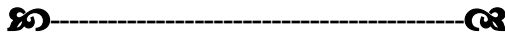


การนำนโยบาย Work From Home ไปใช้ในหน่วยงานของรัฐ*

APPLYING THE WORK FROM HOME POLICY TO GOVERNMENT AGENCIES



จิรัตติกาล สุขสิงห์

Jirattikarn Suksing

สำนักงานชลประทานที่ 11

Regional irrigation office 11

Corresponding Author E-mail: my_ratti@hotmail.com

บทคัดย่อ

ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งนับเป็นวิกฤตหนักหนาสาหัสที่ประเทศไทยต้องเผชิญอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ก่อเกิดผลกระทบทุกองค์กร ตลอดจนเกิดการสูญเสียทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านการครองชีพของประชาชนโดยทั่วถึงทุกระดับชั้น ปรากฏการณ์ที่ไม่อาจคาดคิดและควบคุมได้ ดังนั้น ทุกภาคส่วนจึงได้มีนโยบายในการป้องกันเพื่อลดการติดเชื้อและเฝ้าระวังมิให้เกิดการแพร่ระบาดในทุกหน่วยงาน สำนักงานชลประทานที่ 11 เป็นหน่วยงานของรัฐที่ได้สนองรับนโยบายของรัฐบาล ในการลดจำนวนคนทำงานที่ทำงานลง เพื่อไม่ให้เกิดการติดเชื้อกันเพิ่มขึ้น ดังนั้น จึงให้บุคลากรในหน่วยงานแบ่งสัดส่วนการทำงานแบบเหลื่อมเวลา และจัดกลุ่มให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้าน หรือ Work Form Home (WFH) แต่การนำนโยบายนี้มาปฏิบัติยังมีข้อจำกัดและมีผลกระทบหลายด้าน ซึ่งการศึกษานี้ทำให้ได้ทราบผลกระทบจากการนำนโยบายมาปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. ผลกระทบด้านสถานที่และเครื่องมือการปฏิบัติงาน 2. ผลกระทบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลที่สำคัญ 3. ผลกระทบด้านประสิทธิภาพของบุคลากร 4. ผลกระทบด้านประสิทธิภาพของงาน นอกจากทราบผลกระทบแล้ว การนำข้อมูลที่ได้มา ปรับปรุงแก้ไขเพื่อวางแนวทางเตรียมพร้อมรองรับกับสถานการณ์เช่นนี้ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: นโยบายรัฐ; การปฏิบัติงานที่บ้าน; ผลกระทบ

Abstract

During the COVID-19 pandemic, Thailand has faced unprecedented challenges, including economic and living losses at all levels, unforeseen and controlled circumstances. Therefore, all sectors have adopted preventive measures to reduce infections. The Regional irrigation office 11 is a governmental agency that has responded to the government's policy. To reduce the number of workers working in order to prevent further infection, the agency has assigned staff to divide the working hours and group the working staff at home (WFH). However, this policy has many limitations and implications. This study revealed the impact of the policy's implementation in 4 areas: 1. Results. Impact on location and operational tools 2. Impact on information technology and critical information 3. Impact on personnel efficiency. 4. The effectiveness of the work. In addition to knowing the impact, the use of the resulting information, improvements, and improvements to better prepare for this situation in the future.

Keywords: Government's policy; Work from Home; Effects

บทนำ

เมื่อประมาณปลายปี พ.ศ. 2562 เกิดโรคติดเชื้อที่นับว่ามีความรุนแรงเกิดขึ้นในประเทศจีน โดยพบขึ้นครั้งแรกที่เมืองอู่ฮั่น ระบาดอย่างฉับพลันและรุนแรงจนเกิดการเสียชีวิต และยากต่อการควบคุมได้ในขณะนั้น ต่อมาได้มีการประกาศโรคระบาดนี้ว่า เป็นโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือที่เรียกสั้นๆว่า COVID-19 การแพร่เชื้อเป็นไปอย่างง่ายติดต่อกันเช่นเดียวกับโรคหวัดทั่วไป สามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนผ่านการสัมผัสสารคัดหลั่งจากร่างกาย เช่น น้ำมูก น้ำลาย โดยการไอ จาม และได้แพร่ระบาดจากประเทศจีนไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกอย่างรวดเร็ว จนมาถึงประเทศไทย โดยพบผู้ติดเชื้อรายแรกซึ่งเป็นคนจีน (พบเมื่อ 13 มกราคม 2563) จากนั้นสถานการณ์การแพร่ระบาดได้ทวีความรุนแรงอย่างต่อเนื่องและน่ากลัวขึ้นเรื่อย ๆ เชื้อได้แพร่ระบาดไปสู่คนไทยอย่างรวดเร็ว พบผู้ติดเชื้อจำนวนมาก และมีผู้เสียชีวิตเนื่องจากมาตรการการควบคุมการแพร่ระบาดยังไม่สามารถทำได้อย่างทันเหตุการณ์ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันด้วยตนเอง และยังไม่มียาวัคซีนหรือยารักษาได้อย่างเพียงพอกับจำนวนผู้ป่วย ปรากฏตามข่าวผู้ป่วยที่ถูกกล่เลยการรักษาอยู่ตามสื่อต่าง ๆ สร้างความสะเทือนใจแก่คนไทยเป็นอย่างมาก รัฐบาลจึงได้เร่งหามาตรการป้องกันและบรรเทาเหตุการณ์ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จึงได้มีมาตรการการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรคมากตามลำดับพื้นที่เสี่ยงในแต่ละจังหวัด และคณะกรรมการโรคติดต่อแห่งชาติได้ประกาศให้ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงมีแนวทางให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่องและเกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการงาน สามารถดำเนินชีวิตและทำงานภายใต้สถานการณ์พิเศษนี้ได้ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ มาตรการเร่งด่วนรับมือการแพร่ระบาดของโรคนี้ และให้นำไปใช้ปฏิบัติ (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

แนวทางการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-19 ตามประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประชาชนทั่วไป มีดังนี้

1. ห้ามมิให้บุคคลใดออกนอกเคหสถานภายในระยะเวลาที่กำหนด
2. ห้ามมิให้มีการชุมนุม หรือมั่วสุมกัน
3. ห้ามการเสนอข่าว การจำหน่าย หรือทำให้แพร่หลายซึ่งหนังสือ สิ่งพิมพ์ หรือสื่ออื่นใด ที่มีเจตนาบิดเบือนข้อมูลข่าวสาร
4. ห้ามการใช้เส้นทางคมนาคม หรือยานพาหนะ หรือกำหนดเงื่อนไขการใช้เส้นทาง
5. ห้ามการใช้อาคาร หรือเข้าไป หรืออยู่ในสถานที่ใด ๆ
6. ให้อพยพประชาชนออกจากพื้นที่ที่กำหนดเพื่อความปลอดภัย

หมายเหตุ ประกาศ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2563 พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้แถลงประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 หรือ พรก.ฉุกเฉิน เพื่อควบคุมสถานการณ์การระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือ Covid-19 ซึ่งให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563

Work Form Home คืออะไร

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โควิด-19 เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนทำงาน เป็น การทำงานที่บ้าน นั่นคือที่มาของคำว่า Work From Home หรือเรียกย่อว่า WFH เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยให้บุคคลากร ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยการทำงานที่ต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ จนกลายเป็นรูปแบบการทำงานใหม่ เป็น ทางเลือก และ ทางรอด ในช่วงที่คนทำงานกำลังเผชิญกับวิกฤตินี้

นโยบาย WFH มาใช้ในหน่วยงาน

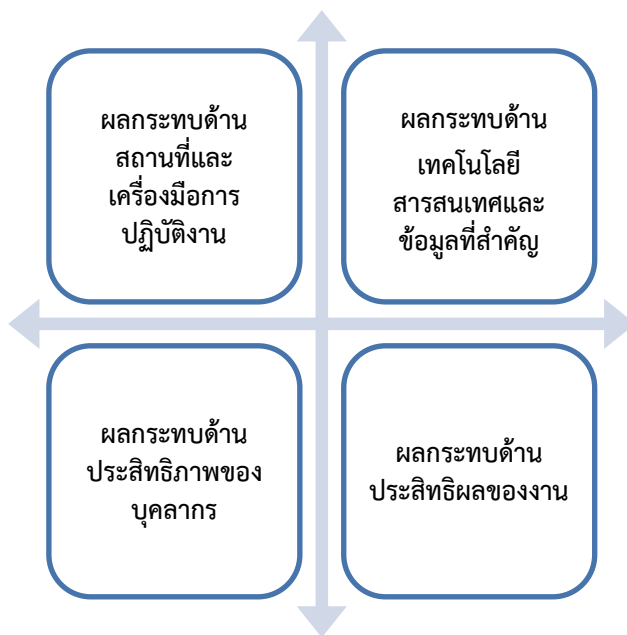
บุคลากรภาครัฐ ได้รับนโยบายนี้มาปฏิบัติ โดยได้กำหนดสัดส่วนผู้ปฏิบัติงานที่บ้าน (WFH) เช่น กำหนดผู้ปฏิบัติงานที่บ้านในแต่ละเดือนจำนวน 80% หรือ 90% ของจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานในสำนักงาน พิจารณาลักษณะงานที่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้โดย

กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้านสัปดาห์ละ 1-5 วัน ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์และระดับความรุนแรงของการแพร่ระบาดแต่ละเดือน และการจัดแบ่งบุคลากรทำงานเป็นชุด ทำงานเหลื่อมเวลาที่แตกต่างกัน ได้แก่ ชุดที่ 1 เริ่มปฏิบัติงานเวลา 7.30 น.-15.30 น. ชุดที่ 2 เริ่มปฏิบัติงานเวลา 8.30 น.-16.30 น. ชุดที่ 3 เริ่มปฏิบัติงานเวลา 9.30 น. - 17.30 น. เป็นต้น โดยเริ่มนำนโยบายมาปฏิบัติตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน 2563 ถึง 31 พฤษภาคม 2565 จากการที่หน่วยงานภาครัฐได้นำนโยบายมาปฏิบัติ ผลจากการสอบถามและประเมินผลกระทบจากการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวสามารถสรุปได้ดังนี้ (ศูนย์ประสานงานคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ (COVID), 2565)

ผลการนำนโยบายมาปฏิบัติ : ผลกระทบ โดยแบ่งแยกและยกประเด็นใกล้เคียงกันมาสรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานด้านพัสดุในการเข้าทำระบบจัดซื้อจัดจ้างจำเป็นต้องใช้สัญญาณอินเทอร์เน็ตVPNของกรมไม่สามารถนำงานไปปฏิบัติที่บ้านได้
2. ในการปฏิบัติงานลักษณะที่ต้องลงพื้นที่ ไม่ได้ได้รับความมีส่วนร่วมจากประชาชนในพื้นที่ เนื่องจากกลัวการแพร่ระบาดของเชื้อโรค
3. มีข้อจำกัดด้านเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน สำหรับการปฏิบัติงานที่บ้าน
4. มีข้อจำกัดด้านการลงลายมือชื่อผู้มีอำนาจลงนามในเอกสารต่าง ๆ รวมถึงเรื่องที่มีความจำเป็นต้องใช้เอกสารฉบับจริงในการเสนอเรื่องในลำดับขั้นต่อไป
5. มีข้อจำกัดในการใช้ระบบสื่อสารและสารสนเทศสำหรับการติดต่อสื่อสารและรับส่งเอกสารข้อมูลต่าง ๆ
6. ไม่สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนงานได้
7. บุคลากรมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานและรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป
8. เกิดการสื่อสารข้อมูลคลาดเคลื่อน เนื่องจากเอกสารบางอย่างไม่สามารถลงระบบหรือส่งข้อมูลได้ทันท่วงที
9. มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและผลการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า เนื่องจากคู่สัญญางานจ้างก่อสร้างไม่เข้าปฏิบัติงานตามสัญญา เนื่องจากอ้างสถานการณ์โควิด
10. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่บ้าน ไม่กักตัวปฏิบัติงานที่บ้านจริง ทำให้ไปรับเชื้อโรคโควิด-19 จากสถานที่อื่น และมาแพร่เชื้อบุคคลในที่ทำงาน ในช่วงที่กลับมาปฏิบัติงานที่สำนักงาน

จากข้อมูลข้างต้น สามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยสรุปและแบ่งประเด็นผลกระทบต่อทรัพยากรได้ 5 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงผลกระทบต่อทรัพยากร 5 ด้าน

จากผลกระทบที่แสดงตามภาพที่ 1 สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ผลกระทบด้านสถานที่และเครื่องมือการปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงานหลักของหน่วยงาน บุคลากรไม่สามารถเข้าไปปฏิบัติงานได้ ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนม์นิภา เขียนนอก (2562) การศึกษาการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษาของความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สรุปไว้ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ปัญหาด้านทรัพยากร บุคลากรมีเครื่องมือเครื่องใช้ไม่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรือมีแต่ไม่มีประสิทธิภาพรองรับการใช้งาน และไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ

2. ผลกระทบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลที่สำคัญ

ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ เนื่องจากไม่สามารถใช้งานระบบเทคโนโลยี หรือสารสนเทศหลักของหน่วยงานได้ ตรงกับแนวคิดของ Dunsire (สมบัติ อารังชญ วงศ์, 2554) กล่าวว่า ความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประการที่ 3 คือ เกิดความคลาดเคลื่อนในการสื่อสารข้อมูลและการถ่ายทอดข้อมูลสื่อสารที่ผิด

3. ผลกระทบด้านประสิทธิภาพของบุคลากร ส่งผลให้ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานลดลงส่งผลให้ขีดความสามารถในการให้บริการลดลง บุคลากรไม่สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ หรือปรับตัวได้บางส่วน สอดคล้องกับแนวคิด

ของ Van Meter and Van Horn (วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2563) ที่กล่าวไว้ว่า ในด้านตัวผู้ปฏิบัติความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับผู้รับนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนความพร้อมส่วนตัวที่จะยอมเปลี่ยนแปลงจากวิธีการทำงานแบบเดิม หากได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติก็ย่อมจะมีสูงไปด้วย

4. ผลกระทบด้านประสิทธิผลของงาน ส่งผลให้ประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรลดลง ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือและความมั่นใจของผู้รับบริการสอดคล้องกับแนวคิดของ Edward (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2563) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร ประการที่ 4 คือโครงสร้างขององค์กร ขนาด และความซับซ้อนของโครงสร้างองค์กร และแนวคิดของ นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ผลการปฏิบัติการของบุคคลและองค์กร ประกอบด้วยประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ถ้าหากขาดประสิทธิภาพ มุ่งแต่ประสิทธิผล เมื่อนั้นแสดงว่าองค์กรกำลังสูญเสียทรัพยากร แต่ก็อาจจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ อีกด้านหนึ่งหากยอมเสียสละประสิทธิผล แต่มุ่งประสิทธิภาพ อาจล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม การหาวิธีการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำมาปรับปรุง ย่อมที่จะประสบความสำเร็จสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สามารถสรุประดับผลกระทบได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

ด้านผลกระทบ	ระดับผลกระทบ			
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	น้อยมาก
1.ด้านสถานที่และเครื่องมือการปฏิบัติงาน			√	
2.ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลที่สำคัญ			√	
3.ด้านประสิทธิภาพของบุคลากร			√	
4.ด้านประสิทธิผลของงาน				√

จากตารางที่ 1 สามารถสรุปผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ด้านและน้อยมาก จำนวน 1 ด้าน

ตารางที่ 2 อธิบายเกณฑ์การพิจารณาระดับผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

ระดับผลกระทบ	เกณฑ์การพิจารณาระดับผลกระทบ
สูงมาก	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดความเสียหายต่อองค์กรในระดับสูงมาก - ส่งผลให้ขีดความสามารถในการดำเนินงานลดลงมากกว่าร้อยละ 50 - ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความมั่นใจต่อองค์กร
สูง	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดความเสียหายต่อองค์กรในระดับสูง - ส่งผลให้ขีดความสามารถในการดำเนินงานลดลงมากกว่าร้อยละ 25-50 - ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความมั่นใจต่อองค์กร
ปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดความเสียหายต่อองค์กรในระดับปานกลาง - ส่งผลให้ขีดความสามารถในการดำเนินงานลดลงมากกว่าร้อยละ 10-25 - ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความมั่นใจต่อองค์กร
น้อยมาก	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดความเสียหายต่อองค์กรในระดับน้อยมาก - ส่งผลให้ขีดความสามารถในการดำเนินงานลดลงมากกว่าร้อยละ 5-10 - ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความมั่นใจต่อองค์กร

จากตารางการประเมินระดับผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านต่าง สามารถสรุปได้ว่า หน่วยงานนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (WFH) ไปใช้ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้รับผลกระทบในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานสามารถนํานโยบายมาปฏิบัติได้ผลในระดับกลางและได้รับผลกระทบในระดับที่ยอมรับได้

สรุป

การนำสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดนี้มาประเมินและสร้างแนวทางเพื่อวางแผนเตรียมการรับสถานการณ์วิกฤตในกรณีที่น่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมซึ่งสามารถวางแผนทางได้ดังนี้

ตารางที่ 3 แนวทางแก้ไขเพื่อลดผลกระทบในการปฏิบัติงาน

ด้านผลกระทบ	แนวทางแก้ไข
1.ด้านสถานที่และเครื่องมือการทำงาน	สนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งสำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ Laptop หรือสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนอกสถานที่ เช่น ค่าInternet ค่าไฟฟ้า
2.ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลที่สำคัญ	ส่งเสริมให้มีการอบรมเพิ่มความรู้เทคโนโลยี/ดิจิทัล ที่จำเป็นในการใช้งานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ และทดสอบความเชี่ยวชาญในการใช้งานของผู้ปฏิบัติงาน
3.ด้านประสิทธิภาพของบุคลากร	จัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรด้านการปรับตัวและมุมมองทัศนคติ ในการยอมรับในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานแบบ WFH ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร
4.ด้านประสิทธิผลของงาน	มีการกำหนดแผนงานเพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไปอย่างชัดเจน ติดตามปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นระยะ และปรับประเมินแก้ไขสถานการณ์ตลอดเวลา

การนำนโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (WFH) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา(COVOD-19) มาใช้เป็นครั้งแรกของประเทศไทยนี้ ถ้าจะมองในมุมที่ดี คือ เป็นการเริ่มต้นและเตรียมพร้อมที่จะรับมือในสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์อื่น ๆ ในอนาคต ดังนั้น หากเรานำเอาผลกระทบที่เกิดขึ้นมาเป็นกรณีศึกษา ทำการวิเคราะห์ ประเมิน วางแนวทาง ให้พร้อมและชัดเจน คาดว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ต้องนำนโยบายนี้มาใช้ ความพร้อมจะมีสูงขึ้น และเกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ลดลงหรืออาจไม่มีเลย ดังนั้น ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของงานก็จะสัมฤทธิ์ในด้านที่ดีมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรค. (2563). ผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019.

สืบค้น 1 สิงหาคม 2565, จาก <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia>
 ชนม์นิภา เขียนนอก. (2564). การนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID) กรณีศึกษา กองความปลอดภัย

- แรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2565, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/313>
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2563). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิจัยและจัดการสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการกำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศูนย์ประสานงานคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ (COVID). (2565). แนวทางการปฏิบัติในการจัดทำแผนการเหลื่อมเวลาการทำงานและแผนการทำงานจากบ้านและการตั้งศูนย์ประสานงานคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ (COVID) ของสำนัก/กอง. กรุงเทพฯ: กรมชลประทาน.
- สมบัติ อารังชญวงศ์. (2554). นโยบายสาธารณสุข : แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.