

# การทำงานจากที่บ้าน: การทำงานวิถีใหม่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ ของโรคโควิด-19

## Working From Home: The New Normal of Working During the COVID-19 Pandemic Situation

กัรินทร์รัตน์ ประเสริฐธนากุล\*

Karanrat Prasertdhanakul\*

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

National Institute of Development Administration

e-mail: karanrat.t@nida.ac.th

Received: July 30, 2021; Revised: August 13, 2021; Accepted: August 17, 2021

### บทคัดย่อ

การทำงานจากที่บ้าน (Working From Home--WFH) เป็นแนวคิดการทำงานนอกสถานที่ทำงานที่สามารถทำงานที่ไหน เมื่อใดก็ได้ และมีมานานหลายศตวรรษแล้วจนถึงปัจจุบัน แต่ถูกนำมาปรับใช้ใหม่อีกครั้งเพื่อเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้วิถีชีวิตการทำงานเดิมกลายเป็นความปกติใหม่ (New Normal) ที่เป็นกระแสหลักของสังคมโลกปัจจุบัน บทความวิชาการนี้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับความเป็นมาของการทำงานจากที่บ้าน ความหมายของการทำงานจากที่บ้าน ข้อดีและข้อด้อยของการทำงานจากที่บ้าน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของการทำงานจากที่บ้านในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

**คำสำคัญ:** การทำงานจากที่บ้าน การเว้นระยะห่างทางสังคม ความปกติใหม่ โรคโควิด-19

### Abstract

Working from Home--WFH is the idea of performing work at home rather than in one's official place of work. It enables employees to work at a time at their own choosing. This practice had been around for centuries, but has recently become wide spread because of the prevalence of the Covid-19 pandemic. An old way of working has thus become the new norm in today's society. This article deals with the history of working at home, its precise definition and the advantages and disadvantages that it entails. It underlines the differences between working at home and in the workplace, and examines the influence of the two contexts.

**Keyword:** Working From Home, Social Distancing, New Normal, COVID-19

## ความน่า

ปัจจุบันประเทศไทยและนานาชาติทั่วโลกกำลังทำสงครามกับไวรัสโคโรนา 2019 ศัตรูที่มองไม่เห็น มีจำนวนมาก มีหลายสายพันธุ์ เกิดการกลายพันธุ์ และที่สำคัญคือ ยังไม่มีอาวุธวัคซีนที่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะเอาชนะไวรัสตัวร้ายในสงครามครั้งนี้ได้ ซึ่งการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 (COVID-19) ได้เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ณ เมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน เป็นไวรัสโคโรนาที่เกิดการระบาดในมนุษย์ สายพันธุ์ใหม่ที่ค้นพบล่าสุดเป็นสายพันธุ์ที่ 7 (มหาวิทยาลัยมหิดล, ศูนย์การแพทยกัญญาภิเษก, 2563) ทำให้ก่อนหน้านี้มีการเรียกชื่อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ และโรคไข่อัดอกเสบที่เกิดขึ้นจากไวรัสชนิดนี้หลายชื่อ เช่น ไข่อู่ฮั่น ไวรัสจีน หรือไข่วัดค่างคาว ซึ่งล้วนแต่สร้างความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการป้องกันและรักษาโรคดังกล่าว เป็นเหตุให้บุคลากรทางการแพทย์และนักวิทยาศาสตร์เรียกร้องให้มีการตั้งชื่อที่เหมาะสมเพื่อป้องกันความสับสน รวมทั้งเพื่อหลีกเลี่ยงการเรียกชื่อแบบตีตรา ซึ่งมักชี้ว่ากลุ่มบุคคล สัตว์ ภูมิภาค หรือประเทศใดประเทศหนึ่งเป็นแหล่งที่มาของเชื้อโรค ดังนั้นองค์การอนามัยโลก (WHO) จึงประกาศชื่อที่เป็นทางการสำหรับใช้เรียกโรคทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ว่า โควิด-ไนน์ทีน (COVID-19) โดยชื่อนี้มาจากคำย่อในภาษาอังกฤษของคำว่าโคโรนาไวรัส และดีซิส (Disease) ที่แปลว่าโรคร้ายไข้เจ็บ รวมทั้งเลข 19 ซึ่งแสดงถึงปีที่มีรายงานการแพร่ระบาดครั้งแรก ส่วนชื่อที่เป็นทางการของเชื้อไวรัส 2019-nCoV นั้น คณะกรรมการระหว่างประเทศว่าด้วยอนุกรมวิธานวิทยาของไวรัส ไวรัส (International Committee on Taxonomy of Viruses) (ปีซีไทย, 2564) ได้กำหนดให้ใช้ชื่อใหม่ว่า SARS-CoV-2 หรือไวรัสโคโรนาโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรงชนิดที่สอง (Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2) เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับพันธุกรรมอย่างใกล้ชิดกับเชื้อไวรัสโรคซาร์ส สำหรับในประเทศไทย ราชกิจจานุเบกษา เผยแพร่ “ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่องชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563” โดยกำหนดให้ใช้ชื่ออย่างเป็นทางการว่า “โรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19))” และเห็นสมควรให้มีการประกาศให้โรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 เป็นโรคติดต่ออันตราย ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 เพื่อประโยชน์ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่ออันตราย (ประกาศกระทรวงสาธารณสุข, 2563)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2562 มีการระบาดรุนแรงและยืดเยื้อยาวนานเรื่อยมา จนพบผู้ติดเชื้อรายใหม่ยืนยันในหลายประเทศทั่วโลกอย่างต่อเนื่อง และส่งผลกระทบต่อวงกว้าง จนเมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2563 องค์การอนามัยโลก (WHO) ประกาศให้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่เป็น “การระบาดใหญ่” (Pandemic) หลังจากเชื้อลุกลามไปใน 118 ประเทศทั่วโลก มีจำนวนผู้ติดเชื้อและผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็ว (กรมควบคุมโรค, 2563; ปีซีไทย, 2563) การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ประชากรโลกได้รับผลกระทบจำนวนมาก ทั้งด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ซึ่งรวมถึงประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบดังกล่าวด้วยเช่นกัน และเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รัฐบาลจึงได้มีมาตรการขอความร่วมมือให้ประชาชนปรับพฤติกรรมการอยู่ร่วมกัน ให้ความสำคัญกับการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) งดกิจกรรมทางสังคม เน้นอยู่บ้านให้มากที่สุดตามนโยบาย “อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ” (กระทรวงสาธารณสุข, กองสุกศึกษา, 2563) โดยหลังจากการประชุมคณะรัฐมนตรี วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2563 มีมติให้ทุกหน่วยงานพิจารณามาตรการเหลื่อมเวลาทำงาน ทำงานจากที่บ้าน และส่งเสริมให้ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต เช่น การประชุมทางไกล โดยให้หน่วยงานราชการทุกหน่วยทำแผนทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) เพื่อลดความแออัดของคน ลดการเดินทาง และลดการแพร่เชื้อไวรัสโควิด-19 ไม่ให้มีการแพร่ระบาดอย่างรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (ทีมเศรษฐกิจ, 2563) ภายในวันเดียวกัน

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ สป.อว. (ภารกิจด้านการอุดมศึกษา), 2563) ออกประกาศเรื่อง “มาตรการและการเฝ้าระวังการระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) (ฉบับที่ 3): การปฏิบัติการของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19” ให้หยุดการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนทุกรูปแบบ ยกเว้นการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนจากแบบปกติเป็นแบบออนไลน์โดยสมบูรณ์ครบทุกหลักสูตรภายในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2563 ซึ่งสอดคล้องกับประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง “สั่งปิดสถานที่เป็นการชั่วคราว (ฉบับที่ 2)” (ทิพพาภรณ์ มาหล่น, 2563) เมื่อวันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2563 โดยให้ปิดสถานที่ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นการชั่วคราวตามประเภทที่กำหนด ซึ่งหมายรวมถึงสถาบันการศึกษาทุกระดับ และสถาบันกวดวิชา เป็นเหตุให้สถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครปิดทำการเป็นการชั่วคราวทันที และปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนจากแบบปกติเป็นแบบออนไลน์ รวมทั้งให้พนักงานทำงานจากที่บ้านตามนโยบายของแต่ละสถาบันการศึกษา

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการเรียนการสอนดังที่กล่าวมา ผู้เขียนจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะวิเคราะห์และนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน ความเป็นมาของการทำงานจากที่บ้าน ความหมายของการทำงานจากที่บ้าน ข้อดีและข้อดีของการทำงานจากที่บ้าน โดยการย้อนเส้นทางความเป็นมาของการทำงานจากที่บ้านกลับไปในช่วงก่อนที่จะมีเทคโนโลยีด้านการสื่อสารโทรคมนาคมเกิดขึ้น กระทั่งเข้าสู่ยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่เข้ามามีบทบาทให้การทำงานจากที่บ้าน เพื่อให้มีความยืดหยุ่น สะดวกสบาย สามารถทำงานจากที่ไหน เวลาใดก็ได้ โดยมีประสิทธิภาพการทำงานเหมือนเดิม หรืออาจมากขึ้นกว่าเดิม จนมาถึงปัจจุบันที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เพื่อให้เห็นความแตกต่างของการทำงานจากที่บ้านในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมไทยและสังคมโลก

### ความเป็นมาของการทำงานจากที่บ้าน

การทำงานจากที่บ้านเกิดขึ้นครั้งแรกที่ประเทศอังกฤษ เมื่อประมาณ 300 ปีที่ผ่านมา ช่วงประมาณปี ค.ศ. 1665-1666 ได้เกิดกาฬโรคระบาดครั้งใหญ่ขึ้นในกรุงลอนดอน (Great Plague of London) ทำให้ประชาชนเสียชีวิตกว่า 100,000 คน รัฐบาลอังกฤษในขณะนั้นได้ออกมาตรการทางด้านสาธารณสุขให้มี “การเว้นระยะห่างทางสังคม” โดยสถานศึกษาทุกระดับชั้น รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ดำเนินธุรกิจต่าง ๆ กำหนดนโยบายให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้ เพื่อลดการแพร่ระบาดของเชื้อกาฬโรค ซึ่งทางมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ได้ออกประกาศปิดมหาวิทยาลัย และให้นักศึกษาทุกคนกลับไปเรียนหนังสือด้วยตัวเองที่บ้าน ซึ่งจุดนี้เองที่ถือกำเนิดอัจฉริยะคนใหม่ของโลก เมื่อไอแซก นิวตัน (Isaac Newton) ศึกษาค้นคว้าและทดลองวิทยาศาสตร์ด้วยตนเองที่บ้าน จนสร้างผลงานที่ยิ่งใหญ่ 3 เรื่อง ได้แก่ คณิตศาสตร์ชั้นสูงแคลคูลัส การวิเคราะห์สเปกตรัมแสง และกฎแรงโน้มถ่วงของโลก จนได้รับการขนานนามว่าเป็น “ปิ่นทศวรรษย์” (กวิณ สุวรรณตระกูล, 2563; เวิร์คพอยท์นิวส์, 2563; นาทยา แอล., 2563)

ต่อมาในยุคที่เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมได้เริ่มเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้การทำงานมีความยืดหยุ่น และสามารถทำงานที่ไหน เวลาใดก็ได้ จึงทำให้การทำงานที่บ้านได้รับความนิยมมากขึ้นตามช่วงเวลาเปลี่ยนแปลงไป (ธนาคารไทยพาณิชย์, 2564; “50 ปีแห่งการทำงานทางไกล,” 2563) ดังนี้

ในช่วงทศวรรษ 1960 (ค.ศ.1960-1969) เป็นช่วงที่อุตสาหกรรมการผลิตจำนวนมาก (Mass Production) กำลังเติบโต ศิลปินจำนวนหนึ่งที่ทำงานเชิงสร้างสรรค์ยังคงทำงานจากที่บ้าน เช่น นักเขียน ศิลปิน โดยเฉพาะใน

เมืองใหญ่อย่างนิวยอร์ก ลอนดอน และปารีส ในปี 1969 อลัน คีรอส นักวิทยาศาสตร์ที่สำนักทรัพยากรพลังงานของสหรัฐอเมริกา ได้เขียนลงหนังสือพิมพ์วอชิงตันโพสต์ว่า คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารใหม่ ๆ จะเปลี่ยนชีวิตและการทำงานของผู้คน โดยเขาเรียกว่า “โดมิเนตีส” หรือการรวมกันของที่พำนัก การเชื่อมต่อกัน และเครื่องใช้ไฟฟ้า คำที่ฟังดูไม่คุ้นหู แต่กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับการกล่าวขานและเป็นที่ยอมรับ

ในช่วงทศวรรษ 1970 (ค.ศ.1970–1979) เป็นยุคที่มีการต่อต้านการใช้น้ำมัน และหันมาให้ความสำคัญกับอากาศที่บริสุทธิ์ ผลักดันให้มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารในชีวิตประจำวัน และมองว่าการเดินทางเข้าออกเมืองเพื่อไปทำงานทำให้เกิดการจราจรติดขัด และส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ทำให้มีเหตุการณ์สำคัญเกิดขึ้น นั่นคือการทำข้อตกลงเรื่องอากาศที่สะอาด (The Clean Air Act) ในปี ค.ศ. 1970 ต่อมา ในช่วงปี ค.ศ. 1973 เกิดวิกฤติน้ำมันกลุ่มโอเปก (OPEC) ราคาน้ำมันพุ่งทะยานจากสงครามระหว่างอิสราเอลกับอียิปต์-ซีเรีย ส่งผลกระทบต่อสหรัฐอเมริกา กลุ่มนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียใต้ นำโดย แจ็ค นิลลิส ทำการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน (Telecommuting) และได้รับการตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1976 ผลการวิจัยสรุปว่าเทคโนโลยีจะช่วยให้บริษัทประหยัดค่าใช้จ่ายลง โดยการให้พนักงานทำงานจากที่บ้านได้ ต่อมาในปี ค.ศ. 1979 หลังจากที่กลุ่มโอเปกถูกแบนมาเป็นเวลา 6 ปี จากวิกฤติราคาน้ำมันที่พุ่งสูงเป็นประวัติการณ์ หนังสือพิมพ์ The Washington Post ได้ตีพิมพ์บทความเรื่อง Working at Home Can Save Gasoline ซึ่งให้ข้อเสนอแนะว่าเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม สามารถแก้ปัญหาวิกฤติน้ำมันได้ ในบทความส่วนหนึ่งเขียนว่า “เพียง 10% ของคนที่เดินทางขับรถไปทำงานทุกวันหันมาเริ่มทำงานที่บ้านเพียงแค่สัปดาห์ละ 2 วัน ก็จะสามารถลดความหนาแน่นของการจราจรได้ถึง 4%” ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1970 การทำงานจากที่บ้านได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลวางขายในท้องตลาด

ในช่วงทศวรรษ 1980 (ค.ศ.1980–1989) หลายบริษัทในสหรัฐอเมริกาเริ่มทดลองโครงการทำงานจากที่บ้าน เช่น บริษัท JC Penney, American Express, The Hartford, General Electric, IBM, Levi Strauss & Co. เป็นต้น และหลาย ๆ บริษัทเหล่านี้ก็ยังคงไว้ซึ่งวิธีการทำงานแบบนี้จนถึงปัจจุบัน ในช่วงปี ค.ศ. 1980 บริษัทไอบีเอ็ม มีการทดลองโครงการ Remote Terminals กับพนักงานหลายกลุ่มและทำมาอย่างต่อเนื่อง โดยพนักงานบริษัทไอบีเอ็มกว่า 40% ทั่วโลกทำงานจากที่บ้าน ซึ่งบริษัทไอบีเอ็มกล่าวว่า สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ถึง 100 ล้านดอลลาร์สหรัฐในแต่ละปี ในปี ค.ศ. 1987 อัลวิน ทอฟเลอร์ นักพยากรณ์อนาคต ได้เขียนคาดการณ์ไว้ในหนังสือ “คลื่นโลกที่สาม” (The Third Wave) ว่าบ้านหรือที่พำนักจะกลายมาเป็นความสำคัญในยุคของข้อมูลข่าวสาร โดยจะกลายมาเป็นศูนย์กลางของสังคมในอนาคต และด้วยการเติบโตของอินเทอร์เน็ต ปีเตอร์ ดรักเกอร์ นักการจัดการกล่าวว่าการออกไปทำงานนอกบ้านจะกลายเป็นสิ่งล้าสมัย ซึ่งในปี ค.ศ. 1987 นั้นเอง มีคนอเมริกันกว่า 1.5 ล้านคนทำงานจากที่บ้าน และกว่า 300 บริษัทที่มีโปรแกรม Work From Home

ในช่วงทศวรรษ 1990 (ค.ศ.1990–1999) รัฐบาลสหรัฐอเมริกาส่งเสริมให้ทำงานจากระยะไกล โดยมีการทดลองโครงการ Work From Home ชื่อ Federal Flexible Workplace Pilot Project เพื่อศึกษาข้อดีและข้อดีของการทำงานนอกสำนักงาน เรียกว่า Flexiplaces พบว่า มีข้อดีดังนี้ คือ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความจำเป็นในการเพิ่มพื้นที่ทำงาน และลดค่าใช้จ่ายขององค์กร ทำให้สภาองค์กรสนับสนุนงบประมาณให้โครงการ Flexiplaces จัดซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ให้พนักงานของรัฐบาลทำงานจากที่บ้านได้ ต่อมาในปี ค.ศ. 1994 ในสมัยประธานาธิบดีคลินตัน ได้ออกนโยบายให้เพิ่มข้อตกลงว่าด้วยการทำงานแบบความเป็นมิตรในครอบครัวที่ยืดหยุ่น (Flexible Family-Friendly Work Arrangements) โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเพิ่มขึ้น ต่อมาในปี ค.ศ. 1997 The Government Accountability Office (GAO) ของสหรัฐอเมริกาได้ทำรายงานข้อดีของการทำงานจากที่บ้านที่พบ ดังนี้ คือ ลดระยะเวลาเดินทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน

ลดค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น ค่าเดินทาง ค่าจอดรถ ค่าเครื่องแต่งกาย และค่าอาหาร ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต และเกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว

ในช่วงทศวรรษ 2000 (ค.ศ. 2000–2009) การทำงานจากที่บ้านในสหรัฐอเมริกาเพิ่มสูงขึ้น และมีการทำวิจัยเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน พบว่า ในระหว่างปี ค.ศ. 2000–2010 มีผู้ที่ทำงานจากที่บ้านอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์เพิ่มขึ้นกว่า 4 ล้านคน หรือคิดเป็น 35% และจำนวนผู้ที่ทำงานจากที่บ้านเพิ่มจาก 9.2 ล้านคน เป็น 13.4 ล้านคน ในช่วงระยะเวลา 10 ปี ซึ่งผู้ที่ทำงานจากที่บ้านส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ และมีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ในปี ค.ศ. 2010 พบว่า พนักงานบริษัททำงานจากที่บ้านมากถึง 59% ในช่วงปี ค.ศ. 2000–2009 มีการเพิ่มจำนวนของบริษัทที่ประกาศรับสมัครงานแบบทำงานทางไกล (Remote-Friendly) โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานมากขึ้น ทำให้ผู้หางานมีโอกาสมากขึ้นในการหางานที่สามารถทำงานจากที่บ้านได้

ในช่วงทศวรรษ 2010 (ค.ศ. 2010–2019) ในปี ค.ศ. 2010 ประธานาธิบดีโอบามาลงนามบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการส่งเสริมการทำงานทางไกล (The Telework Enhancement Act of 2010) ให้หน่วยงานภาครัฐต้องมีนโยบายในการให้พนักงานสามารถทำงานจากระยะไกลได้ โดยในปีงบประมาณ 2014-2015 พบว่า พนักงานของรัฐที่เข้าร่วมการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้านเพิ่มจาก 39% เป็น 46% ต่อมาในปี ค.ศ. 2017 พบว่า นอกเหนือจากหน่วยงานภาครัฐ พนักงานบริษัทที่ทำงานจากที่บ้านอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของเวลาทำงานมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นถึง 115% นอกจากนี้ประเทศสหรัฐอเมริกา ยังมีอีกหลายประเทศที่มีการทำงานจากที่บ้านอย่างจริงจังมานานนับ 20 ปีแล้ว และหนึ่งในนั้นก็คือประเทศฟินแลนด์ ซึ่งขึ้นชื่อว่าเป็นผู้นำของโลกในเรื่องการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work) ซึ่งเข้ากับวัฒนธรรมในเรื่องของการไว้นับถือเชื่อใจและความเสมอภาค (Trust and Equality) และยังถูกใช้เป็นกลยุทธ์ในการหาคนเก่งเข้ามาทำงานกับบริษัท โดย เจนนี่ เฟรดริกสัน (Jenni Fredriksson) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทบาสเทค (Basstech Company) ในฟินแลนด์กล่าวว่า “ไม่ใช่ทุกคนที่อยากจะเข้ามาทำงานในเมืองใหญ่ที่มีแต่ความวุ่นวาย เราจะเสียโอกาสไปมากถ้าไม่ใช่เทคโนโลยีและคิงคนเก่งที่อยู่ห่างไกลมาทำงานกับเรา พวกเขาอาจทำงานอยู่ริมทะเลสาบหรืออยู่ในป่า แต่เขายังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” และการศึกษาของบริษัทแกรนต์ ธอร์นตัน (Grant Thornton) ในปี ค.ศ. 2011 พบว่า 92% ของบริษัทในฟินแลนด์มีการทำงานที่ยืดหยุ่น ในขณะที่อังกฤษและอเมริกาอยู่ที่ 76% รัสเซีย 50% และญี่ปุ่น 18%

ปี ค.ศ. 2020 ฟินแลนด์ออกกฎหมายชั่วโมงการทำงาน (Working Hours Act) สนับสนุนให้พนักงานประจำทำงานที่ไหน เวลาใดก็ได้ อย่างน้อย 50% ของชั่วโมงการทำงาน นอกจากนี้จากการศึกษาของ HSBC ในอังกฤษพบว่า 89% ของผู้ตอบคำถามตอบว่า การทำงานที่ยืดหยุ่นสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะที่การวิจัยของมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) กับพนักงานรับโทรศัพท์ (Call Center) คนจีน จำนวน 16,000 คน ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 13% และมีการลาป่วยน้อยลงมาก

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ต่อเนื่องมาตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2562 จนถึงปัจจุบัน ทำให้ในช่วงปี พ.ศ. 2563–2564 ประเทศไทยและนานาประเทศทั่วโลกประกาศนโยบายให้ทำงานจากที่บ้านเพื่อลดความเสี่ยงในการได้รับเชื้อโควิด-19 ที่กำลังลุกลาม มีการกลายพันธุ์เป็นหลายสายพันธุ์ และแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว เป็นการเว้นระยะห่างทางสังคมที่สามารถลดอัตราการแพร่ระบาดของไวรัสจากคนสู่คนได้



ภาพที่ 1 ความเป็นมาของการทำงานจากที่บ้าน

**ความหมายของการทำงานจากที่บ้าน**

การทำงานจากที่บ้านในภาพรวม หมายถึง การทำงานนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งแต่เดิมยังไม่ได้รับการยอมรับ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายดังเช่นปัจจุบัน ซึ่ง Blount (2015) ได้อธิบายว่า ในวรรณกรรมทางวิชาการมีการใช้คำศัพท์เกี่ยวกับการทำงานนอกสถานที่ทำงานไว้มากมายที่มีความหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกัน เช่น การทำงานทางไกล (Telework) การสื่อสารโทรคมนาคม (Telecommuting) การทำงานระยะไกล (Remote Work) การทำงานได้ทุกที่ (Anywhere Working) การทำงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-work) การทำงานที่บ้าน (Home-Based Work) การทำงานจากที่บ้าน (Working From Home) และงานเสมือนจริง (Virtual Work) แต่คำที่ได้รับความนิยมและนำมาใช้ในการทำงานนอกสถานที่ทำงานมากที่สุด คือ “การทำงานทางไกล (Telework)” ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างของการทำงานจากที่บ้านได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงอธิบายแยกส่วนกัน เพื่อให้เห็นความแตกต่างของความหมายของคำว่า “การทำงานทางไกล” กับ “การทำงานจากที่บ้าน” ในบริบทของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

การทำงานทางไกล หมายถึง การทำงานนอกสถานที่ทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคมในการปฏิบัติงานและติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร มีความยืดหยุ่นสูง และมีอิสระในการทำงาน ที่ไหน เมื่อใด และอย่างไรก็ได้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีในการตอบสนองได้ตรงตามเป้าหมาย

ขององค์กร และเพื่อสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน (Wienclaw, 2020; Allen, Golden, & Shockley, 2015; Jones, 2014)

สำหรับการทำงานจากที่บ้าน เป็นแนวคิดการทำงานนอกสถานที่ทำงานที่มีมานานแล้ว แต่ถูกนำมาปรับใช้ใหม่อีกครั้งให้เข้ากับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้การทำงานจากที่บ้านกลายเป็นภาคบังคับ และเป็นวิถีชีวิตการทำงานที่กลายเป็นความปกติใหม่ที่เป็นกระแสหลักของสังคมโลกปัจจุบันไป โดยปริยาย ซึ่งราชบัณฑิตยสภาได้บัญญัติศัพท์คำว่า “New Normal” ว่าหมายถึง ความปกติใหม่ ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต (ไทยพีบีเอส, 2563) จึงสามารถนิยามความหมายของการทำงานจากที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้ว่าเป็นรูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม กล่าวคือ การทำงานจากที่บ้าน หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารและทำงานจากที่บ้าน หรือที่พนักงานเหล่านั้น ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบขององค์กรในฐานะลูกจ้างให้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานเท่ากับการมาปฏิบัติงานที่สำนักงาน เพื่อลดการเดินทาง ลดการสัมผัสเสี่ยง และลดการแพร่กระจายเชื้อต่อให้มากที่สุด

### ข้อดีและข้อดีของการทำงานจากที่บ้าน

นโยบายการทำงานจากที่บ้านของหลาย ๆ องค์กร เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทั้งนี้เพื่อป้องกันและลดการแพร่ระบาดของเชื้อจากการเดินทาง อย่างไรก็ตามบางองค์กรที่มีนโยบายการทำงานที่บ้านอยู่แล้ว พนักงานคงมีความคุ้นเคย และปรับตัวให้เข้ากับการทำงานที่บ้านได้ไม่ยาก แต่สำหรับบางคนทำงานที่สำนักงานมาตลอดอาจจะไม่คุ้นชินนัก และอาจต้องใช้เวลาในการปรับตัวอยู่บ้าง ซึ่งการทำงานจากที่บ้าน นอกจากจะช่วยป้องกันและลดการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 แล้ว ยังมีข้อดีและข้อดีที่องค์กรและผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของงานและองค์กรของตนได้ ดังนี้

#### ข้อดีของการทำงานจากที่บ้าน

1. **ปลอดภัย** การทำงานจากที่บ้านในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นการลดการแพร่กระจายของโรค เนื่องจากการป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ลดการพบปะกันในสังคม หรือพบให้น้อยที่สุด ลดการสัมผัสจากสถานที่และจุดสัมผัสต่าง ๆ เช่น รถโดยสารสาธารณะ ลิฟต์โดยสารมือจับ ลูกบิดประตู เป็นต้น ช่วยลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อ สร้างความปลอดภัยทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งไม่เพียงส่งผลต่อสุขภาพของพนักงานแล้ว ยังส่งผลต่อจิตใจที่มีความกังวลในการเสี่ยงติดโรค ทำให้ไม่มีสมาธิ และไม่มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งหากมีพนักงานเจ็บป่วย การทำงานจากที่บ้านจะช่วยลดอัตราการติดโรคของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยลดมลภาวะ และลดการเจอฝุ่น PM 2.5 ได้อีกด้วย (คณินิจ, 2564; แอดมิน เมฆ, 2563)

2. **ประหยัด** การประหยัดเป็นข้อดีอันดับต้น ๆ ของการทำงานจากที่บ้านที่ได้รับการยอมรับทั้งจาก ผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่รับรู้ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความเห็นตรงกันว่าการทำงานจากที่บ้าน ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทางไป-กลับ ระหว่างที่พักอาศัยกับที่ทำงานได้อย่างมาก โดยเฉพาะพนักงานที่มีที่พักอาศัยห่างไกลจากที่ทำงาน ยิ่งระยะทางไกลยิ่งมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาก อีกทั้งไม่ต้องกังวลกับการตื่นแต่เช้าเพื่อเผื่อเวลาในการเดินทาง เมื่อปัญหาสภาพการจราจรติดขัดเพื่อให้ไปทันเวลาเข้าทำงาน ทำให้

มีเวลาเพิ่มมากขึ้นในการทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การทำอาหารเข้าที่มีประโยชน์และถูกหลักโภชนาการ การมีเวลาทบทวนงานเดิมและสรรค์สร้างงานใหม่ การมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ตัวเองชอบ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังรวมถึงประหยัดค่าใช้จ่ายในการแต่งกาย แต่งหน้า เครื่องสำอาง อาหาร กาแฟ หรือแม้แต่ค่าใช้จ่ายระหว่างการเดินทางต่าง ๆ (คณิงนิจ, 2564; ทินภัทร ที่สุวรรณ, 2563; อีเว้นท์ป็อบ, 2563)

2.2 หน่วยงานหรือองค์กร องค์กรส่วนใหญ่ที่มีนโยบายให้ทำงานจากที่บ้าน สามารถลดทรัพยากรในการทำงานต่าง ๆ ในหน่วยงานไปได้มาก ไม่ว่าจะเป็นค่าอุปกรณ์การทำงาน ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ค่าโทรศัพท์ ค่าอินเทอร์เน็ต รวมถึงในบางครั้งที่ต้องเดินทางออกนอกสถานที่ก็จะมีค่ารถ ค่าน้ำมัน ต่าง ๆ รวมไปถึงลดค่าเสื่อมอุปกรณ์ในสำนักงานได้อีกด้วย ทำให้ต้นทุนของหน่วยงานลดลง เพราะหากมีนโยบายให้ทำงานจากที่บ้าน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นหน้าที่ของพนักงานแทน การที่พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้ จะทำให้องค์กรลดต้นทุนและประหยัดค่าใช้จ่ายได้สูง (แอดมิน เมฆ, 2563; วิศ ชาญอุตสาหกรรม, 2563; แอ็กเซสเทรต, 2563)

3. **สร้างสมดุลชีวิตการทำงาน** การทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานสามารถจัดการสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้มากขึ้น (Work Life Balance) มีอิสระในการทำงาน สามารถบริหารจัดการเวลาได้ด้วยตัวเอง โดยไม่กระทบกับการทำงานหลักของตน ช่วยให้มีเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ การอ่านหนังสือเพิ่มศักยภาพให้ตนเอง การนั่งสมาธิผ่อนคลายให้มีสติ สำหรับคนที่มีครอบครัวก็สามารถใช้เวลากับครอบครัวได้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลในระยะยาวในการรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่กับองค์กรได้นานกว่าเดิมอีกด้วย โดยส่วนใหญ่แนวคิด Work Life Balance ระหว่างองค์กรและพนักงานจะเกี่ยวข้องกับตารางการทำงานที่ไม่ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้ได้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานขึ้น การมีความสมดุลที่เหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่น่าชื่นชม (“การ Work from home,” 2563; คณิงนิจ, 2564; แอดมิน เมฆ, 2563; อีเว้นท์ป็อบ, 2563; ดรอปป็อบซ์, ม.ป.ป.)

4. **เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน** การทำงานที่สำนักงานมีอุปสรรคหลากหลายรูปแบบที่อาจขัดจังหวะในการทำงาน อาจจะมีประชุมด่วน หรือเรื่องอื่น ๆ ที่ทำให้เราไม่ได้ทำงาน การทำงานจากที่บ้านสามารถหลีกเลี่ยงเรื่องดังกล่าวได้ และยังทำงานได้มากกว่าเดิมอีกด้วย เนื่องจากพนักงานสามารถทำอย่างอื่นควบคู่ไปกับการประชุมออนไลน์ได้ ทำให้มีโอกาสดำเนินงานเดิมและเพิ่มเติมผลงานใหม่ จุดประกายความคิดสร้างสรรค์หรือหาแรงบันดาลใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ก็ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (“การ Work from home,” 2563; แอดมิน เมฆ, 2563; วิศ ชาญอุตสาหกรรม, 2563)

5. **สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น** บรรยากาศการทำงานที่สำนักงานมีส่วนทำให้มีความกดดันและตึงเครียดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การต้องเผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงความเครียดจากการเดินทางและการเผชิญกับมลพิษทางอากาศด้วย ในแต่ละวันต้องใช้ชีวิตอย่างเร่งรีบในการเดินทางให้ทันเวลา งาน การรับประทานอาหารให้ตรงเวลา การจัดสรรเวลาทำงานบ้านกับเวลาพักผ่อนเมื่อถึงที่พักอาศัย เรียกได้ว่าในแต่ละวันทำงานเหนื่อยทั้งกายเหนื่อยทั้งใจ ทำให้หลาย ๆ คนมีโรคที่เกิดจากความเครียด เช่น โรคกระเพาะอาหาร ไมเกรน กรดไหลย้อน นอนไม่หลับ เป็นต้น การทำงานจากที่บ้านจึงเหมือนเป็นการปรับหรือรีเซ็ตวงจรชีวิตของคนทำงานกันใหม่ ไม่ต้องเร่งรีบ ได้ผ่อนคลายความตึงเครียด ช่วยฟื้นฟูสุขภาพกายและสุขภาพใจให้ดีขึ้น (“การ Work from home,” 2563; คณิงนิจ, 2564; แอดมิน เมฆ, 2563)

6. **ได้ทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ** ในปัจจุบันมีเทคโนโลยีมากมายที่ช่วยในการทำงานจากที่บ้านหรือทำงานที่ไหนก็ได้ ทั้งแอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ วางแผนงาน รวบรวมข้อมูล วางไอเดีย ส่งเอกสาร ส่งงาน หรือแม้กระทั่งการแชร์หน้าจอ (Screen Sharing) ก็ทำได้รวดเร็ว และไม่ใช้แค่เรื่องงาน แต่ในเรื่องส่วนตัวก็นำมาใช้



ประโยชน์ในชีวิตประจำวันขณะที่ยังต้องทำงานจากที่บ้าน เช่น บริการ Mobile Banking การจ่ายค่าสาธารณูปโภคผ่านแอปพลิเคชัน การสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน เป็นต้น นับเป็นโอกาสในการเรียนรู้ที่จะใช้แอปพลิเคชันและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ท่ามกลางการทำงานแบบไม่พบหน้ากัน ถือได้ว่าเป็นโอกาสที่หลาย ๆ องค์กร เรียนรู้ถึงการใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงตัวพนักงานเองด้วยที่จะได้ปรับตัวให้ทันกับการทำงานยุคใหม่นี้ ทำให้มีทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น (ทินภัทร ที่สุวรรณ, 2563; มิสเกต, 2563)

### ข้อดีของการทำงานจากที่บ้าน

1. **ปัญหาการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี** การทำงานจากที่บ้านเป็นเรื่องใหม่สำหรับใครหลาย ๆ คน และปัญหาใหญ่ที่พบก็คือความไม่คุ้นเคยและไม่มีความถนัดในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น การประชุมออนไลน์ การใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการทำงาน ปัญหาอินเทอร์เน็ต รวมถึงไปถึงปัญหาด้านฮาร์ดแวร์/ซอฟต์แวร์ เป็นต้น ทำให้ในบางครั้งการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกิดความล่าช้า คลาดเคลื่อน จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยตัวเองจึงเป็นไปได้ยากลำบาก เพราะไม่มีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้ความช่วยเหลือ เช่น การทำงานที่สำนักงาน ยิ่งไปกว่านั้นบางองค์กรยังไม่มีระบบการทำงานที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้ จึงอาจเกิดความผิดพลาดจากการสื่อสารในการทำงานได้ (ทินภัทร ที่สุวรรณ, 2563; จีอบส์ดีบี, 2563)

2. **สภาพแวดล้อมที่บ้านไม่เอื้ออำนวย** สำหรับพนักงานที่มีสมาชิกครอบครัวอยู่รวมกันหลายคน มีเด็กเล็กที่ส่งเสียงดังรบกวน มีผู้สูงอายุที่ต้องช่วยดูแลระหว่างวัน อาจทำให้ไม่สามารถให้ความสนใจกับงานได้อย่างเต็มที่ ขาดสมาธิในการทำงาน จึงทำให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น อีกทั้งการทำงานจากที่บ้านนั้นต้องเตรียมอุปกรณ์สำนักงานเองทั้งหมด พนักงานบางรายอาจมีปัญหาเรื่องความไม่พร้อมของอุปกรณ์ หรือไม่สามารถเตรียมวัสดุอุปกรณ์เหล่านั้นเองได้ รวมไปถึงเรื่องเอกสารหรือข้อมูลต่าง ๆ หากไม่มีความพร้อมหรือไม่มีระบบเชื่อมต่อระหว่างบ้านกับสำนักงานที่ดีพอ การทำงานก็อาจหยุดชะงัก มีปัญหา ซึ่งส่งผลให้ความสะดวกในการทำงานที่บ้านลดลง เพราะอุปกรณ์ ข้อมูล ในการทำงานที่สำนักงานนั้นพร้อมสรรพและมีคุณภาพมากกว่า นอกจากอุปกรณ์สำนักงานแล้ว โต๊ะ เก้าอี้ ที่ใช้ทำงานก็เป็นเรื่องสำคัญและไม่ควรมองข้าม เพราะเป็นเรื่องการทำงานให้ถูกต้องตามหลักกายศาสตร์ (Ergonomic) ไม่เช่นนั้นจะเกิดปัญหาของโรคออฟฟิศซินโดรมตามมาได้ (ทินภัทร ที่สุวรรณ, 2563; อีเว้นท์ปีโอป, 2563; เวนส์เดย์ชาวด์, 2563)

3. **ปัญหาด้านสุขภาพ** การทำงานจากที่บ้านทำให้หลาย ๆ คน ประสบกับปัญหาสุขภาพต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน ดังนี้

3.1 **สุขภาพกาย** การทำงานจากที่บ้านทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำตามสบายได้ตั้งใจ ทำงานตามอิริยาบถที่ตนต้องการ ไม่ว่าจะนั่งทำงาน นอนทำงาน หรือหยิบอาหารรับประทานได้ตามใจปรารถนาตลอดเวลา อาจมีการเคลื่อนไหวร่างกายน้อย ประกอบกับเวลาทำงานอยู่ที่บ้านมักจะนั่งเป็นเวลานาน ๆ ทำให้ร่างกายไม่ค่อยได้ใช้พลังงาน สภาวะเช่นนี้เรียกว่า Inactivity จึงทำให้เกิดอาการเมื่อย เหนื่อย ตึง เพราะไม่ได้เปลี่ยนอิริยาบถและสภาพแวดล้อมในแต่ละวัน เช่น ออกไปกินข้าวข้างนอก หรือไปเดินเล่นที่อื่นบ้าง จนทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ โดยปัญหาสุขภาพที่มักพบในพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน ได้แก่ เยื่อหุ้มกล้ามเนื้อคออักเสบเรื้อรัง (Myofascial Pain Syndrome) ปวดหลัง/กล้ามเนื้ออักเสบ (Low Back Pain/Muscle Strain) ท้องอืดท้องเฟ้อ อาหารไม่ย่อย (Indigestion หรือ Dyspepsia) ท้องผูก (Constipation) และโรคอ้วน (Obesity) ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขที่ถูกต้อง อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพในระยะยาวได้ (พิชาวีร์ เมฆขยาย, 2564; เพ็ญพิชชากร แสนคำ, 2563; พิชญ์พจี สายเชื้อ, 2562; จีอบส์ดีบี, 2563)

**3.2 สุขภาพจิต** ในมุมมองของนักจิตวิทยา การทำงานจากที่บ้านนั้นอาจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวอย่างรุนแรงของพนักงาน นอกจากเรื่องประสิทธิภาพการทำงานแล้ว สิ่งที่ต้องเฝ้าระวังตามมาสำหรับคนที่ต้องทำงานจากที่บ้าน หรือคนที่ต้องตัดขาดจากผู้คนเป็นระยะเวลานาน ๆ คือ อาจเกิดภาวะทางจิตใจหรือปัญหาสุขภาพจิตบางอย่างตามมา การทำงานจากที่บ้านทำให้ไม่ได้พบเจอพูดคุยกับผู้คนตัวต่อตัว เช่นเคย การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นลดลง ซึ่งเป็นปัญหาอย่างมากของคนที่มีนิสัยแบบ Extrovert คือเป็นคนที่มีความรู้สึกโดดเดี่ยว เครียด เหนง ภาวะเฉื่อย และควบคุมตัวเองได้น้อย หากต้องใช้ชีวิตตามลำพังเป็นเวลานานเกินไป นอกจากนี้การทำงานจากที่บ้านทำให้มีอิสระในการทำงานสูง มีปัจจัยที่ทำให้เบี่ยงเบนความสนใจได้ง่าย อาจก่อให้เกิดความขี้เกียจ ไม่อยากทำงาน เพราะไม่มีใครมากดดันหรือสั่งให้เราทำเหมือนตอนที่อยู่ในสำนักงาน ทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานั้นล้วนส่งผลให้เสียสุขภาพจิตได้ (คณินิจ, 2564; ทินภัทร ที่สุวรรณ, 2563; ปราณ สุวรรณทัต, 2563; พิชาวีร์ เมฆขยาย, 2564; ทีมเมดิกซ์ประเทศไทย, ม.ป.ป.; อีเว้นท์ป๊อป, 2563; เทคซอสทิม, 2563ข)

**4. ค่าใช้จ่ายสูง** พนักงานหลายคนที่ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน มาเป็นการทำงานจากที่บ้าน ตามนโยบายขององค์กร ล้วนเจอกับปัญหาค่าใช้จ่ายทางด้านสาธารณูปโภคที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นค่าอาหาร สิ่งของเครื่องใช้ภายในบ้าน ค่าน้ำประปา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ค่าไฟฟ้า” เนื่องด้วยสภาพอากาศในประเทศไทยที่ร้อนอบอ้าว จึงทำให้ไม่สามารถเลี่ยงการเปิดเครื่องปรับอากาศได้ อีกทั้งค่าไฟฟ้าที่เกิดจากการใช้อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ เช่น โน้ตบุ๊ก แล็ปท็อป ตลอดจนการชาร์จแบตเตอรี่โทรศัพท์มือถือ และค่าอินเทอร์เน็ตที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร สำหรับพนักงานบางรายที่อุปกรณ์การทำงานไม่พร้อม ไม่มี ไม่ครบ ก็ต้องซื้อเพิ่มเอง เช่น โน้ตบุ๊ก โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น บางรายอาจต้องซื้อโทรศัพท์แบบสมาร์ตโฟนรุ่นใหม่ที่มีสมรรถนะสูงขึ้น เพื่อรองรับการติดตั้งแอปพลิเคชันในการสื่อสารและการทำงานได้มากขึ้น และบางรายอาจถึงขนาดซื้อเครื่องนวดไฟฟ้ามาใช้ เนื่องจากเกิดอาการเมื่อยล้าจากการทำงานนาน ๆ บางองค์กรมีสวัสดิการค่าอาหารกลางวัน อาหารว่าง และเครื่องดื่ม เตรียมไว้ให้พนักงาน แต่เมื่อมีนโยบายให้ทำงานที่บ้าน ค่าใช้จ่ายตรงส่วนนี้พนักงานก็ต้องจ่ายเพิ่มเอง และอีกสิ่งหนึ่งที่คนส่วนใหญ่มองข้ามเพราะเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นนั่นคือ ค่าเสื่อมราคาของอุปกรณ์การทำงาน เครื่องใช้ไฟฟ้า และทุกสิ่งทุกอย่างในบ้านที่ต้องเสื่อมเร็วกว่ากำหนด เพราะต้องใช้งานนานขึ้นและหนักขึ้นนั่นเอง (คณินิจ, 2564; ทินภัทร ที่สุวรรณ, 2563; ประชาไท, 2563ก; ฟรื่อพอลิติกเอดิทอเรียลทิม, 2563)

**5. ขาดความเป็นส่วนตัว** การทำงานจากที่บ้านจะทำให้พนักงานขาดบรรยากาศหรือกิจกรรมที่ทำหลังเลิกงานแล้วกลับบ้าน เช่น แวะซื้ออาหาร ออกกำลังกาย พบปะสังสรรค์กับผู้คน ฯลฯ เพราะไม่เหมาะสมที่จะทำอย่างนั้น ยิ่งไปกว่านั้นพนักงานอาจโดนตามงานหรือประชุมด่วนนอกเหนือเวลาที่กำหนด เพราะองค์กรคาดหวังว่าทุกคนพร้อมเสมอเมื่อทำงานจากที่บ้าน อีกทั้งวัฒนธรรมการทำงานที่ต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เพราะกลัวจะพลาดการติดต่องานที่อาจเข้ามา ณ เวลาใดก็ตามผ่านทางโทรศัพท์ อีเมล หรือ ข้อความจากแอปพลิเคชันต่าง ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกขาดความเป็นส่วนตัว ดังนั้นการแก้ปัญหาในจุดนี้คือ ควรมีการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้เข้าใจ กำหนดเวลาการทำงานให้ชัดเจน เช่น 09.00-18.00 น. เป็นต้น นอกเวลาทำงานก็ควรปล่อยให้เป็นเวลาพักผ่อนหรือเวลาส่วนตัวของพนักงาน นอกจากนี้เรื่องด่วนหรือเหตุสุดวิสัยจริง ๆ ที่สำคัญคือ ความเชื่อใจ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามความรับผิดชอบด้วยตนเอง ลดอคติในการทำงาน ลดการตามงาน และกดดันผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่จำเป็น (ประชาไท, 2563ข; จ็อบส์ตีบี, 2563; “8 ข้อควรรู้,” 2563)

## สรุป

การทำงานจากที่บ้าน เป็นแนวคิดการทำงานนอกสถานที่ทำงาน ที่สามารถทำงานที่ไหน เมื่อใดก็ได้ และมีมานานหลายศตวรรษแล้วตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การทำงานจากที่บ้านมาจากหลากหลายสาเหตุ อาทิ โรคระบาด สงคราม วิกฤตการณ์สังคมโลก ปัญหาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี แต่ถูกนำมาปรับใช้ใหม่อีกครั้งเพื่อเว้นระยะห่างทางสังคม ที่ไม่ได้เป็นแค่ทางเลือกแต่เป็นทางรอด ที่เป็นทางออกที่ดีที่สุดของมนุษย์ทุกคนในขณะนี้ และเป็นวิถีชีวิตการทำงานที่กลายเป็นความปกติใหม่ ที่เป็นกระแสหลักของสังคมโลก ปัจจุบันไปโดยปริยาย ซึ่งจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ทั่วโลกต่างหาวิธีการรับมือที่ดีที่สุดก่อนลงเอยด้วยมาตรการการเว้นระยะห่างทางสังคมด้วยการปิดเมือง ปิดเศรษฐกิจ ปิดสถาบันการศึกษา และปิดสถานประกอบการต่าง ๆ ในเวลาต่อมา ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในหลากหลายมิติ ที่กลายเป็นปรากฏการณ์รูปแบบใหม่ขององค์กรทุกภาคส่วน สร้างความท้าทายต่อทุกแวดวงวิชาชีพจนกลายเป็นความปกติใหม่ของสังคมไทย เช่น การเรียนการสอนออนไลน์ (e-Learning) การให้คำปรึกษาทางการแพทย์และสาธารณสุขออนไลน์ (Online Medical Consulting) การทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (Online Business) รวมไปถึงการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งบ้านกลายเป็นภาคบังคับและแตกต่างจากในอดีต กล่าวคือต้องทำงานจากที่บ้านหรือที่พำนักเท่านั้น ไม่ใช่การทำงานจากที่ไหนก็ได้เหมือนเช่นที่ผ่านมา เพื่อลดการเดินทาง ลดการสัมผัสเสี่ยง และลดการแพร่กระจายเชื้อต่อให้มากที่สุด

อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มิใช่ว่าทุกองค์กรจะมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ การบริหารงานจากที่บ้านอาจเป็นประสบการณ์ครั้งแรกสำหรับหัวหน้างานบางคน และหลายองค์กรไม่มีการเตรียมความพร้อมมาก่อน ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนว่าจะส่งงานติดตาม หรือแก้ปัญหาหน้างานกันอย่างไร การทำงานจากที่บ้านแบบไม่ทันตั้งตัวเช่นนี้ อาจทำให้พนักงานเผชิญความท้าทายมากขึ้น บางคนอาจเสียสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และหากสถานการณ์ยาวนานต่อเนื่อง พนักงานอาจจะรู้สึกโดดเดี่ยวทางสังคม มีความเครียด และอาจจะกระทบถึงปัญหาครอบครัว (เทคซอสทีม, 2563ก) อีกทั้งการทำงานจากที่บ้านมีความซับซ้อนและท้าทายมากกว่าการทำงานในที่ทำงาน พนักงานอาจจะต้องปรับตัวกับการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานมากขึ้น การแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานที่ต้องประสานกับเพื่อนร่วมงานอาจทำได้ยากขึ้น ดังนั้นพนักงานจึงอาจต้องพึ่งพาตัวเองมากขึ้นและใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน นอกจากนี้มิใช่ว่าทุกอาชีพทุกตำแหน่งงานจะสามารถทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ใช่ว่าทุกอาชีพทุกตำแหน่งงานจะสามารถทำงานจากที่บ้านได้ โดยความเป็นจริงแล้วต้องพิจารณาจากลักษณะงานเป็นหลัก (Job Characteristic) ซึ่งลักษณะงานที่ไม่สามารถทำงานจากที่บ้านได้เลย (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ส่วนสื่อสารองค์กร, 2563) คือ งานในสายการผลิต การแพทย์ และงานด้านขนส่งต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งหากยังต้องการให้พนักงานทำงานในสถานประกอบการ องค์กรอาจชดเชยพนักงานในส่วนดังกล่าวด้วยสวัสดิการอื่น ๆ เช่น รถรับส่ง อาหารกลางวัน หน้ากากอนามัย เพื่อลดภาวะและลดความเสี่ยงให้แก่พนักงาน รวมถึงการช่วยเหลือและดูแลด้านจิตใจ เพื่อลดความวิตกกังวลให้แก่พนักงาน

### เอกสารอ้างอิง

- 50 ปีแห่งการทำงานทางไกล ‘Work from home’ สอนอะไรเราบ้าง. (2563, 14 เมษายน). กรุงเทพฯธุรกิจ. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/875872>
- 8 ข้อควรรู้ เมื่อบริษัทจะให้พนักงาน Work from home. (2563). สืบค้นจาก <https://jobnow.work/article/8ข้อควรรู้workfromhome/>
- กรมควบคุมโรค. (2563). สถานการณ์ภาพรวมทั่วโลก. สืบค้นจาก [https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/ind\\_world.php](https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/ind_world.php)
- กระทรวงสาธารณสุข, กองสุขศึกษา. (2563). อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ...ได้อะไรมากกว่าที่คิด. สืบค้นจาก [http://healthydee.moph.go.th/view\\_article.php?id=723](http://healthydee.moph.go.th/view_article.php?id=723)
- กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ สป.อว. (ภารกิจด้านการอุดมศึกษา). (2563). ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เรื่อง มาตรการและการเฝ้าระวังการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 (Coronavirus disease 2019 (COVID-19)) (ฉบับที่ 3): การปฏิบัติการของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19. สืบค้นจาก [https://www.ops.go.th/main/images/2563/muaAdmin/corona/COVID\\_3.pdf](https://www.ops.go.th/main/images/2563/muaAdmin/corona/COVID_3.pdf)
- กวิณ สุวรรณตระกูล. (2563). ไอแซก นิวตัน “Work from home” ช่วงโรคระบาด กับการค้นพบทฤษฎีแรงโน้มถ่วงของโลก. สืบค้นจาก <https://thepeople.co/isaac-newton-work-from-home-during-the-great-plague-of-london/>
- การ Work from home คืออะไร มีข้อดี ข้อเสียอย่างไรบ้าง. (2563). สืบค้นจาก <https://www.digital-ecom.com/th/digital-economy/work-from-home/>
- คณิงนิจ. (2564). ข้อดี-ข้อเสียของการ Work from home ทำงานที่บ้าน พร้อมแนะนำวิธีว่าควรทำอย่างไรให้ทำงานจริง ๆ. สืบค้นจาก [https://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?bookID=4208&pageid=19&read=true&count=true](https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=4208&pageid=19&read=true&count=true)
- จ๊อบส์ดีบี. (2563). 5 ข้อดี และ 5 ข้อเสียจากการ Work from home. สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/ข้อดีและข้อเสีย-workfromhome/>
- ดรอพบ็อกซ์. (ม.ป.ป.). วิธีการมีแนวคิด Work life balance ในองค์กรและส่วนบุคคลที่สมบูรณ์แบบ. สืบค้นจาก [https://www.dropbox.com/th\\_TH/business/resources/work-life-balance](https://www.dropbox.com/th_TH/business/resources/work-life-balance)
- ทินภัทร ที่สุวรรณ. (2563). ข้อดี ข้อเสีย ของการทำงานในรูปแบบ WFH. สืบค้นจาก <https://dev.classmethod.jp/articles/what-are-the-advantages-and-disadvantages-of-wfh/>
- ทิพพารณ์ มาเหลน. (2563). ประกาศ กทม. เรื่อง สั่งปิดสถานที่เป็นการชั่วคราว (ฉบับที่ 2). สืบค้นจาก <http://www.prbangkok.com/th/post/view/MDY1cDBzNnM0NHlyb3Ezc3E2NnEyNDk0cDRyOTQzcjQ3MjY1MQ==>
- ทีมเมดิคส์ประเทศไทย. (ม.ป.ป.). ทำงานที่บ้านอย่างไรให้เวิร์ค [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก <https://www.medix-global.com/thai/content/blog/view/?ContentID=2329>
- ทีมเศรษฐกิจ. (2563, 23 มีนาคม). เปิดปฏิบัติการ Work from home เช็กความพร้อมรัฐ-เอกชนรับวิกฤติโควิด-19. ไทยรัฐ. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/news/business/market-business/1801051>

- เทคซอสทีม. (2563ก). **หัวหน้าจะสร้างความผูกพันพนักงานในช่วง Work from Home ได้อย่างไร.** สืบค้นจาก <https://techsauce.co/tech-and-biz/tips-for-successfully-managing-remote-teams-during-work-from-home>
- เทคซอสทีม. (2563ข). **Work from home ในช่วง COVID-19 มีผลกระทบต่อองค์กรและพนักงานอย่างไร?** สืบค้นจาก <https://techsauce.co/pr-news/work-from-home-COVID-19-tdri>
- ไทยพีบีเอส. (2563). **รู้จัก “New normal” ฉบับราชบัณฑิตยสภา.** สืบค้นจาก <https://news.thaipbs.or.th/content/292126>
- ธนาคารไทยพาณิชย์. (2564). **ย้อนรอยเส้นทางการ Work from home.** สืบค้นจาก <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/salary-man/wfh-history.html>
- นาดยา แอล. (2563). **“Work from home” มีมาตั้งแต่ยุค “เซอร์ ไอแซค นิวตัน” แกรมได้ผลเกินคาด!** สืบค้นจาก <https://www.sanook.com/campus/1399699/>
- บีบีซีไทย. (2563). **ไวรัสโคโรนา: อนามัยโลกประกาศให้โควิด-19 เป็น “การระบาดใหญ่” ทั่วโลก.** สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/thai/international-51838536>
- บีบีซีไทย. (2564). **ไวรัสโคโรนา: ที่มา อาการ การรักษา และการป้องกันโรคโควิด-19.** สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/thai/features-51734255>
- ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563. (2563, 29 กุมภาพันธ์). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 137 ตอนพิเศษ 48 ง หน้า 1. สืบค้นจาก [http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/E/048/T\\_0001.PDF](http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/E/048/T_0001.PDF)
- ประชาไท. (2563ก). **ราคาที่คนทำงานต้องจ่ายเอง จากการ ‘ทำงานจากที่บ้าน’ ช่วง COVID-19.** สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2020/10/89943>
- ประชาไท. (2563ข). **อีกด้านของการทำงานที่บ้านช่วง COVID-19 ‘เครียด’ เพราะต้องตื่นตัวตลอดเวลา.** สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2020/08/89114>
- ปราณ สุวรรณทัต. (2563). **นิสัยแบบไหน ทำงานแบบนั้น เรียนรู้ Introvert, extrovert และ ambivert จะได้ไม่ลาออกบ่อย ๆ.** สืบค้นจาก <https://brandinside.asia/jobs-for-any-kind-of-personality/>
- พร็อพอลิคเอ็ดอิทอเรียลทีม. (2563). **Work from home ช่วยประหยัดหรือเพิ่มค่าใช้จ่ายกันแน่?** สืบค้นจาก <https://propholic.com/prop-globe/work-from-home-ช่วยประหยัดหรือเพิ่ม/>
- พิชญ์พจี สายเชื้อ. (2562). **“ทำงานที่บ้าน” อย่างไร “ให้ได้งาน.”** สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-396699>
- พิชาวีร์ เมฆขยาย. (2564). **5 ปัญหาสุขภาพจิตที่อาจเกิดได้ในระหว่าง Work from home และการกักกันตัวเอง.** สืบค้นจาก <https://www.istrong.co/single-post/possible-mentalhealth-workfromhome>
- เพ็ญพิชชากร แสนคำ. (2563). **5 อาการอันตรายจากการ Work from home.** สืบค้นจาก <https://www.sanook.com/health/23773/>
- มหาวิทยาลัยมหิดล, ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก. (2563). **โควิด-19 คืออะไร?** สืบค้นจาก <https://www.gj.mahidol.ac.th/main/covid19/covid19is/>
- มิสเกต. (2563). **Work from home ทำงานยุคใหม่ ใช้เครื่องมืออย่างไรให้มีประสิทธิภาพ.** สืบค้นจาก <https://www.dailygizmo.tv/2020/03/31/work-from-home-new-remote-working/>

- รวีศ หาญอุตสาหะ. (2563). **Work from home** คืออนาคตของการทำงานต่อจากนี้? สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/work-from-home-is-the-future>
- เวเนสดีชัยรัตน์. (2563). **Work from home** โตะ แก้อ้อ และการยศาสตร์ของการทำงานที่บ้าน. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/874707>
- เวิร์คพอยท์นิวส์. (2563). เปิดเรื่องราว “เซอร์ไอแซก นิวตัน” คณิตศาสตร์แกร่งโน้มถ่วงออกตอน “ทำงานจากที่บ้าน” ในภาวะโรคระบาด. สืบค้นจาก <https://workpointtoday.com/newton/>
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ส่วนสื่อสารองค์กร. (2563). **เทคนิค Work from home** ให้มี productivity และคงประสิทธิภาพการทำงาน. สืบค้นจาก <https://www.ftpi.or.th/2020/37386>
- อีเว้นท์ป๊อป. (2563). มารู้อีกดี-ข้อเสียของการทำงานแบบ Work from home [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก <https://www.eventpop.me/blogs/540-pros-and-cons-work-from-home>
- แอ็กเซสเทรต. (2563). 7 ข้อดีของการ Work from home [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก <https://accesstrade.in.th/7-ข้อดีของการ-work-from-home/>
- แอดมิน เมฆ. (2563). **ทำงานที่บ้าน (Work from home) มีข้อดีมากกว่าที่คุณคิด!** สืบค้นจาก <https://www.mycloudfulfillment.com/work-from-home-benefits/>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Blount, Y. (2015). Telework: Not business as usual. In A. Haider (Ed.), *Business technologies in contemporary organizations: Adoption, assimilation, and institutionalization* (pp. 76-95). doi:10.4018/978-1-4666-6623-8.ch004
- Jones, C. L. (2014). Telecommuting. In *Encyclopedia of business and finance*, (3rd ed., Vol. 2, pp. 733-736). Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/CX3727500309/GVRL?u=thnida&sid=GVRL&xid=e8242a2f>
- Wienclaw R. A. (2020). Telecommuting. *Research Starters: Sociology*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ers&AN=89185784>