โควิด-19 กับการทำงานที่บ้าน (work from home) และผลกระทบ

ภาพ: freepik.com/free-photo/freelance-asia-women-wear-face-mask-using-laptop-hard-work-new-normal-office-working-from-home-overload-night-self-isolation-social-distancing-quarantine-corona-virus-prevention_10073990.htm

นับตั้งแต่มีการระบาดของโควิด-19 ในไทยเมื่อต้นปี 2563 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อควบคุมการระบาดของโรคดังกล่าว ซึ่งรวมถึงการล็อกดาวน์บางส่วนและการทำงานที่บ้านของบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการล็อกดาวน์ครั้งใหญ่เกิดขึ้นในบางช่วงของปี 2563 และ 2564 ซึ่งส่งผลกระทบกับประชาชนและภาคธุรกิจอย่างมหาศาล โดยเกิด **"คนรุ่นล็อกดาวน์" (lockdown generation)** ซึ่งหากไม่ได้รับการดูแลและสนับสนุน บางส่วนก็อาจกลายเป็นคน **"รุ่นที่สาบสูญ"** ไปจากตลาดแรงงาน แม้ว่าการทำงานที่บ้านจะส่งผลดีหลายประการ เช่น ลดความเสี่ยงในการติดเชื้อและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ก็อาจส่งผลกระทบด้านสุขภาวะต่อคนจำนวนไม่น้อย โดยเฉพาะความเครียดและภาวะซึมเศร้า บทความนี้เป็นการอภิปรายถึงมาตรการล็อกดาวน์ที่เกิดขึ้นในปี 2563 และ 2564 ผลกระทบของการทำงานที่บ้านในประเทศไทย และข้อคิดเห็นในการปรับตัวเพื่อลดผลกระทบทางลบจากการทำงานที่บ้าน

"แม้ว่าการทำงานที่บ้านจะส่งผลดีหลายประการ เช่น ลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ก็อาจส่งผลกระทบด้านสุขภาวะต่อคนจำนวนไม่น้อย โดยเฉพาะความเครียดและภาวะซึมเศร้า"

การล็อกดาวน์ (lockdown)

การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เริ่มต้นครั้งแรกนับตั้งแต่ปลายปี 2562 รัฐบาลของทุก ๆ ประเทศต่างหาทางรับมือกับการระบาดนี้ในหลายรูปแบบ เช่น การป้องกันโรค การให้ความรู้แก่ประชาชน การสนับสนุนหน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ การฉีดวัคซีนแก่ประชาชน รวมถึง "มาตรการล็อกดาวน์" โดย Collins Dictionary ระบุความหมายของ "ล็อกดาวน์ (lockdown)" ว่า หมายถึง มาตรการบังคับหรือจำกัดการเดินทาง การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการจำกัดเข้าถึงพื้นที่สาธารณะ ทั้งนี้แต่ละประเทศต่างก็มีมาตรการในรายละเอียดที่อาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสถานการณ์[1] โดยสองประเทศที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งในการดำเนินนโยบายล็อกดาวน์ คือ ประเทศจีน และอิตาลี ซึ่งเผชิญกับภาวะคนไข้ล้นเตียง และระบบสาธารณสุขเกือบล่มสลายในการระบาดของโควิด-19 ระลอกแรกเมื่อปี 2563 และต่อมาการล็อกดาวน์ได้กลายเป็นนโยบายที่เปรียบเสมือน 'มาตรฐานทองคำ' ซึ่งหลายประเทศนำไปปฏิบัติตาม[2] เช่น สหราชอาณาจักร เดนมาร์ก เยอรมนี และฝรั่งเศส โดยบางประเทศได้ใช้มาตรการการล็อกดาวน์หลายครั้ง[3,4] หลายประเทศขอให้ประชาชนอยู่ภายในที่พักอาศัย และกักตัวหากเดินทางไปยังพื้นที่เสี่ยง ให้ออกจากที่พักเฉพาะที่มีเหตุจำเป็น สถานศึกษาหลายแห่งถูกสั่งปิดชั่วคราว และใช้ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ ส่วนร้านอาหารเปิดให้บริการเฉพาะที่สั่งซื้อกลับบ้าน

ภาพ: unsplash.com/photos/mpbW_fVpEJs

บรรยากาศยามบ่ายช่วงล็อกดาวน์เดือนเมษายน 2563 ของเมือง Lucerne ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ที่ปกติจะเต็มไปด้วยผู้คนและนักท่องเที่ยว

ในประเทศไทย รัฐบาลได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั่วราชอาณาจักร เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2563 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563[5] พร้อมออก "ข้อกำหนด" 16 ข้อ เพื่อระบุถึงสิ่งที่คนไทย[6] "ห้ามทำ-ให้ทำ-ควรทำ" โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนอยู่ในบ้าน ห้ามออกไปรวมกลุ่มกัน งดจัดกิจกรรมในพื้นที่สาธารณะข้างนอก ให้ทุกคนเว้นระยะห่าง ร้านอาหาร ร้านบริการต่าง ๆ ให้ปิดบริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตทั้งทางตรงและทางอ้อมกับประชาชนในทุกระดับ ก่อนที่จะมีการผ่อนคลายในเวลาต่อมา แต่ในปี 2564 มาตรการล็อกดาวน์ ได้ถูกนำกลับมาใช้อีกครั้งในวันที่ 12 กรกฎาคม 2564[7] เนื่องจากมีการระบาดของโควิด-19 สายพันธุ์เดลต้า มาตรการที่นำมาใช้ได้แก่ การทำงานจากที่บ้าน (work from home) 100% งดการเดินทางโดยไม่จำเป็น ขอความร่วมมือประชาชนในพื้นที่เสี่ยงไม่ออกนอกบ้านช่วงเวลาระหว่าง 21.00 น.–04.00 น. สำหรับร้านสะดวกซื้อ กำหนดเวลาเปิด-ปิด ร้านอาหาร ร้านค้าทั่วไป เปิดได้ไม่เกิน 21.00 น. ห้ามนั่งบริโภคภายในร้าน ปิดสถานบันเทิงและสถานบริการ เน้นมาตรการป้องกันส่วนบุคคล การสวมหน้ากากอนามัย งดการคลุกคลีใกล้ชิดกัน หรือรับประทานอาหารร่วมกัน ทั้งที่บ้านและสถานที่ทำงาน[12] และต่อมา ในวันที่ 1 สิงหาคม 2564 รัฐบาลได้มีคำสั่งขยายเพิ่มเวลามาตรการล็อกดาวน์ต่ออีก 1 เดือน แต่การติดเชื้อก็ยังเพิ่มในอัตราที่สูง แม้เมื่อรัฐบาลประกาศคลายล็อกดาวน์ในวันที่ 29 สิงหาคม 2564 หลังจากได้ระดมฉีดวัคซีนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และปรับระบบสาธารณสุขให้สามารถรองรับจำนวนผู้ป่วยได้ แต่จำนวนผู้ติดเชื้อก็ยังสูงอยู่ โดยมียอดผู้ติดเชื้อรายวันสูงถึง 15,972 ราย และยอดผู้ที่ติดเชื้อสะสมกว่า 1,161,200 ราย[8,9]

ผ่อนคลายล็อกดาวน์ อยู่ร่วมกับโควิด-19

ในปี 2564 หลายประเทศในแถบยุโรปได้ประกาศผ่อนคลายมาตรการล็อกดาวน์ เช่น สาธารณรัฐเช็ก อนุญาตให้ประชาชนเดินทางเพื่อทำธุรกิจ เยี่ยมญาติ หรือพบแพทย์ในต่างประเทศได้ ส่วนผู้ที่อยู่ในต่างประเทศนานกว่า 2 สัปดาห์ เช่นคนขับรถบรรทุก ยังจำเป็นต้องถูกกักตัวเมื่อเดินทางกลับ ในประเทศสเปน ออสเตรีย รวมถึงเดนมาร์ก รัฐบาลอนุญาตให้บางธุรกิจกลับมาเปิดกิจการอีกครั้ง ขณะที่บาร์ ร้านค้าต่าง ๆ และพื้นที่สาธารณะส่วนใหญ่ยังคงปิดให้บริการ ประเทศสวิตเซอร์แลนด์เริ่มผ่อนคลายมาตรการล็อกดาวน์ ด้วยการทยอยเปิดธุรกิจและโรงเรียน ประเทศเยอรมนีเริ่มจากการเปิดร้านเล็ก ๆ ก่อน ส่วนกิจกรรมสาธารณะที่มีผู้เข้าร่วมเป็นจำนวนมาก เช่น คอนเสิร์ต และการแข่งขันฟุตบอล ยังคงถูกห้าม[10]

ในประเทศไทย ภายหลังการล็อกดาวน์เป็นระยะเวลาหนึ่ง เมื่อจำนวนผู้ติดเชื้อมีแนวโน้มลดลงและระบบสาธารณสุขสามารถรองรับได้ จึงมีการผ่อนคลายมาตรการดังกล่าว สำหรับการผ่อนคลายมาตรการล็อกดาวน์ในปี 2563 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 โดยอนุญาตให้เปิดโรงเรียน ห้างสรรพสินค้า ศูนย์การค้า ร้านสะดวกซื้อ สถานบริการ ผับ บาร์ และร้านคาราโอเกะ เป็นต้น[11] **ส่วนการผ่อนคลายมาตรการล็อกดาวน์ ในปี 2564** นั้น มีเป้าหมายต่างจากในปี 2563 (ที่พยายามลดการติดเชื้อจนใกล้ศูนย์) มาเป็นแนวคิดที่ว่า คนไทยต้องอยู่ร่วมกับโควิด-19 ให้ได้ โดยศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) ประกาศผ่อนคลายมาตรการล็อกดาวน์ครั้งใหญ่ในวันที่ 1 กันยายน 2564 ภายใต้มาตรการหลัก 2 ข้อ คือ[17]

1

มาตรการป้องกันโรคส่วนบุคคลเพื่อป้องกันการติดเชื้อแบบครอบจักรวาล (universal prevention) ซึ่งหมายถึงการป้องกันตัวเองขั้นสูงสุดตลอดเวลาเสมือนว่าทุกคนรวมทั้งตัวเองเป็นผู้ติดเชื้อ

2

มาตรการองค์กร "ปลอดโควิด" (COVID-free setting) ซึ่งประกอบด้วยการรักษาสุขอนามัย มีระบบระบายอากาศดี มีการเว้นระยะห่าง บุคลากรได้รับวัคซีนต้านโควิด-19 ครบตามเกณฑ์และได้รับการตรวจหาเชื้อด้วย ATK เป็นประจำ เป็นต้น

ทั้งนี้ การจัดกลุ่มจังหวัดตามระดับความรุนแรงและความเสี่ยงของสถานการณ์การระบาดยังคงเดิม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้ พื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด พื้นที่ควบคุมสูงสุด พื้นที่ควบคุมรวม[12,13]

ภาพ: freepik.com/free-photo/asia-businesswoman-using-laptop-talk-colleagues-about-plan-video-call-meeting-while-working-from-home-living-room-self-isolation-social-distancing-quarantine-corona-virus-prevention_10074863.htm

"คนรุ่นล็อกดาวน์-รุ่นที่สาบสูญ"

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ระบุว่าการระบาดของโควิด-19 อาจส่งผลกระทบต่อคนรุ่นใหม่ "ไปตลอดชีวิตการทำงาน" โดยการสำรวจพบว่าตั้งแต่ต้นปี 2563 คนในช่วงอายุ 15-24 ปีถูกเลิกจ้างงานเป็นจำนวนมากในหลายประเทศทั่วโลกและเป็นกลุ่มประชากรที่ตกงานมากกว่าคนในวัยอื่น ๆ กิจการที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด ได้แก่ กิจการค้าส่ง-ค้าปลีก ซ่อมรถยนต์และมอเตอร์ไซค์, โรงงาน, อสังหาริมทรัพย์, กิจการที่พักอาศัยและร้านอาหาร โดย ILO เรียกคนรุ่นใหม่ที่เพิ่งเรียนจบและกำลังเริ่มต้นการทำงานในช่วงที่เกิดการระบาดของโควิด-19 ว่า **"คนรุ่นล็อกดาวน์" (lockdown generation)** ซึ่งหากไม่ได้รับการดูแลและสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คนรุ่นนี้อาจกลายเป็น **"รุ่นที่สาบสูญ"**[14] ไปจากตลาดแรงงานอย่างถาวร โดยได้รับผลกระทบจาก 3 เรื่องหลัก คือ การถูกเลิกจ้าง หยุดชะงักของการเรียน/การฝึกงาน/การอบรมพัฒนาศักยภาพ และความยากจน[15] การที่ความสามารถและความกระตือรือร้นของคนรุ่นใหม่ไม่ได้ถูกพัฒนาต่อยอดและถูกปล่อยให้เหือดหายไปนี้จะส่งผลเสียต่อเศรษฐกิจโดยรวมในอนาคต และอาจทำให้คนกลุ่มนี้ไม่มีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างถาวร จนกลายเป็น **"แรงงานที่สาบสูญ"** ได้ ILO จึงเรียกร้องให้รัฐบาลดูแลคนรุ่นใหม่กลุ่มนี้ด้วยนโยบายประกันการจ้างงาน จัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอาชีพ

การทำงานที่บ้านกับผลกระทบ

ในประเทศไทย แม้ว่ามาตรการล็อกดาวน์ปี 2564 คล้ายคลึงกับมาตรการล็อกดาวน์ปี 2563 เช่น ปิดบริการที่ไม่จำเป็นทั้งหมด รวมไปถึงเคอร์ฟิวในบางพื้นที่ แต่ในปี 2564 พบว่ามีความแตกต่างที่น่าสนใจคือ บริษัทและองค์กรต่าง ๆ ถูกขอให้ทำงานจากที่บ้าน 100% รวมถึงระบบการศึกษาในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ก็ต้องเรียนผ่านระบบออนไลน์ 100% โดยการทำงานจากที่บ้านเป็นทางเลือกสำคัญที่หลายประเทศใช้ เพื่อหลีกเลี่ยงโรคระบาด และเป็นการปรับตัวในชีวิตวิถีใหม่ (new normal)[16]

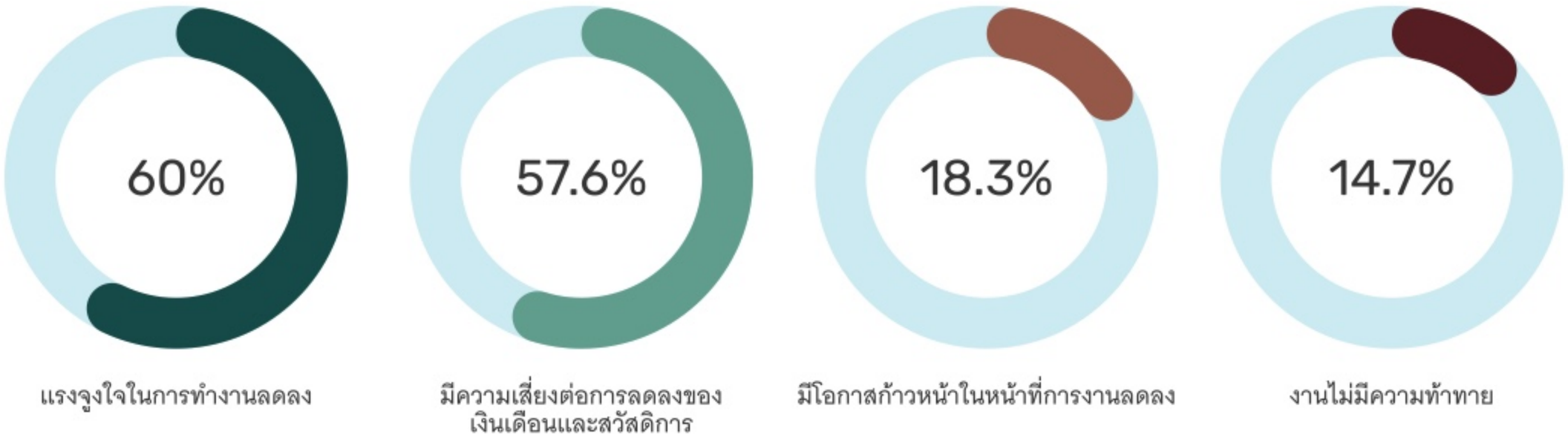
work from home (WFH) หรือ "การทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย" เป็นหนึ่งในมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 เนื่องจากเป็นการจำกัดการติดต่อและการสัมผัสระหว่างคน ซึ่งช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในต่างประเทศได้มีการปฏิบัติบ้างแล้วก่อนการระบาดของโควิด-19 เช่น "flexiplaces" ในสหรัฐฯ มีข้อดีหลายประการ เช่น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความจำเป็นในการเพิ่มพื้นที่ทำงาน และลดค่าใช้จ่ายขององค์กร เมื่อมีการระบาดของโควิด-19 จำนวนผู้ปฏิบัติงานแบบ work from home ก็ยิ่งเพิ่มขึ้นอย่างมหาศาล การสำรวจการทำงานที่บ้านในสหรัฐอเมริกาจากบริษัท PricewaterhouseCoopers (PwC)[17] พบว่า บริษัทต่าง ๆ ย้ายพนักงานในสำนักงานเกือบทั้งหมดไปทำงานที่บ้าน (WFH) เป็นสัดส่วนถึง 73% ของพนักงานทั้งหมด

สำหรับประเทศไทย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้ศึกษาผลกระทบของการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19 ในช่วงเวลา 1 เดือน (เมษายน-พฤษภาคม 2563) พบว่า การทำงานที่บ้านทำให้เกิดผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทาง และผลิตภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการที่พนักงานรู้สึกในทางบวกต่อการที่องค์กรให้อิสระในการทำงานที่บ้านได้ การลดงานที่ไม่จำเป็น การมีสภาพการทำงานที่เงียบมากขึ้น และการที่สามารถประชุมกับทั้งในและนอกองค์กรได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ การทำงานที่บ้านยังมีผลดีต่อสังคมจากการช่วยลดปริมาณการจราจรในท้องถนน ซึ่งมีผลในการลดการนำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิง และมลพิษทางอากาศด้วย[18]

ในทางกลับกัน ศูนย์วิจัยกสิกรไทย[19] พบว่า มุมมองของพนักงานต่อ WFH หรือ work from anywhere ต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานนั้น กลุ่มตัวอย่าง มองว่าการทำงานที่บ้านทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง (60.0%) มีความเสี่ยงต่อการลดลงของเงินเดือนและสวัสดิการ (57.6%) มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานลดลง (18.3%) และมองว่างานไม่มีความท้าทาย (14.7%) ทั้งนี้ ข้อควรระวังของการทำงานที่บ้านมากเกินไปคือ การจัดเวลาของชีวิต การอยู่ลำพังโดดเดี่ยวเป็นเวลานานเกินไป ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานลดลง ขาดประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต รวมถึงอาจเกิดปัญหาสุขภาพจิต[20]

ในงานเขียนของคุณ พิชาวีร์ เมฆขยาย จาก iSTRONG ผู้ให้บริการด้านสุขภาพจิต ได้แสดงความเห็นในมุมมองของนักจิตวิทยาว่า การทำงานที่บ้านนั้นอาจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวอย่างรุนแรงของพนักงาน รวมทั้งองค์กรเองก็ต้องปรับเปลี่ยนแนวทาง และหาเครื่องมือมาช่วยติดตามการทำงานที่บ้านของพนักงาน นอกจากเรื่องประสิทธิภาพการทำงานแล้ว สิ่งที่ต้องเฝ้าระวังสำหรับคนที่ต้องทำงานที่บ้าน หรือที่ต้องตัดขาดจากผู้คนเป็นระยะเวลานาน ๆ คืออาจเกิดภาวะทางจิตใจหรือปัญหาสุขภาพจิตบางอย่างตามมา[21] เช่น ภาวะขาดสมาธิและแรงจูงใจ ความเครียดจากการปรับตัว และวิตกกังวล ความรู้สึกโดดเดี่ยวและโรคเหงาภาวะเฉื่อย และตารางชีวิตยุ่งเหยิง เป็นต้น

มุมมองของพนักงานต่อ work from home หรือ work from anywhere ต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (คิดเป็นร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง)



ที่มา: ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2564.

กรมสุขภาพจิตได้ให้ความเห็นว่า เมื่อพนักงานต้องทำ WFH ไปนาน ๆ ก็จะเริ่มพบข้อเสียที่สำคัญประการหนึ่ง นั่นคือ**ความโดดเดี่ยว อ้างว้าง จากที่ต้องทำงานที่บ้าน** หรือที่ฝรั่งเรียกว่า **work-from-home loneliness**[22] เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้น การได้พบเจอพูดคุยกับบุคคลอื่นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ปฏิสัมพันธ์เล็ก ๆ น้อย ๆ ในแต่ละวันไม่ว่าจะเป็นการทักทาย พูดคุย ในที่ทำงานล้วนแล้วแต่เป็นพื้นฐานที่สำคัญของพฤติกรรมมนุษย์ การขาดโอกาสในการปฏิสัมพันธ์เหล่านี้นำไปสู่ภาวะ **work-from-home loneliness**[23] เมื่อผู้คนรู้สึกเหงา อาจนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านสุขภาพจิตที่ไม่ดี เช่น ภาวะซึมเศร้าหรือความวิตกกังวล และอาการเหล่านี้อาจแย่ลงได้เมื่อผู้คนรู้สึกแยกตัวจากเพื่อนร่วมงาน ขาดความรู้สึกเชื่อมต่อกับผู้คน อาจส่งผลให้ไม่เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อพบปัญหาในการทำงาน จากมุมมองทางธุรกิจ สภาพจิตใจนี้อาจส่งผลให้ผลผลิต และคุณภาพในการทำงานลดลง และพบว่ามีอัตราการลาออกของพนักงานเพิ่มขึ้นด้วย

ข้อคิดเห็นและเสนอแนะ

มาตรการล็อกดาวน์ที่ผ่านมา มีต้นทุนสูงต่อเศรษฐกิจและสังคม ควรดำเนินการแบบชั่วคราวในเวลาจำกัด ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยใช้ลักษณะแบบกึ่งล็อกดาวน์ เช่น ให้อยู่บ้านและจำกัดการเดินทาง เป็นต้น ซึ่งมาตรการล็อกดาวน์ที่ผ่านมานำไปสู่การเรียกร้องสิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ และการเคลื่อนไหวทางการเมืองของกลุ่มต่าง ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากมาตรการดังกล่าว แน่นอนว่าเป้าหมายที่ให้ "ประชาชนสามารถกลับมาดำรงชีวิตได้อย่างผาสุกในชีวิตวิถีใหม่ (new normal)" โดยอยู่ร่วมกับโควิด-19 และสามารถจัดการกับความเสี่ยงต่าง ๆ ได้ ย่อมเป็นสิ่งที่พึงประสงค์

แต่ในช่วงที่โควิด-19 ยังถือว่าเป็น pandemic การทำงานที่บ้านจึงยังเป็นมาตรการสำคัญหนึ่งในการรับมือกับโควิด-19 การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่ทำงานที่บ้าน อีกทั้งเป็นการเร่งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินชีวิตบนฐานเศรษฐกิจดิจิทัลมากขึ้นด้วย รัฐบาลจึงควรตั้งเป้าหมายให้ "มีโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและระบบนิเวศดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนาและประชาชนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง" โดยสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงดิจิทัล (digital divide) การเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี (digital infrastructure) รวมถึงดิจิทัลแพลตฟอร์มต่าง ๆ ในชีวิตวิถีใหม่ โดยมีแนวทางดังนี้

1

การเพิ่มสิทธิในการเข้าถึงเครือข่ายทางเทคโนโลยี เช่น การลดอัตราค่าบริการ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี 5G

2

การเปิดโอกาสในการเข้าถึง โดยสร้างความรู้และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี (peopleware)

3

รัฐบาลควรสร้าง platform/market place ทางการเกษตร เพื่อให้ประชาชนเข้าใช้ได้โดยง่าย

ภาพ: unsplash.com/photos/smgTvepind4

การประชุมออนไลน์แทนการประชุมแบบพบหน้า

สำหรับการลดผลกระทบในด้านสุขภาพจิตนั้น กรมสุขภาพจิตแนะนำว่าการสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน (work-life balance) เป็นสิ่งสำคัญ และควรปรับให้สภาพแวดล้อมใกล้เคียงกับที่ทำงานมากที่สุด เหมือนที่เคยคุ้นชิน เพื่อทำให้ WFH มีประสิทธิภาพ โดยมีข้อที่ควรปฏิบัติ เช่น การทำกิจวัตรประจำวันในตอนเช้าให้เหมือนออกไปทำงาน ไม่เอางานไปทำบนเตียง จัดพื้นที่เหมาะสมในการทำงาน จัดสรรเวลาการกินอาหารให้เป็นเวลา เลิกงานให้เป็นเวลาเหมือนทำงานที่ออฟฟิศ หาเวลาในการออกกำลังที่บ้าน และหมั่นสำรวจใจตัวเองตลอดเวลา เนื่องจากการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นที่ลดลง อาจส่งผลให้เกิดความเครียดแบบไม่รู้ตัว[24]

สรุป

ในยุคปัจจุบัน การทำงานที่บ้าน เพื่อลดความเสี่ยงจากการติดโรคระบาด หรือเพื่อเป็นการลดต้นทุนในการทำงานทั้งขององค์กรและของพนักงานเอง เป็นเรื่องที่พบเห็นได้ทั่วไป และอาจเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดด ทำให้เกิดการทำงานแบบลูกผสม (hybrid) ที่ทำงานที่บ้านในบางเวลา และเข้าไปทำงานที่ออฟฟิศในบางวัน อย่างไรก็ตาม การทำงานที่บ้านอันเนื่องมาจากมาตรการล็อกดาวน์โดยทันทีทันควัน ในปี 2563 และ 2564 มีทั้งผลในด้านบวกและลบ ในด้านบวกอาจช่วยลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ และลดต้นทุนการเดินทางของพนักงานองค์กรต่าง ๆ แต่สำหรับผู้ที่ไม่มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือขาดอุปกรณ์ไอทีและซอฟต์แวร์ที่ทันสมัย ก็จะเป็นอุปสรรคและกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังอาจส่งผลในด้านสุขภาพจิตและสุขภาพกาย เช่น ความเครียด การขาดการออกกำลังกาย หรือขาดสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนั้นภาครัฐและภาคประชาชนจึงต้องเรียนรู้ประสบการณ์ที่ผ่านมา และเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการทำงานที่บ้าน หรือที่ใดก็แล้วแต่ ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาทักษะของบุคลากร การจัดการเวลาและบริหารความเครียด เพื่อลดผลกระทบทางลบของการทำงานที่บ้านให้น้อยที่สุด

ภาพ: freepik.com/free-photo/asia-businesswoman-wearing-medical-face-mask-using-laptop-talk-colleagues-about-plan-video-call-while-working-from-home-living-room_15114666.htm

การ WFH แม้จะเกิดผลในทางบวก แต่ก็มีผลกระทบทางด้านสุขภาพด้วยเช่นกัน