจากนี้เหตุผลในเรื่องของความปลอดภัยทางสุขภาพแล้วการทำงานทางไกลยังช่วยในการประหยัดต้นทุนค่าเดินทางและประหยัดเวลาในการเดินทางเป็นอย่างยิ่ง การนำรูปแบบการทำงานดังกล่าวมาปรับใช้ในระยะเวลาหรือปรับให้เป็นรูปแบบการทำงานมาตรฐานขององค์กรในอนาคตจึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ต่อยอดความสำเร็จมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก หรือ Eastern Seaboard ซึ่งได้ดำเนินการมาแล้วมากกว่า 30 ปี โดยโครงการระยะแรกตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ซึ่งมีลักษณะเป็นพื้นที่ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมอยู่อย่างหนาแน่น เป็นกลุ่มเขตอุตสาหกรรมสำคัญอันดับต้น ๆ ของประเทศ อดุมไปด้วยโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีสนามบินรวมถึงมีท่าเรือที่มีตู้สินค้าผ่านมากที่สุดเป็นอันดับที่ 22 ของโลก อีกทั้งมีความหลากหลายของพนักงานทั้งพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายการผลิตและพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ความหลากหลายและความสำคัญของพื้นที่ต่อเศรษฐกิจของประเทศดังกล่าวข้างต้น ทำให้โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นพื้นที่ที่มีความน่าสนใจที่จะศึกษาเพื่อหารูปแบบการจัดการที่เหมาะสมในการทำงานทางไกลเพื่อเป็นแผนในการปรับรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการทำงานทางไกลในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผน เตรียมความพร้อม และปรับปรุงรูปแบบการทำงานของพนักงานในองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินและกระแสของนวัตกรรมที่กำลังก้าวเข้ามาในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อตรวจสอบสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานทางไกลในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

2.2 เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการทำงานทางไกลในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษารูปแบบการทำงานทางไกลในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้การเก็บแบบสอบถามกับพนักงานในสถานประกอบการในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และทำการวิเคราะห์ผลข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีรูปแบบการทำงานทางไกลในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้แก่พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณโดยใช้สูตร เมื่อไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) คณะผู้วิจัยจึงทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) แก่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษารูปแบบการทำงานทางไกลในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ทำงานในช่วงสถานการณ์โรคระบาดฯ และส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานทางไกลในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ข้อ 1-5 มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานของพนักงานในช่วง COVID-19 ข้อ 6-23 มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งคำถามออกเป็นสองด้านคือ ด้านประสิทธิผลการจัดการขององค์กร และด้านความคาดหวังในอนาคตกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Best, 1981, p. 182)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปเสนอขอคำปรึกษาและข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และเพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบคำถาม และสามารถเข้าใจศึกษาวิจัยได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาโดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.912 หลังจากนั้นได้นำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั้งหมดมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง ถูกต้อง ก่อนนำไปใช้ในการศึกษาวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาความเชื่อถือได้โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ของ Cronbach โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.81 ซึ่งมากกว่า 0.70 จึงถือว่าเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่ยินยอมให้ข้อมูลและสมัครใจในการตอบแบบสอบถาม

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามและนำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

3.6 การรับรองจริยธรรมการวิจัย

ขั้นตอนทั้งหมดดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมของปฏิญญาเฮลซิงกิปี 1975 ซึ่งแก้ไขในปี 2556 ระเบียบวิธีวิจัยได้รับการตรวจสอบและอนุมัติโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา (อนุมัติเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2564 หมายเลขอนุมัติ HU138/2564(E1).

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป (n=385)		ร้อยละ
เพศ	ชาย	27.02
	หญิง	72.98
อายุ	21 - 30 ปี	16.36
	31 - 40 ปี	59.74
	41 - 50 ปี	33.38
	51 - 60 ปี	0.52
สถานภาพ	โสด	64.68
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	34.8
	หย่าร้าง/หม้าย	0.52
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปวส.	13.5
	ปวส./อนุปริญญา	14.03
	ปริญญาตรี	55.33
	สูงกว่าปริญญาตรี	17.14

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป (n=385)		ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน	1-5 ปี	17.67
	6-10 ปี	34.28
	มากกว่า 10 ปี	48.05
รูปแบบการทำงานในช่วงสถานการณ์โรคระบาด COVID-19	ทำงานจากบ้าน100%	22.60

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.98 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.74 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.68 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.33 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.05 และในช่วงสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ส่วนใหญ่ทำงานในรูปแบบผสมผสานทั้งจากที่บ้านและที่สำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 77.40

6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานทางไกลในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยโดยแยกเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานทางไกล (เช่น วิธีการใช้งานแอปพลิเคชันที่จำเป็น, การใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จำเป็น ฯลฯ) ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ผู้วิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานทางไกลอยู่ในระดับมาก จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 52.73 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 36.62

ประเด็นที่ 2 ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนสถานการณ์โรคระบาด (COVID-19)

ตารางที่ 2 ผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกันระหว่างช่วงเวลาที่ต่างกัน

ช่วงเวลา	ร้อยละ (ผู้ตอบแบบสอบถาม)	ระดับความคิดเห็น
1. ก่อนสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019	57.92	มากที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกันระหว่างช่วงเวลาที่ต่างกัน (ต่อ)

ช่วงเวลา	ร้อยละ (ผู้ตอบแบบสอบถาม)	ระดับความคิดเห็น
2. ระลอกที่ 1 (เดือนมีนาคม 2563)	57.4	มาก
3. ระลอกที่ 2 (ปลายเดือนธันวาคม 2563)	60.78	น้อย
4. ระลอกที่ 3 (เดือนเมษายน 2564 เป็นต้นมา)	50.21	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่าตนเองมีผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนสถานการณ์โรคระบาด (COVID-19) อยู่ในระดับเท่าเดิม จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 50.13

ประเด็นที่ 3 ผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกันระหว่างช่วงเวลาก่อนสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ระลอกที่ 1 (เดือนมีนาคม 2563) ระลอกที่ 2 (ปลายเดือนธันวาคม 2563) และระลอกที่ 3 (เดือนเมษายน 2564 เป็นต้นมา) ผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คิดว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองดีที่สุดในช่วงก่อนสถานการณ์โรคระบาด และแย่ลงเมื่อเวลาผ่านไป

ประเด็นที่ 4 ปัจจัยที่ทำให้การทำงานทางไกลมีประสิทธิภาพในสถานการณ์โรคระบาด (COVID-19) ผู้วิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการใช้เวลาการเดินทางน้อยลง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (ร้อยละ 76.88) รองลงมาคือ เวลาการทำงานยืดหยุ่นกว่า (ร้อยละ 50.39)

ประเด็นที่ 5 ปัจจัยที่ทำให้การทำงานทางไกลไม่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์โรคระบาด (COVID-19) ผู้วิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการรู้สึกโดดเดี่ยว, ไม่ค่อยได้พบปะพูดคุยกับใครเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (ร้อยละ 55.06) รองลงมาเห็นว่าการทำงานทางไกลทำให้มีสมาธิน้อยกว่า เพราะมีสิ่งเบี่ยงเบนความสนใจมากกว่า (ร้อยละ 35.58)

ประเด็นที่ 6 ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กร

ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กร

คำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ คุณภาพ
1. สิทธิประโยชน์เรื่องการดูแลบุตร	2.56	0.98	ปานกลาง
2. การให้ความรู้กับหัวหน้างานใน การนำทีมปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อม เสมือนจริง	3.23	0.85	ปานกลาง
3. ดูแลสนับสนุนด้านสภาพจิตใจ ของพนักงาน	3.20	0.89	ปานกลาง
4. ให้ความรู้ด้านวิธีการใช้ แอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่จำเป็นใน การทำงาน และการเก็บข้อมูล	3.57	0.80	มาก
5. สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นใน การทำงานที่บ้าน	3.38	0.75	ปานกลาง
6. ช่วยบริหารจัดการภาระงาน (Workload)	2.83	0.79	ปานกลาง
7. มีกฎที่ชัดเจนเกี่ยวกับเวลา การรายงานตัวระหว่างปฏิบัติงาน ที่บ้าน	3.25	0.85	ปานกลาง
8. ให้ความรู้พนักงานถึงวิธีการ ทำงานที่บ้านให้มีประสิทธิภาพ	3.20	0.69	ปานกลาง
9. ยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงานเพื่อให้ พนักงานสามารถดูแลครอบครัวได้	3.38	0.80	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.18	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่
รู้สึกว่าการจัดการขององค์กรของตนมีประสิทธิภาพในการบริหาร
จัดการในสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 อยู่ในระดับ
ปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.18) โดยด้านที่พนักงานรู้สึกว่ามี
ประสิทธิภาพน้อยที่สุดคือ สิทธิประโยชน์เรื่องการดูแลบุตร
(ค่าเฉลี่ยรวม = 2.56) รองลงมาคือการช่วยบริหารจัดการ
ภาระงาน (Workload) (ค่าเฉลี่ยรวม = 2.83)

ประเด็นที่ 7 ความจำเป็นที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงาน
ในสำนักงาน

ตารางที่ 4 ความจำเป็นที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานใน
สำนักงาน

คำถาม	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ คุณภาพ
1. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	2.82	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 4 ความจำเป็นที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานใน
สำนักงาน (ต่อ)

คำถาม	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ คุณภาพ
2. มีพื้นที่ให้ท่านติดต่อพบปะลูกค้า	3.44	0.70	ปานกลาง
3. ช่วยให้พนักงานทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	0.79	มาก
4. ช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	3.53	0.83	มาก
5. ความร่วมมือซึ่งกันและกัน	3.61	0.92	มาก
6. การตรวจสอบความปลอดภัย ของอุปกรณ์และเอกสารต่าง ๆ	3.32	0.95	ปานกลาง
7. ท่านได้พบปะ และมีปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.94	มาก
8. การฝึกอบรม พัฒนาตนเอง และความก้าวหน้าในอาชีพ	3.38	0.93	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.47	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าเหตุผลที่ทำให้พนักงาน
ตัดสินใจไปนั่งทำงานที่สำนักงานมากที่สุดคือการได้พบปะ
และมีปฏิสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน (อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.97) รองลงมาคือ ช่วยให้พนักงาน
ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.70)

ประเด็นที่ 8 รูปแบบการทำงานหลังจากสถานการณ์
โรคระบาด (COVID-19) ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ
49.61 ต้องการทำงานในรูปแบบทางไกลเป็นบางครั้ง
(เช่น 2 ครั้งต่อเดือน) รองลงมาร้อยละ 34.03 ต้องการ
ทำงานในรูปแบบทางไกลบ่อยขึ้น (อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง)
ร้อยละ 10.65 (41 คน) ต้องการทำงานที่บ้าน 100%
และมีเพียงร้อยละ 4.41 (17 คน) เท่านั้นที่เลือกจะกลับไป
ทำงานที่สำนักงานเต็มเวลา

7. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น
เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.98 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี
คิดเป็นร้อยละ 59.74 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ

64.68 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.33 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.05 และในช่วงสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ส่วนใหญ่ทำงานในรูปแบบผสมผสานทั้งจากที่บ้านและที่สำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 77.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานทางไกลอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 50.13) ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนสถานการณ์โรคระบาด (COVID-19) อยู่ในระดับเท่าเดิมเมื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานระหว่างช่วงเวลาก่อน COVID-19, ระลอกที่ 1 (เดือนมีนาคม 2563), ระลอกที่ 2 (ปลายเดือนธันวาคม 2563) และระลอกที่ 3 (เดือนเมษายน 2564 เป็นต้นมา) พบว่าผลการปฏิบัติงานดีที่สุดในช่วงก่อนสถานการณ์โรคระบาด และแยกลงเมื่อเวลาผ่านไป การใช้เวลาการเดินทางน้อยลง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดทำให้การทำงานทางไกลมีประสิทธิภาพในสถานการณ์โรคระบาด (COVID-19) (ร้อยละ 76.88) รองลงมาคือ เวลาการทำงานยืดหยุ่นกว่า (ร้อยละ 50.39) ในขณะที่ความรู้สึกโดดเดี่ยว, ไม่ค่อยได้พบปะพูดคุยกับใครเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดทำให้การทำงานทางไกลไม่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์โรคระบาด (COVID-19) (ร้อยละ 55.06) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กรในสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.18) โดยด้านที่พนักงานรู้สึกว่ามีประสิทธิภาพน้อยที่สุดคือ สิทธิประโยชน์เรื่องการดูแลบุตร (ค่าเฉลี่ย = 2.56) รองลงมาคือ การช่วยบริหารจัดการภาระงาน (Workload) (ค่าเฉลี่ย = 2.83) เหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจกลับไปนั่งทำงานที่สำนักงานมากที่สุดคือ การได้พบปะและมีปฏิสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน (อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย = 3.97) รองลงมาคือ ช่วยให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย = 3.70) ร้อยละ 49.61 ต้องการทำงานในรูปแบบทางไกลเป็นบางครั้ง (เช่น 2 ครั้งต่อเดือน) มีเพียงร้อยละ 4.41 (17 คน) เท่านั้นที่เลือกจะกลับไปทำงานที่สำนักงานเต็มเวลา

8. อภิปรายผลการวิจัย

เมื่อพิจารณาข้อค้นพบต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของพนักงานในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในช่วงเวลาตั้งแต่ปีพ.ศ.2563 จนถึงปัจจุบันภายใต้สถานการณ์โรคระบาด (COVID-19) มีความเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์การแพร่ระบาดในช่วงนั้น ๆ ทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานร้อยละ 50.13 เห็นว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานทางไกลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่จำเป็นต้องปรับตัวในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามามีส่วนในชีวิตประจำวัน เพื่อชดเชยรูปแบบการทำงานแบบเดิมที่ไม่สามารถทำได้ โดยส่วนใหญ่จะเห็นว่าผลการปฏิบัติงานของตนนั้นมีประสิทธิภาพเท่ากับก่อนเกิดโรคระบาดแต่เมื่อเปรียบเทียบกับกันระหว่างช่วงเวลาในการระบาดระลอกต่าง ๆ กลับพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีผลการปฏิบัติงานที่แยกลงยิ่งสถานการณ์โรคระบาดยืดเยื้อยาวนาน ผลการปฏิบัติงานก็ยิ่งแยกลงโดยความรู้สึกโดดเดี่ยว, ไม่ค่อยได้พบปะพูดคุยกับใครเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดทำให้การทำงานทางไกลไม่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 (ร้อยละ 55.06) ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ MIT Sloan School of Management (2020) ที่เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงที่มองไม่เห็นในการทำงานทางไกลได้เสนอว่าความเสี่ยงที่สำคัญประเด็นหนึ่งคือ คุณภาพของการสนทนาที่เกิดขึ้นทางออนไลน์ไม่สามารถเติมเต็มความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเหมือนกันกับการสนทนาแบบตัวต่อตัวทำให้การทำงานทางไกลไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรในขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ทำให้การทำงานทางไกลมีประสิทธิภาพในสถานการณ์โรคระบาด (COVID-19) พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าใช้เวลาการเดินทางน้อยลง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (ร้อยละ 76.88) รองลงมาคือเวลาการทำงานยืดหยุ่นกว่า

(ร้อยละ 50.39) ซึ่งสอดคล้องกับ Harpaz (2002) ที่ทำการศึกษาถึงผลประโยชน์หรือผลกระทบเชิงบวกของการทำงานทางไกลพบว่าผลกระทบต่อตนเองเชิงบวก ได้แก่ ความเป็นอิสระ ชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่นประหยัดเวลาการเดินทางและค่าใช้จ่าย และมีความยืดหยุ่นในการจัดการดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกับ Mustajab, et al. (2020) ซึ่งทำการศึกษาปรากฏการณ์การทำงานจากที่บ้านเป็นเพื่อป้องกัน COVID-19 และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานพบว่าการทำงานจากที่บ้านช่วยประหยัดเวลาเมื่อพนักงานต้องทำงานในสำนักงาน ส่วนใหญ่จะต้องใช้เวลาไปและกลับบ้านประมาณสามชั่วโมง การทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานสามารถแบ่งหรือจัดสรรเวลาสามชั่วโมงที่ลดได้จากการเดินทางไปจัดสรรเพื่อทำงานบ้านหรืองานอื่น ๆ เมื่อพิจารณาในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรในสถานการณ์โรคระบาด (COVID-19) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.18) โดยด้านที่พนักงานรู้สึกว่ามีประสิทธิภาพน้อยที่สุดคือ สิทธิประโยชน์เรื่องการดูแลบุตร (ค่าเฉลี่ย = 2.56) รองลงมาคือ การช่วยบริหารจัดการภาระงาน (Workload) (ค่าเฉลี่ย = 2.83) แสดงให้เห็นว่าองค์กรส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญไม่เพียงพอต่อการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่มีบุตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพนักงานกลุ่มนี้ต้องทำงานจากที่บ้านและต้องดูแลบุตรไปด้วยทำให้การบริหารจัดการเวลาเป็นไปด้วยความลำบาก และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีงานวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าการบริหารเวลาภายใต้ข้อจำกัดของงานและชีวิตครอบครัวเป็นเรื่องยากสำหรับทุกคนในช่วงสถานการณ์ COVID-19 โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานที่เป็นแม่ (Collins, et al., 2020; Heggness, 2020; Kibbe, 2020) รองลงมาคือ การช่วยบริหารจัดการภาระงาน (Workload) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wu and Chen (2020) ที่ทำการศึกษาผลกระทบของการทำงานที่บ้านในแง่ของภาระงานและผลิตภาพจากงานและอาชีพที่ต่างกันพบว่าการทำงานจากบ้านทำให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย

สามชั่วโมงต่อสัปดาห์ และประสิทธิภาพการทำงานลดลง ร้อยละ 38 เหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจกลับไปนั่งทำงานที่สำนักงานมากที่สุดคือ การได้พบปะ และมีปฏิสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน (อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย = 3.97) รองลงมาคือ ช่วยให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย = 3.70) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Van Der Lippe and Lippényi (2020) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานจากที่บ้านโดยศึกษาผลการปฏิบัติงานเดี่ยวและกลุ่มพบว่าการทำงานร่วมกันโดยที่ต่างฝ่ายต่างทำงานอยู่ที่บ้านนั้นส่งผลเชิงลบอย่างมากต่อประสิทธิภาพของพนักงานนอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานเป็นทีมยังแย่ลงเมื่อมีเพื่อนร่วมงานทำงานจากที่บ้านมากขึ้น พนักงานที่ทำงานทางไกลในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ร้อยละ 49.61 ต้องการทำงานในรูปแบบทางไกลเป็นบางครั้ง (เช่น 2 ครั้งต่อเดือน) มีเพียงร้อยละ 4.41 (17 คน) เท่านั้นที่เลือกจะกลับไปทำงานที่สำนักงานเต็มเวลาผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้มาก่อนหน้าโดยการได้พบปะและมีปฏิสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและการช่วยให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพยังเป็นเหตุผลให้พนักงานอยากกลับไปทำงานที่สำนักงานแต่เป็นไปในรูปแบบที่ไม่เต็มเวลา โดยยังอยากมีเวลาบางส่วนที่ได้ทำงานทางไกลซึ่งอาจเป็นสาเหตุมาจากการได้ประหยัดเวลาในการเดินทาง และความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกับงานวิจัยของ Feleen, et al., (2021) ที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการทำงานจากที่บ้านและที่สำนักงาน กรณีศึกษาพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีพบว่า ร้อยละ 59 ต้องการทำงานที่บ้านมากกว่า

9. ข้อเสนอแนะ

องค์กรควรวางรูปแบบการทำงานให้แก่พนักงานโดยพิจารณารูปแบบการทำงานทางไกลนาน ๆ ครั้งเพื่อความยืดหยุ่นในการทำงาน และการประหยัดทั้งเวลา

และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และควรให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการดูแลบุตรเพิ่มขึ้น เช่น การสอบถามเพื่อหาสาเหตุของปัญหาและหาวิธีการบรรเทาปัญหา พร้อมทั้งบริหารจัดการภาระงานของพนักงานโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ ขอบเขตการทำงาน และปริมาณงานเมื่อพนักงานต้องทำงานทางไกลให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายในการทำงานที่ได้รับมอบหมายในทุก ๆ วัน โดยให้พนักงานมีสิทธิ์เลือกรูปแบบในการทำงานในงานวิจัยของ Bloom, Liang, Roberts, and Ying (2014) ทำการศึกษาการทำงานจากที่บ้านกรณีศึกษาจากชาวจีนพบว่าเมื่อให้ทางเลือกในการทำงาน และอนุญาตให้พนักงานสามารถทดลองเลือกระหว่างบ้านและสำนักงานได้มากกว่าร้อยละ 50 เลือกทำงานทางไกล ซึ่งนำไปสู่ผลกำไรของบริษัทที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 22 ในกรณีทำงานทางไกลองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามาทำงานที่สำนักงานเป็นระยะ ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและช่วยให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

10. เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมโรค. (2564). **มาตรการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 สำหรับผู้ประกอบการ**. ค้นเมื่อ เมษายน 30, 2563, จาก https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/int_operator/int_operator23_050164.pdf
- ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค. (2553). **Entrepreneurship : ภาวะเป็นฟางเส้นสุดท้ายต่อระบบเศรษฐกิจไทย**. ค้นเมื่อ กันยายน 30, 2565, จาก http://www.mbachula.info/page_detail.asp?nid=54
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002, June). A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. **Journal of Organizational Behavior**, 23, (4), pp. 383-400.
- Best, J. W. (1981). **Research in Education**. (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. **The Quarterly Journal of Economics**, 130, (1), pp.165-218.
- Collins, C., Landivar, L.C., Ruppanner, L., Scarborough, W. J. (2020). COVID-19 and the gender gap in work hours. **Gender Work & Organization**, 28, (S1), pp. 101-112.
- Feleen, C. J., V, V., Kalgi, N., David, A., M, M., & M, C., (2021). A Comparative Study of Work From Home vs Work From Office: Preference of Women Employees in IT Industry. **Design Engineering**, 7, (1), pp. 5763-5775.
- Harpaz, I. (2002, Apr). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. **Work Study**, 51, (2), pp. 74-80.
- Heggeness, M. L. (2020). Estimating the immediate impact of the COVID-19 shock on parental attachment to the labor market and the double bind of mothers. **Rev Econ Household**, 18, (4), pp. 1053-1078.
- Kibbe, M. R. (2020). Consequences of the COVID-19 Pandemic on Manuscript Submissions by Women. **JAMA Surgery**, 155, (9), pp. 803-804.
- Kirkman, B. L., & Mathieu, J. E. (2004). The role of virtuality in work team effectiveness. In **Academy of Management Annual Meeting Proceedings 2004** (August). New York: Briarcliff Manor.

MIT Sloan School of Management. (2020).
How to manage the hidden risks in remote work. ค้นเมื่อ สิงหาคม 15, 2565, จาก<https://mitsloan.mit.edu/ideas-made-to-matter/how-to-manage-hidden-risks-remote-work>

Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. **TIJAB (The International Journal of Applied Business)**, 4, (1), pp. 13–21.

Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. **New Technology, Work and Employment**, 35, (1), pp. 60-79.

Wu, H., & Chen, Y. (2020). The Impact of Work from Home (WFH) on Workload and Productivity in Terms of Different Tasks and Occupations. In **22nd International Conference on Human Computer Interaction** (19-24 July pp. 693-706). Denmark: Copenhagen.