

บทความวิจัย

ทัศนคติของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ ที่มีต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน
ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19

มนพันธ์ ชาญศิลป์ *

จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ †

ฐิติกรณ ยาวิไชย จาริกศิลป์ ‡

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ จังหวัดอุดรธานี ที่มีต่อรูปแบบการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในการประยุกต์ใช้รูปแบบการทำงานที่บ้านของโรงเรียนเซนต์เมรี่ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนเซนต์เมรี่ จำนวน 114 คน คำนวณขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan และได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 89 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 69.66 เห็นด้วยกับการนำระบบการทำงานที่บ้านมาปรับใช้เป็นนโยบายหรือข้อบังคับของโรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การทำงานที่บ้านก่อให้เกิดประโยชน์ได้แก่ ประหยัดเวลาในการเดินทาง สามารถทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้เพิ่มขึ้น และประหยัดค่าใช้จ่าย อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างมองว่า การทำงานที่บ้านอาจก่อให้เกิดอุปสรรคและความยากลำบาก ได้แก่ การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานลดลง การประสานงานระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ยากมากยิ่งขึ้น เกิดความรู้สึกเหงาจากการไม่ได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน และเกิดความเครียดและกังวลจากการทำงาน ด้านปัจจัยสำคัญที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในการประยุกต์ใช้รูปแบบการทำงานที่บ้านของโรงเรียนเซนต์เมรี่ ได้แก่ ด้านความพร้อมของที่บ้าน ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีของโรงเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน และด้านนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่องของโรงเรียน

คำสำคัญ: โควิด-19, การทำงานที่บ้าน, ครู, บุคลากรทางการศึกษา, โรงเรียน, ทัศนคติ

* ดร., สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, Email: manaphan.cha@stou.ac.th (Corresponding author)

† เรือเอกหญิง ดร., สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

‡ ดร., สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Research Article

Attitude of Saint Mary School's Teachers and Personnel Toward
Working from Home During the COVID-19 CrisisManaphan Charnsilpa [§]Chulalak Sorapan ^{**}Thitikorn Yawichai Jarueksil ^{††}

Abstract

The objectives of this research were to study the attitude of teachers and personnel of Saint Mary School, Udon Thani province toward working from home during the COVID-19 crisis and to examine factors contributing to the success of Saint Mary School's working from home policy and practice. This research employed a quantitative method and its research population included 114 teachers and personnel of Saint Mary School. Using Krejcie and Morgan's table, a sample size used in this research was 89 participants. Data were collected using a questionnaire and descriptive statistics (i.e., frequency, percent, mean, and standard deviation) were used to analyze the data. This research found that 69.66% of the participants agreed with implementing working from home to school's policy and practice. The participants also reported that working from home had several advantages such saving time and money on their commute, being able to do more activities at home, and reducing expenses. However, working from home had some disadvantages, namely a lack of social interaction and communication with coworkers, coordination problems, social isolation and loneliness, and stress and anxiety. Finally, critical factors contributing to the success of applying working from home in Saint Mary School included the readiness of work-home resources, the availability, efficiency, and effectiveness of technology platforms, and the clarity and consistency of the school policies toward working from home.

Keywords: COVID-19, work from home, teachers, personnel, school, attitude

[§] Dr., School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University, Email: manaphan.cha@stou.ac.th
(Corresponding author)

^{**} Lt. WRTN., Dr., School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University

^{††} Dr., School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University

(Received: 07/10/23, Revised: 28/12/23, Accepted: 29/12/23)

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างใหญ่หลวงต่อวิถีการดำรงชีวิตของผู้คนในทุกมุมโลก โดยรูปแบบของกิจกรรมการดำเนินชีวิตประจำวันต่าง ๆ ตลอดจนรูปแบบการทำงานที่คุ้นเคย ได้ถูกปรับเปลี่ยนไปจากเดิม เพื่อให้การควบคุมการระบาดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ตั้งแต่การสวมหน้ากากอนามัย การเว้นระยะห่างทางสังคม การจำกัดจำนวนบุคคลที่จะเข้าสู่พื้นที่สาธารณะต่าง ๆ เป็นต้น (กายสิทธิ์ แก้วยาศรี และ บุญมา สุนทราวิรัตน์, 2564)

ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการดำเนินชีวิตและการทำงานดังกล่าว ได้ส่งผลมาถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนรู้และการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังจะเห็นได้จากการที่สถานศึกษาต่าง ๆ ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ลดการพบปะกันของนักเรียน รวมถึงปรับเปลี่ยนการทำงานในส่วนของการบริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่การจัดการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน (วิธิตา พรหมวงศ์ และคณะ, 2564; มนธิชา ทองหัตถา, 2564) ทั้งนี้ เสาวรัจ รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน (2563) ได้วิจัยเกี่ยวกับผลกระทบจากการทำงานที่บ้านของบุคลากรในสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย หรือ TDRI และพบว่า แม้การทำงานที่บ้านจะมีประโยชน์ในการช่วยประหยัดต้นทุนในการทำงาน และเพิ่มผลิตภาพให้แก่บุคลากรและองค์กรในภาพรวมได้ แต่การทำงานที่บ้านที่มากเกินไป อาจส่งผลเสียต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 เช่น การให้ทำงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้บุคลากรในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่นี้ ขณะเดียวกัน องค์กรที่เป็นต้นสังกัดก็ต้องจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนที่เหมาะสมให้บุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พรรัตน์ แสงหาญ, 2563; เสาวรัจ รัตนคำฟู และเมธาวิ รัชตวิจิน, 2563)

ในส่วนขององค์กรที่เป็นสถานศึกษานั้น ภาระงานที่สำคัญที่สุด และเป็นภารกิจหลักก็คือการจัดเรียนรู้ให้นักเรียน ดังนั้น ครูและบุคลากรในสถานศึกษา จึงมิได้เพียงปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กรเท่านั้น แต่ยังต้องปรับตัวให้เข้ากับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ด้วย (วิธิตา พรหมวงศ์, 2564) อย่างไรก็ตาม บุคลากรในสถานศึกษาแต่ละคน อาจต้องรับผิดชอบในงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน รวมถึงอาจมีความพร้อมหรือทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยที่แตกต่างกัน (วรรณา วิจิตร และคณะ, 2564) ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย รวมถึงการสนับสนุนที่บุคลากรแต่ละคนต้องการจึงอาจแตกต่างกันไป ตามความแตกต่างกันของสภาพของการทำงานที่บ้าน และทัศนคติที่แต่ละบุคคลมี

ต่อการทำงานที่บ้าน ทำให้องค์กรจำเป็นต้องทราบถึงสภาพการทำงานจากที่พักอาศัยของบุคลากรขององค์กร เพื่อให้สามารถให้การสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

โรงเรียนเซนต์เมรี่ ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี สังกัดคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์ เปิดทำการสอนตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2504 ตั้งแต่ระดับชั้นเตรียมอนุบาลจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันโรงเรียนเซนต์เมรี่ ครูและบุคลากรรวม 114 คน และมีนักเรียนรวมทั้งสิ้น 2,404 คน (โรงเรียนเซนต์เมรี่, ม.ป.ป.) และจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา โรงเรียนเซนต์เมรี่เป็นอีกหนึ่งสถานศึกษาที่ต้องปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากรจากในรูปแบบเดิมที่เคยเป็น มาสู่รูปแบบของการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะดำเนินการวิจัยนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของครูและบุคลากรของโรงเรียนเซนต์เมรี่ ที่มีต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ตลอดจนศึกษาปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนให้การประยุกต์ใช้รูปแบบการทำงานที่บ้านของโรงเรียนเซนต์เมรี่ ประสบผลสำเร็จ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร และให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย ให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้กระบวนการจัดการเรียนรู้และการบริหารโรงเรียนโดยรวม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work from home)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน (Work from home) ผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการได้ใช้คำศัพท์และความหมายไว้อย่างหลากหลาย เช่น Work from home, Work at home, Remote work, Telework, Telecommuting, E-working, Home-base working เป็นต้น

Pearce (2009) ได้ให้ความหมายของ การทำงานทางไกล หรือ Telecommuting ว่าหมายถึงระบบการทำงานที่มีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นทางการให้กับพนักงาน และอนุญาตให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้าน หรือสถานที่ใดก็ตามที่พนักงานสะดวก โดยเน้นด้านความคล่องตัวในการทำงาน และเพิ่มความยืดหยุ่น (Flexible) ทั้งในด้านเวลา (Flexitime) และ สถานที่ (Flexiplace) ร่วมกับการใช้การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic communication) กล่าวโดยสรุป การทำงานทางไกล หรือ Telecommuting เป็นการทำงานโดยผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับการทำงานทั้งด้านเวลาและสถานที่ โดยเคลื่อนย้ายการทำงานจากที่สำนักงานไปสู่ที่บ้าน โดยอาศัยการทำงานผ่านการสื่อสารทางไกล

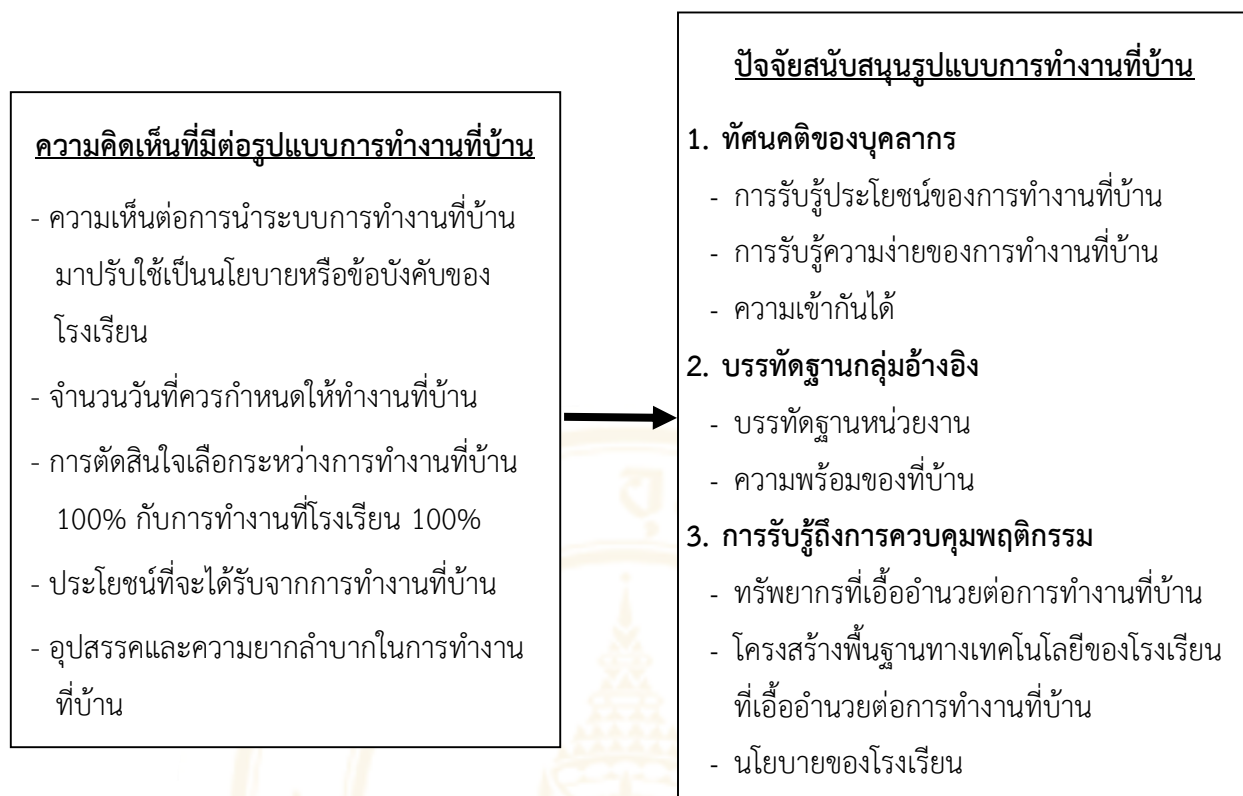
ต่อมา Hackney et al. (2022) ได้กล่าวถึงระบบการทำงานทางไกล (Telework) ว่าหมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการทำงานจากบ้านที่ได้รับค่าจ้าง (Paid work from

home) การทำงานทางไกลผ่านดาวเทียม (Satellite office) การทำงานระยะไกลจากสถานที่ทำงานอื่น นอกเหนือจากสำนักงานปกติ (Telework center) นอกจากนี้ Taser et al. (2022) ใช้คำว่า E-working โดยให้ความหมายว่า เป็นการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic) เข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน โดยทำให้สามารถทำงานจากหลากหลายสถานที่ ใน 4 รูปแบบ ได้แก่ การทำงานจากบ้าน (Home based) การทำงานทางไกลผ่านดาวเทียม (Satellite office) การทำงานจากศูนย์การทำงานใกล้บ้าน (Neighborhood work center) และการทำงานผ่านอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ (Mobile)

สำหรับความหมายของ การทำงานจากบ้าน (Work from home) นั้น Weinert and Weitzel (2023) ระบุว่า เป็นรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือสายโทรศัพท์จากสถานที่ห่างไกลหรือสถานที่ซึ่งไม่ใช่สำนักงาน แทนการเดินทางไปปฏิบัติงานยังสถานที่จริง การทำงานในรูปแบบดังกล่าวจะช่วยให้พนักงานสามารถเลือกได้ว่าสะดวกจะทำงานที่ใด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การทำงานที่บ้าน หมายถึง รูปแบบการทำงานที่ผู้ทำงานมีความยืดหยุ่นในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน และช่วงเวลาในการทำงานได้ โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือสายโทรศัพท์มาใช้จากสถานที่ห่างไกลหรือสถานที่ซึ่งไม่ใช่สำนักงานแทนการเดินทางไปปฏิบัติงานยังสถานที่จริง

ผลการวิจัยในอดีตยังพบว่า การปฏิบัติงานที่บ้านก่อให้เกิดทั้งข้อดีและข้อเสีย โดยข้อดี ได้แก่ เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน พนักงานสามารถทำงานที่บ้านและทำงานทางไกลได้ มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง สามารถดูแลสมาชิกในบ้านไปพร้อม ๆ กันได้ ด้านข้อเสียของการปฏิบัติงานที่บ้าน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น ค่าไฟ ค่าน้ำ ค่าอุปกรณ์การทำงาน ความไม่ถนัดในการใช้เทคโนโลยี เกิดความรู้สึกเหงา โดดเดี่ยว ขาดปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน (Beckel et al., 2023; Gajendran & Harrison, 2007; Lunde et al., 2022) อนึ่ง ในปัจจุบันนี้ ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่บ้าน ยังมีทั้งข้อดีและข้อเสีย และยังไม่ได้ข้อสรุป (Campo et al., 2021; Martin & MacDonnell, 2012; Park, 2022)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น การวิจัยนี้ได้พัฒนากรอบแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ ที่มีต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) และปัจจัยที่สนับสนุนให้การทำงานที่บ้านประสบผลสำเร็จ ใน 3 มิติ ได้แก่ 1) ทัศนคติของบุคลากร 2) บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และ 3) การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ดังมีรายละเอียดตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 114 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทัศนคติของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ ที่มีต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) และปัจจัยที่สนับสนุนให้การทำงานที่บ้านประสบผลสำเร็จ ใน 3 มิติ ได้แก่

1) ทักษะที่มีต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Attitudes toward work from home) ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานที่บ้าน (Perceived usefulness) ด้านการรับรู้ถึงความง่ายของการทำงานที่บ้าน (Perceived ease of use) และด้านความเข้ากันได้ (Compatibility)

2) ทักษะที่มีต่อบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐานหน่วยงาน (Work social structure) และด้านความพร้อมของที่บ้าน (Home social structure) และ

3) ทักษะที่มีต่อการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) ประกอบด้วย ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน (Resource facilitating conditions) ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีของโรงเรียน ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน (Technological infrastructure facilitating conditions) และด้านนโยบายของโรงเรียน (Corporate policy)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้เวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน มีนาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2564

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้ คือ ครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ อำเภอมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 114 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้ตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 89 คน จากนั้นผู้วิจัยได้เลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ ที่มีต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ทักษะของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ ที่มีต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และแบบวัดโดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ (5-point Likert scale) โดยกำหนดให้ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended form)

3.4 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) และปัจจัยที่สนับสนุนให้การทำงานที่บ้านประสบผลสำเร็จ ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์

2) สร้างแบบสอบถามเป็นรายชื่อ ให้ครอบคลุมเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) และปัจจัยที่สนับสนุนให้การทำงานที่บ้านประสบผลสำเร็จ ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์ และที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนเซนต์เมรี่

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .67 - 1.00 (Turner & Carlson, 2003)

4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มครูและบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .93 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ .70 (Nunnally, 1978)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4. ผลการวิจัย

4.1 ความคิดเห็นของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ ที่มีต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ ที่มีต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน ของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ ก่อนเกิดการระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19

ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 นาที	56	62.92%
31 นาที – 1 ชั่วโมง	29	32.58%
1 – 1.30 ชั่วโมง	4	4.49%
รวม	89	100.00%

จากตารางที่ 1 พบว่า ก่อนเกิดการระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ จำนวน 56 คน (ร้อยละ 62.92) ใช้เวลาในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียนไม่เกิน 30 นาที ส่วนอีก 29 คน (ร้อยละ 32.58) ใช้เวลาในการเดินทาง 31- 60 นาที และ 4 คน (ร้อยละ 4.49) ใช้เวลาเดินทาง 61-90 นาที ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างกว่าร้อยละ 95 ใช้เวลาเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียนไม่เกิน 60 นาที และระยะเวลาในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและโรงเรียนใช้โดยปกติจะไม่เกินไปกว่า 90 นาที ด้วยเหตุนี้ การปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยจึงช่วยประหยัดเวลาในการเดินทางให้กับครูและบุคลากรได้ไม่มากไปกว่าวันละ 90 นาที

ตารางที่ 2 การใช้ระบบการทำงานที่บ้าน ของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ ก่อนเกิดการระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19

การใช้ระบบการทำงานที่บ้าน ก่อนเกิดสถานการณ์วิกฤต COVID-19	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยทำงานที่บ้าน	64	71.91%
ทำงานที่บ้านอย่างน้อย 1 ครั้งต่อสัปดาห์	17	19.10%
ทำงานที่บ้านอย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือน	6	6.74%
ทำงานที่บ้านอย่างน้อย 1 ครั้งต่อ 2-3 เดือน	2	2.25%
รวม	89	100.00%

จากตารางที่ 2 พบว่า ก่อนเกิดการระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ จำนวน 64 คน (ร้อยละ 71.91) ไม่เคยทำงานที่บ้านมาก่อน ในขณะที่อีก 25 คน (ร้อยละ 28.09) เคยปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยมาก่อนที่จะเกิดการระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 แล้ว ซึ่งในจำนวนนี้แบ่งได้เป็นกลุ่มที่ทำงานที่

บ้านอย่างน้อย 1 ครั้งต่อสัปดาห์ 17 คน (ร้อยละ 19.10) กลุ่มที่เคยทำงานที่บ้านอย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือน 6 คน (ร้อยละ 6.74) และทำงานที่บ้านอย่างน้อย 1 ครั้งต่อ 2-3 เดือน 2 คน (ร้อยละ 2.25)

ตารางที่ 3 สาเหตุที่ครูและบุคลากรของโรงเรียนเซนต์แมรีบางส่วนไม่เคยใช้ระบบการทำงานที่บ้าน

สาเหตุที่ทำให้ไม่เคยใช้ระบบการทำงานที่บ้าน	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนยังไม่มีระบบการทำงานที่บ้าน	31	48.44%
รู้สึกว่าการทำงานที่บ้านไม่สะดวกเท่าที่โรงเรียน	25	39.06%
รู้สึกว่าการทำงานที่บ้านไม่ประสิทธิภาพเท่าการทำงานที่โรงเรียน	4	6.25%
อื่น ๆ	4	6.25%
รวม	64	100.00%

ตารางที่ 3 รายงานสาเหตุที่ครูและบุคลากรของโรงเรียนเซนต์แมรีจำนวน 64 คน ไม่เคยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย โดยพบว่า จำนวน 31 คน (ร้อยละ 48.44) มีสาเหตุจากการเข้าใจว่า โรงเรียนยังไม่มีระบบการทำงานที่บ้าน ส่วนอีก 25 คน (ร้อยละ 39.06) มีสาเหตุจากความรู้สึกที่ว่าการทำงานที่บ้านไม่สะดวกเท่าที่โรงเรียน นอกจากนี้ ยังมีอีก 4 คน (ร้อยละ 6.25) มีสาเหตุจากความรู้สึกว่าการทำงานที่บ้านไม่ประสิทธิภาพเท่าการทำงานที่โรงเรียน และอีก 4 คน (ร้อยละ 6.25) ระบุว่าเกิดจากสาเหตุอื่น ๆ

ตารางที่ 4 ความเห็นของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์แมรีต่อการนำระบบการทำงานที่บ้าน มาปรับใช้เป็นนโยบายหรือข้อบังคับของโรงเรียน

ความเห็นต่อการนำระบบการทำงานที่บ้าน มาปรับใช้เป็นนโยบายหรือข้อบังคับของโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เห็นด้วย	27	30.34%
เห็นด้วย	62	69.66%
รวม	89	100.00%

ตารางที่ 5 จำนวนวันที่ครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่เห็นว่า ควรกำหนดให้ทำงานที่บ้าน หากมีการนำระบบการทำงานที่บ้าน มาปรับใช้เป็นนโยบายหรือข้อบังคับของโรงเรียน

จำนวนวันที่ควรกำหนดให้ทำงานที่บ้าน หากมีการนำระบบการทำงานที่บ้าน มาปรับใช้เป็นนโยบายหรือข้อบังคับของโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
1 วัน	8	12.90%
2 วัน	10	16.13%
3 วัน	17	27.42%
4 วัน	6	9.68%
5 วัน	21	33.87%
รวม	62	100.00%

จากตารางที่ 4 และ 5 พบว่า หากโรงเรียนเซนต์เมรี่ต้องการนำระบบการทำงานที่บ้านมาปรับใช้เป็นนโยบายหรือข้อบังคับของโรงเรียนนั้น ครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ 62 คน (ร้อยละ 69.66) เห็นด้วยกับนโยบายหรือข้อบังคับดังกล่าว ในขณะที่อีก 27 คน (ร้อยละ 30.34) ไม่เห็นด้วย ทั้งนี้ ใน 62 คนที่เห็นด้วยนั้น มีความเห็นต่อจำนวนวันที่เหมาะสมกับการทำงานที่บ้านที่แตกต่างกัน โดย 21 คน (ร้อยละ 33.87) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนคนมากที่สุด เห็นว่าโรงเรียนควรกำหนดให้ทำงานที่บ้านสัปดาห์ละ 5 วัน ในขณะที่ 17 คน (ร้อยละ 27.42) เห็นว่าโรงเรียนควรกำหนดให้ทำงานที่บ้านสัปดาห์ละ 3 วัน อีก 10 คน (ร้อยละ 16.13) เห็นว่าโรงเรียนควรกำหนดให้ทำงานที่บ้านสัปดาห์ละ 2 วัน และ 8 คน (ร้อยละ 12.90) เห็นว่าโรงเรียนควรกำหนดให้ทำงานที่บ้านสัปดาห์ละ 1 วัน ส่วนอีก 4 คน (ร้อยละ 9.67) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนคนน้อยที่สุดเห็นวว่าโรงเรียนควรกำหนดให้ทำงานที่บ้านสัปดาห์ละ 4 วัน

ตารางที่ 6 ผลการตัดสินใจของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ หากต้องเลือกระหว่างการทำงานที่บ้าน 100% กับการทำงานที่โรงเรียน 100%

การตัดสินใจเลือกระหว่างการทำงานที่บ้าน 100% กับการทำงานที่โรงเรียน 100%	จำนวน	ร้อยละ
ทำงานที่บ้าน 100%	68	76.40%
ทำงานที่ทำงาน 100%	21	23.60%
รวม	43	100.00%

จากตารางที่ 6 พบว่า หากให้ครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์แมรีต้องเลือกวิธีการปฏิบัติงาน ระหว่างการทำงานที่บ้านทั้งหมดโดยไม่ทำงานในโรงเรียนเลย กับการทำงานที่โรงเรียนทั้งหมดโดยไม่มีการทำงานที่บ้านเลย นั้น 68 คน (ร้อยละ 76.40) เลือกที่จะทำงานที่บ้านทั้งหมดโดยไม่มีการทำงานที่โรงเรียนเลย ในขณะที่อีก 21 คน (ร้อยละ 23.60) เลือกที่จะทำงานที่โรงเรียนทั้งหมดโดยไม่มีการทำงานที่บ้านเลย

ตารางที่ 7 ประโยชน์ที่ครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์แมรีเห็นว่า ตนจะได้รับจากระบบการทำงานที่บ้าน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากระบบการทำงานที่บ้าน	จำนวน	ร้อยละ
ประหยัดเวลาในการเดินทาง	37	23.72%
สามารถทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้เพิ่มขึ้น	27	17.30%
ประหยัดค่าใช้จ่าย	24	15.38%
ได้ใช้เวลาร่วมกับคนในครอบครัวมากขึ้น	18	11.54%
มีสมาธิในการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากไม่มีการรบกวนจากเพื่อนร่วมงาน	15	9.62%
สุขภาพกายดีขึ้น	15	9.62%
สุขภาพจิตดีขึ้น	13	8.33%
ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	7	4.49%
รวม	156	100.00%

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 7 พบว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการการทำงานที่บ้านตามการรับรู้ของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์แมรีเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ประหยัดเวลาในการเดินทาง 37 คน (ร้อยละ 23.72) สามารถทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้เพิ่มขึ้น 27 คน (ร้อยละ 17.30) ประหยัดค่าใช้จ่าย 24 คน (ร้อยละ 15.38) ได้ใช้เวลาร่วมกับคนในครอบครัวมากขึ้น 18 คน (ร้อยละ 11.54) มีสมาธิในการทำงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากไม่มีการรบกวนจากเพื่อนร่วมงาน 15 คน (ร้อยละ 9.62) สุขภาพกายดีขึ้น 15 คน (ร้อยละ 9.62) สุขภาพจิตดีขึ้น 13 คน (ร้อยละ 8.33) และประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น 7 คน (ร้อยละ 4.49)

ตารางที่ 8 อุปสรรคและความยากลำบากในการทำงานที่บ้านของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่

อุปสรรคและความยากลำบากในการทำงานที่บ้าน	จำนวน	ร้อยละ
การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานลดลง	44	30.77%
การประสานงานระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ยากมากยิ่งขึ้น	34	23.78%
ความรู้สึกเหงาจากการไม่ได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	20	13.99%
ความเครียด	20	13.99%
รู้สึกว่าไม่สามารถแยกเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้	18	12.59%
ปัญหาด้านสุขภาพ	4	2.80%
ไม่พบปัญหาใด ๆ	2	1.40%
อื่น ๆ	1	0.70%
รวม	143	100.00%

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 8 พบว่า อุปสรรคและความยากลำบากในการทำงานที่บ้านตามการรับรู้ของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานลดลง 44 คน (ร้อยละ 30.77) การประสานงานระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ยากมากยิ่งขึ้น 34 คน (ร้อยละ 23.78) ความรู้สึกเหงาจากการไม่ได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน 20 คน (ร้อยละ 13.99) ความเครียด 20 คน (ร้อยละ 13.99) รู้สึกว่าไม่สามารถแยกเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้ 18 คน (ร้อยละ 12.59) ปัญหาด้านสุขภาพ 4 คน (ร้อยละ 2.80) ปัญหาอื่น 1 คน (ร้อยละ 0.70) และไม่พบปัญหาและอุปสรรคใด ๆ 2 คน (ร้อยละ 1.40)

4.2 ทักษะการคิดของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์แมรี ที่มีต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ทักษะการคิดของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์แมรี ที่มีต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ($n = 89$)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานที่บ้าน (Perceived usefulness)	3.70	0.94
2. ด้านการรับรู้ถึงความง่ายของการทำงานที่บ้าน (Perceived ease of use)	3.70	0.93
3. ด้านความเข้ากันได้ (Compatibility)	3.29	1.16
4. ด้านบรรทัดฐานหน่วยงาน (Work social structure)	3.51	1.08
5. ด้านความพร้อมของที่บ้าน (Home social structure)	3.94	0.86
6. ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน (Resource facilitating conditions)	3.76	1.05
7. ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน (Technological infrastructure facilitating conditions)	3.91	0.92
8. ด้านนโยบายของโรงเรียน (Corporate policy)	3.87	0.86
รวม	3.72	1.00

หมายเหตุ: กำหนดให้ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 9 รายงานปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 โดยพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความพร้อมของที่บ้าน ($M = 3.93$, $SD = 0.86$) รองลงมา ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน ($M = 3.90$, $SD = 0.92$) ด้านนโยบายของโรงเรียน ($M = 3.86$, $SD = 0.87$) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน ($M = 3.75$, $SD = 1.05$) ด้านการรับรู้ถึงความง่ายของการทำงานที่บ้าน ($M = 3.70$, $SD = 0.93$) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานที่บ้าน ($M = 3.70$, $SD = 0.94$) ด้านบรรทัดฐานหน่วยงาน (Work social structure) ($M = 3.51$, $SD = 1.08$) และ ด้านความเข้ากันได้ (Compatibility) ($M = 3.29$, $SD = 1.16$) ตามลำดับ

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยพบว่า ครูและบุคลากรของโรงเรียนเซนต์เมรี่ร้อยละ 69.66 เห็นด้วยกับการนำระบบการทำงานที่บ้านมาปรับใช้เป็นนโยบายหรือข้อบังคับของโรงเรียน และบุคลากรร้อยละ 76.40 ยังประสงค์ที่จะทำงานที่บ้านทั้งหมด โดยไม่ทำงานในโรงเรียนเลย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงเรียนเซนต์เมรี่ส่วนใหญ่เห็นถึงประโยชน์ของการทำงานที่บ้าน และรู้สึกพึงพอใจกับประโยชน์ที่ได้รับนั้น เช่น การช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทั้งในเรื่องค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า การช่วยจัดการตารางเวลาได้ดีขึ้น และการช่วยให้ทำงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับ เครือมาศ ชาวไร่เงิน และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว (2566) ที่ได้ศึกษาดุลชีวิตกับการทำงาน จากการทำงานในรูปแบบการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานในรูปแบบการทำงานที่บ้าน ทั้งยังมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน โดยการทำงานที่บ้านให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานในที่ทำงาน

ด้านอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงานที่บ้าน ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ผู้วิจัยพบว่า อุปสรรคและความยากลำบากในการทำงานที่บ้าน 3 อันดับแรกสุด ได้แก่ การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานที่ลดลง (ร้อยละ 30.77) รองลงมา ได้แก่ การประสานงานระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ยากมากยิ่งขึ้น (ร้อยละ 23.78) และ เกิดความรู้สึกเหงาจากการไม่ได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 13.99) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในโรงเรียนเซนต์เมรี่ให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยหากต้องมีการประยุกต์ใช้รูปแบบการทำงานที่บ้าน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสวงหาวิธีการในการรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ แม้จะไม่ได้มาพบปะกันในที่ทำงานเหมือนเคย ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดิษรินทร์ ไทยประกอบ และคณะ (2565) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมากต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของโรงเรียนเซนต์เมรี่ ผู้วิจัยพบว่า มีปัจจัยสนับสนุนสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความพร้อมของที่บ้าน 2) โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน และ 3) นโยบายของโรงเรียน กล่าวคือด้านความพร้อมของที่บ้าน ผู้วิจัยเสนอว่า การทำงานที่บ้านของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์เมรี่ จะต้องไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งใด ๆ กับคนในครอบครัว และอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านต้องมีความพร้อมเพื่อรองรับการทำงานที่บ้าน ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ผู้วิจัยเสนอว่า โรงเรียนเซนต์เมรี่ควรมีโครงข่ายการสื่อสารที่สามารถรองรับระบบการทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดหาซอฟต์แวร์หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยให้ครูและบุคลากร ทำงานที่บ้านได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงสามารถติดต่อประสานงาน และแก้ไขปัญหากับบุคลากรท่านอื่นได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว และปัจจัยประการสุดท้าย คือ นโยบายของโรงเรียน โดยผู้วิจัยเสนอว่า โรงเรียนเซนต์เมรี่และผู้บริหารระดับสูงควรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรทำงานที่

บ้านอย่างจริงจัง มีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับบุคลากรที่เลือกใช้ระบบการทำงานที่บ้านที่ชัดเจน รวมถึงมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบการทำงานที่บ้านที่ชัดเจนและเหมาะสม ผลการศึกษาที่ได้ยังสอดคล้องกับ บุรินทรวรวิทย์ พวนอยู่ และคณะ (2565) ที่ศึกษาพบว่า การมีวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีที่พร้อม และทันสมัย และการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี จะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การทำงานในยุคปกติใหม่ ประสบผลสำเร็จ

6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ในตอนท้าย ผู้วิจัยได้จัดทำข้อเสนอแนะต่อโรงเรียนเซนต์แมรี ในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ได้แก่

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาสภาพการทำงานที่บ้าน ด้านบรรทัดฐานของหน่วยงานและด้านความเข้ากันได้ให้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นที่การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเห็นว่า การทำงานที่บ้านเป็นเรื่องปกติ และปรับปรุงลักษณะงานของครูและบุคลากรให้เหมาะสมในการทำงานที่บ้านมากยิ่งขึ้น
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรแสวงหาแนวทางในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำงานของครูและบุคลากรให้ทำงานที่บ้านได้มากยิ่งขึ้น โดยไม่ส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้จัดทำข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

- 1) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทัศนคติและความคิดเห็นของครูและบุคลากรในโรงเรียนเซนต์แมรี ที่มีต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน
- 2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการทำงานที่บ้านของครูและบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนโยบายดังกล่าว

บรรณานุกรม

- กายสิทธิ์ แก้วยาศรี และ บุญมา สุนทรวีรัตน์. (2564). แนวทางการดำเนินงานและผลกระทบจากโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส (โควิด-19) จังหวัดเลย. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน*, 7(1), 16-34.
- เครือมาศ ชาวไร่เงิน และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว. (2566). สมดุลชีวิตกับการทำงาน จากการทำงานในรูปแบบการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 11(1), 250-279.
- ดิษรินทร์ ไทยประกอบ, เกษม สวัสดิ์ และ พูนศักดิ์ แสงสันต์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 5(3), 48-65.
- บุรินทร์วรวิทย์ พ่วนอยู่, อนุชิต บุรณพันธ์ และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). แรงจูงใจการทำงานในยุคปกติใหม่. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(4), 227-244.
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2563). การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(2), 14-33.
- มนธิชา ทองหัตถา. (2564). ภาพการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนปากพูน จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารลวศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*, 5(1), 43-52.
- โรงเรียนเซนต์แมรี. (ม.ป.ป.). *ประวัติโรงเรียน*. <http://www.st-mary.ac.th/history.html>
- วรรณ วิจิตร, เขียวรัตน์ ธีระพิบูล และ ณัฐพล ฉายศิริ. (2564). รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.2 พิษณุโลก*, 8(1), 30-42.
- วิธิตา พรหมวงศ์, ทศนา ประสานตรี และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(40), 200-213
- เสาวรัจ รัตนคำฟู และ เมธาวี รัชตวิจิน. (2563). *ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ*. <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>
- Beckel, J. L. O., Kunz, J. J., Prasad, J. J., Finch, H. M., & Kaldahl, K. N. (2023). The impact of telework on conflict between work and family: A meta-analytic investigation. *Occupational Health Science*, 7(4), 681–706. <https://doi.org/10.1007/s41542-023-00158-8>

- Campo, A. M. D. V., Avolio, B., & Carlier, S. I. (2021). The relationship between telework, job performance, work–life balance and family supportive supervisor behaviors in the context of COVID-19. *Global Business Review*, 097215092110499. <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Hackney, A., Yung, M., Somasundram, K. G., Nowrouzi-Kia, B., Oakman, J., & Yazdani, A. (2022). Working in the digital economy: A systematic review of the impact of work from home arrangements on personal and organizational performance and productivity. *PLOS ONE*, 17(10), e0274728. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274728>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Lunde, L.-K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., Mohr, B., & Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: A systematic review. *BMC Public Health*, 22(1), 47. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>
- Martin, B. H., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602–616. <https://doi.org/10.1108/01409171211238820>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Park, S., & Jae, M. M. (2022). Determinants of teleworkers' job performance in the pre-COVID-19 period: Testing the mediation effect of the organizational impact of telework. *Journal of General Management*, 030630702211165. <https://doi.org/10.1177/03063070221116510>

- Pearce, J. A. (2009). Successful corporate telecommuting with technology considerations for late adopters. *Organizational Dynamics*, 38(1), 16-25.
- Taser, D., Aydin, E., Torgaloz, A. O., & Rofcanin, Y. (2022). An examination of remote e-working and flow experience: The role of technostress and loneliness. *Computers in Human Behavior*, 127, 107020. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107020>
- Turner, R. C., & Carlson, L. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International Journal of Testing*, 3(2), 163–171. https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0302_5
- Weinert, C., & Weitzel, T. (2023). Teleworking in the Covid-19 pandemic: The effects of life-work conflict on job outcomes and the role of the IT telework environment. *Business & Information Systems Engineering*, 65(3), 309–328. <https://doi.org/10.1007/s12599-023-00800-3>