

**การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ
ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)
กรณีศึกษา สำหรับนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย***

**The Implementation of Work from Home Policy in Epidemic Situation of
Corona Virus Disease 2019: A case study of Policy and Planning Bureau,
Office of the Permanent Secretary for Interior**

นพวรรณ โชคทองดี**

NOPPAWAN CHOKTONGDEE

6314832018@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ของสำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่จะส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสาร และวิจัยสนาม ใช้การเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ของสำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ 1) ลักษณะของนโยบาย 2) ทรัพยากร 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และ 5) ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะงาน 2) ปัญหาด้านทรัพยากร และ 3) ปัญหาการติดต่อสื่อสาร และมีข้อเสนอแนะที่จะส่งผลให้การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ คือ 1) ควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่บ้าน 2) ควรมีการเตรียมความพร้อมในด้านศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานที่บ้านเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ 3) ควรมีการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่บ้าน

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home); การนำนโยบายไปปฏิบัติ; สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กรณีศึกษา สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Keywords: Work from Home; Policy Implementation; Policy and Planning Bureau, Office of the Permanent Secretary for Interior

บทนำ

ในช่วงปลายปี 2562 เป็นจุดเริ่มต้นที่โลกต้องเผชิญกับวิกฤติครั้งใหญ่ที่สุดครั้งหนึ่งของมวลมนุษยชาติ นั่นคือ วิกฤติการแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ที่เกิดขึ้นมาอย่างไม่ทันตั้งตัว และได้มีการกระจายตัวอย่างรวดเร็วของเชื้อไวรัส จนกลายเป็นมหาวิกฤติทางสาธารณสุขไปทั่วโลก ภาครัฐในหลายประเทศมีการประกาศใช้มาตรการล็อกดาวน์ครั้งใหญ่ (Great Lockdown) เพื่อจำกัดวงการแพร่ระบาดซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของประชาชน และทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกหยุดชะงักไปพร้อม ๆ กัน จนถึงวันนี้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ทั่วโลก มีจำนวนผู้ติดเชื้อไปแล้วกว่า 540 ล้านคน เสียชีวิตไปมากกว่า 6 ล้านคน

สำหรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ในประเทศไทย เริ่มพบเชื้อครั้งแรกเมื่อเดือนมกราคม 2563 และสถานที่ที่พบเชื้อส่วนใหญ่เป็นสถานที่ที่มีการรวมกลุ่มคนทำกิจกรรมจำนวนมาก แออัดและเป็นสถานที่ที่อากาศปิด ไม่สามารถถ่ายเทหรือระบายอากาศได้สะดวก รัฐบาลจึงเริ่มมีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 ปลายเดือนมีนาคม 2563 มีการออกข้อกำหนด ออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 พร้อมกับออกมาตรการในการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 แต่การแพร่ระบาดของโรยังคงต่อเนื่องและยาวนานมาจนถึงปี 2565 ทำให้จำนวนผู้ป่วยยืนยันสะสมในประเทศไทย ณ ปัจจุบันมีจำนวนมากกว่า 4 ล้านราย เสียชีวิตสะสมมากกว่า 30,000 ราย (ศูนย์ข้อมูล COVID - 19, 2565)

รัฐบาลจึงได้กำหนดมาตรการระยะเร่งด่วนสำหรับเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐดำเนินการตามมาตรการอย่างเคร่งครัด ต่อมาที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2563 มีมติให้ทุกกระทรวงมอบหมายงานให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทำงานบางอย่างนอกสถานที่ตั้งได้อย่างเหมาะสม รวมถึงรับทราบแนวทางการให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ กรณีการแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ของสำนักงาน ก.พ. โดยให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งหรือกำหนดวิธีปฏิบัติราชการแบบยืดหยุ่นได้

ศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กระทรวงมหาดไทย (ศบค.มท.) และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจึงได้แจ้งการดำเนินการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยให้หน่วยงานพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) และกำหนดแนวทางการดำเนินการตามความเหมาะสมกับโครงสร้างและบริบทของแต่ละส่วนราชการ สำนักนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดลดการพบปะระหว่างกัน เว้นระยะห่างทางสังคม และลดการแพร่กระจายของโรค ทำให้การปฏิบัติราชการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในหน่วยงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานแบบ Work from Home ของสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ เอกสารประกอบการบรรยาย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID - 19
2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์ ด้านสาธารณสุขและพัฒนาเมือง สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1 คน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน 2 คน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน 3 คน และเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานมหาดไทย จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) คือ แบบสัมภาษณ์ที่มีจำนวนข้อคำถาม ประโยคคำถาม และการเรียงลำดับคำถามที่แน่นอนตายตัว เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ เอกสารประกอบการบรรยาย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID - 19

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดวันและนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบก่อนล่วงหน้า พร้อมทั้งอธิบายประเด็นของการสัมภาษณ์ให้ทราบอย่างคร่าว ๆ และอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล และมีการจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ ซึ่งได้รับอนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาแยกประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการตีความตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็น ๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้สามประเด็น ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในหน่วยงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ตลอดจนข้อเสนอแนะ ในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

2. นำผลการวิจัยทั้งสามประเด็นดังกล่าวข้างต้นมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับข้อมูลจากเอกสาร เพื่อใช้ในการอภิปรายผล

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ของสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ 1) ลักษณะของนโยบาย 2) ทรัพยากร 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และ 5) ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ลักษณะของนโยบาย ที่จะต้องมีความชัดเจน ทั้งในด้านเนื้อหาของนโยบายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย เพื่อให้การนำไปปฏิบัติเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยวัตถุประสงค์ของนโยบายนี้ คือ 1) เพื่อให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง 2) เพื่อให้ส่วนราชการเกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน 3) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเกิดความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยการสนับสนุนของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามความพร้อม ของแต่ละส่วนราชการ และ 4) เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานภายใต้สถานการณ์พิเศษ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เมื่อนำนโยบายมาปฏิบัติในสำนักนโยบายและแผน

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จึงทำให้การนำนโยบายมาปฏิบัติเกิดความสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และทำให้การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ ซึ่งในภาพรวม ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเห็นด้วยและมีความพร้อมในการปฏิบัติตามแผนนโยบายดังกล่าว

1.2 ทรัพยากร จะต้องมีเพียงพอทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายให้ประสบความสำเร็จ แต่สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีทรัพยากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานบางส่วนที่ขาดความรู้ความเข้าใจ และศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงาน ประกอบกับอุปกรณ์ เครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานจากที่บ้านไม่มีเพียงพอกับความต้องการในการใช้งาน จึงทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่บ้านตามมา ซึ่งปัจจัยนี้ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมาปฏิบัติของสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย หากไม่เกิดการแก้ไขอาจทำให้การนำนโยบาย Work from Home มาปฏิบัติของสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ไม่ประสบความสำเร็จได้

1.3 การติดต่อสื่อสาร เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะส่งผลสนับสนุนให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความสำเร็จ โดยจะต้องมีการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในทุกระดับ และเกิดความสำเร็จของนโยบายตามมา โดยที่สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จะมีการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก ทั้งทางโทรศัพท์มือถือ อีเมล ไลน์ ทวิตเตอร์ ไลน์ ไลน์ และแอปพลิเคชันต่าง ๆ มาใช้ในการสนับสนุนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างดีผ่านแอปพลิเคชัน Line ที่ตั้งขึ้น มีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรของกลุ่มงานกับผู้บังคับบัญชาและติดตามแผนนโยบายของกระทรวง ข่าวด้านต่าง ๆ รวมทั้งงานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมอบหมายจึงทำให้การนำนโยบาย Work from Home มาปฏิบัติในสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยประสบความสำเร็จ เพราะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี

1.4 ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ ขีดความสามารถและสมรรถนะของแต่ละหน่วยงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัตินโยบายให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติและจะประสบความสำเร็จ หน่วยงานจะต้องมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอ และบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดี มีระดับของการควบคุมตามลำดับชั้นบังคับบัญชา มีระดับการสื่อสารที่ดี สื่อสารแบบเปิดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบได้มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเสรีระหว่างบุคลากรระดับเดียวกันและต่างระดับ และมีสายสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยในการดำเนินนโยบายจะต้องมีลักษณะของการดำเนินความสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินนโยบายเป็นไปอย่างบูรณาการ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมในด้านของศักยภาพของบุคลากรโดยส่วนใหญ่ที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน

มีการติดตามงานและรายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชา โดยแต่ละกลุ่มงานจะรวบรวมการรายงานไปยังกลุ่มงานอำนาจการ และรายงานไปยังผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนต่อไป มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุน ตลอดจนมีสายสัมพันธ์ที่ดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำให้การติดต่อประสานงานราบรื่นมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การนำนโยบายมาปฏิบัติประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

1.5 ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ หากการนำนโยบายมาปฏิบัติได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ปฏิบัติ ก็จะทำให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ผ่านการสนับสนุนการดำเนินงานจากผู้ปฏิบัติ โดยสำนักนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีข้าราชการและบุคลากรในสังกัดที่ร่วมมือร่วมใจ และพร้อมดำเนินการตามนโยบาย Work from Home เพื่อเพิ่มระยะห่างระหว่างกัน และลดโอกาสเสี่ยงในการแพร่กระจายของโรค ทำให้นโยบายนี้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของสำนักนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ 1) ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะงาน 2) ปัญหาด้านทรัพยากร และ 3) ปัญหาการติดต่อสื่อสาร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะงาน

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีหน้าที่และอำนาจในการเสนอแนะและจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงให้สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของกระทรวง จัดทำแผนแม่บท ประสานแผนการปฏิบัติงานและเสนอแนะนโยบายในการตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง สนับสนุนการบริหารราชการของกลุ่มภารกิจและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ลักษณะงานบางประเภทไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานที่บ้านได้ เช่น งานธุรการ รับ - ส่งเอกสาร งานที่ต้องมีการสืบค้นข้อมูลเดิม และงานทำความสะอาด ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เหล่านี้ ก็จะต้องมาทำงานที่สำนักงานอยู่ตลอด ทำให้มีโอกาสเสี่ยงในการแพร่กระจายของเชื้อโรคจากการปฏิบัติงานและการเดินทางมาทำงาน

2.2 ปัญหาด้านทรัพยากร

สำหรับปัญหาด้านทรัพยากร ผู้วิจัยจะขอแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ 1) ปัญหาศักยภาพของบุคลากรบางคนที่มีศักยภาพจำกัดในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานก็จะทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และ 2) ปัญหาทรัพยากรมีไม่เพียงพอ ปัญหานี้เป็นปัญหาที่สำคัญ เพราะว่าการปฏิบัติงานที่บ้านจำเป็นที่จะต้องใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ สนับสนุนการดำเนินงาน เนื่องจากต้องทำงานในรูปแบบออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ แต่อุปกรณ์ที่สำนักมีไม่เพียงพอสำหรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่บ้าน จึงทำให้เกิดปัญหาเมื่อมีความจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์สำนักงานพร้อมกัน

2.3 ปัญหาการติดต่อสื่อสาร

ในการนำนโยบาย Work from Home มาปฏิบัติที่สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อีกหนึ่งปัญหาที่พบ คือ ปัญหาการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะเป็นการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกที่ไม่สามารถติดต่อได้ เนื่องจากหน่วยงานภายนอกให้เบอร์โทรศัพท์ประสานงานเป็นเบอร์สำนักงาน เมื่อปฏิบัติงานที่บ้าน ไม่มีคนอยู่ที่สำนักงาน ก็จะทำให้เกิดความล่าช้าในการประสานงานและการดำเนินงาน ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะที่จะส่งผลให้การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของสำนักงานโยบาย และแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะที่จะส่งผลให้การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของสำนักงานโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยประสบความสำเร็จ มีดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาลักษณะงาน

ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานในเรื่องงานธุรการหรืองานสารบรรณ โดยเพิ่มช่องทางในการรับ - ส่งหนังสือหรือเอกสารทางราชการผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน ที่ทุกส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในสังกัดสามารถเข้าถึงข้อมูลผ่านระบบนี้ได้ นอกจากนี้จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานแบบ Work from Home แล้ว ยังช่วยลดการใช้กระดาษอีกด้วย และควรมีระบบจัดเก็บไฟล์เอกสารหรือข้อมูลออนไลน์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการปฏิบัติงานเมื่ออยู่นอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของการ Work from Home

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาด้านทรัพยากร

3.2.1 ควรมีการเตรียมความพร้อมในด้านศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้าน มีการชี้แจงทำความเข้าใจ และเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานที่บ้านและทักษะเกี่ยวกับดิจิทัล เพื่อให้การปฏิบัติงานที่บ้านเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์การเป็นข้าราชการและบุคลากรของรัฐในยุค 4.0

3.2.2 ควรมีการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่บ้าน โดยเฉพาะอุปกรณ์สำนักงานที่มีความจำเป็น เช่น โน้ตบุ๊ก เพราะจะเป็นอุปกรณ์สำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่บ้าน

3.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการติดต่อสื่อสาร

ควรมีการระบุชื่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานหรือผู้ประสานงาน พร้อมเบอร์โทรศัพท์มือถือลงในเอกสารทางราชการ เพื่อที่จะสามารถติดต่อประสานงานได้ในช่วงการปฏิบัติงานจากที่บ้านหรืออาจเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันที่สนับสนุนการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เช่น แอปพลิเคชัน Line เพื่อให้การทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กรณีศึกษา สำนักงานโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สามารถนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลตามกรอบประเด็นปัญหาในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของสำนักงานโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ของสำนักงานโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ 1) ลักษณะของนโยบาย 2) ทรัพยากร 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และ 5) ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn (อ้างถึงใน เสกสรรค์ นิสัยกล้า, 2550, หน้า 24 - 25)

ที่อธิบายว่า ตัวแปรหลักที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้แก่ ลักษณะของนโยบายจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีทรัพยากรเพียงพอต่อการนำนโยบายมาปฏิบัติ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรม และเป็นการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ และผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความร่วมมือร่วมใจกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ลักษณะของนโยบาย

ลักษณะของนโยบายจะต้องมีความชัดเจน ทั้งในด้านเนื้อหาของนโยบายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย เพื่อให้การนำไปปฏิบัติเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยวัตถุประสงค์ของนโยบายนี้ คือ 1) เพื่อให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง 2) เพื่อให้ส่วนราชการเกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน 3) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเกิดความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยการสนับสนุนของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามความพร้อม ของแต่ละส่วนราชการ และ 4) เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานภายใต้สถานการณ์พิเศษ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เมื่อนำนโยบายมาปฏิบัติในสำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จึงทำให้การนำนโยบายมาปฏิบัติเกิดความสำคัญ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และทำให้การปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญซึ่งในภาพรวม ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเห็นด้วย และมีความพร้อมในการปฏิบัติตามแนวนโยบายดังกล่าว สอดคล้องกับแนวความคิดของศุภชัย ยาวะประภาส (2552, หน้า 101 - 118) ที่อธิบายว่า มีปัจจัยหลายประการที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของนโยบาย วัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องมีความชัดเจน ทรัพยากรเพียงพอ ทั้งด้านการเงินและงบประมาณ รวมถึงกำลังคนและคุณภาพของคน ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และทัศนคติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนมณีนา เชียงนอก (2562) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ ลักษณะของนโยบาย โดยนโยบาย Work from Home ของกองความปลอดภัยแรงงานได้รับแนวนโยบายมาจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยใช้กรอบแนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้มีความสอดคล้องกับข้อกำหนดและข้อปฏิบัติในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อป้องกันและยับยั้งการแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ของรัฐบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กองความปลอดภัยแรงงาน ซึ่งกำหนดมาในรูปแบบของประกาศกองความปลอดภัยแรงงาน เรื่อง แนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน

1.2 ทรัพยากร

ทรัพยากรจะต้องมีเพียงพอทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์ในการสนับสนุน การปฏิบัติตามนโยบายให้ประสบความสำเร็จ แต่สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีทรัพยากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานบางส่วนที่ขาดความรู้ ความเข้าใจ และศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงาน ประกอบกับ อุปกรณ์ เครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานจากที่บ้านมีไม่เพียงพอกับความต้องการในการใช้งาน จึงทำให้เกิด ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่บ้านตามมา ซึ่งปัจจัยนี้ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมาปฏิบัติ ของสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย หากไม่เกิดการแก้ไขอาจจะทำให้การนำนโยบาย Work from Home มาปฏิบัติของสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยไม่ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับแนวความคิดของศุภชัย ยาวะประภาส (2552, หน้า 101 - 118) ที่อธิบายว่า มีปัจจัยหลายประการ ที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของนโยบาย วัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องมีความชัดเจน ทรัพยากรเพียงพอทั้งด้านการเงินและงบประมาณ รวมถึง กำลังคนและคุณภาพของคน ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และทัศนคติที่มีต่อวัตถุประสงค์ ของนโยบาย และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Edwards (อ้างถึงใน เสกสรรค์ นิสัยกล้า, 2550, หน้า 27 - 28) ที่อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทัศนคติของนักปฏิบัติ และโครงสร้างขององค์การ ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของชนมณีภา เขียนนอก (2562) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัย แรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ ทรัพยากร ซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานที่บ้านของกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต ค่าอินเทอร์เน็ต และค่าโทรศัพท์ ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้มีไม่เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานต้องจัดหาเอง บุคลากรบางคนไม่มีเครื่องมือ หรือมีเครื่องมือแต่ไม่เหมาะสม เนื่องจากไม่ได้รับการ จัดสรรงบประมาณจากกองความปลอดภัยแรงงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญา เพ็งถมยา (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการไปปฏิบัติภายใต้สถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19): กรณีศึกษา ส่วนมาตรฐานเออีโอ กรมศุลกากร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติของส่วนมาตรฐานเออีโอ ได้แก่ ความเพียงพอ ของทรัพยากรและบุคลากร โดยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการหรือการปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัยนั้น จำเป็นต้องมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์หลัก ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น แม้ว่าจะเป็นอุปกรณ์พื้นฐานที่หลายคนมีอยู่แล้ว แต่บางคนอาจมีอุปกรณ์ไม่ครบหรืออาจจะ ไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และทางภาครัฐไม่ได้มีการสนับสนุนทรัพยากรดังกล่าว เจ้าหน้าที่ที่ใช้ทรัพยากร ของตนเองที่มีอยู่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะอุปกรณ์เหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นมากในการปฏิบัติงาน เมื่อเราอยู่ที่ สำนักงาน ภาครัฐนั้นจัดซื้อจัดหาให้เหมาะสมกับการดำเนินงานแล้ว แต่เมื่อต้องมาปฏิบัติงานที่อื่น ปัจจัยด้าน ทรัพยากรจึงมีความสำคัญมาก

1.3 การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะส่งผลสนับสนุนให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความสำเร็จ โดยจะต้องมีการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในทุกระดับ และเกิดความสำเร็จของนโยบายตามมา โดยที่สำนักนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จะมีการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก ทั้งทางโทรศัพท์มือถือ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรมออนไลน์ และแอปพลิเคชันต่าง ๆ มาใช้ในการสนับสนุนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างดีผ่านแอปพลิเคชัน Line ที่ตั้งขึ้น มีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรของกลุ่มงานกับผู้บังคับบัญชาและติดตามแผนนโยบายของกระทรวง ข่าวสารต่าง ๆ รวมทั้งงานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้การนำนโยบาย Work from Home มาปฏิบัติในสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยประสบความสำเร็จ เพราะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี สอดคล้องกับแนวความคิดของ Edwards (อ้างถึงในเสกสรรค์ นิสัยกล้า, 2550, หน้า 27 - 28) ที่อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทัศนคติของนักปฏิบัติ และโครงสร้างขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนมันิภา เขียนนอก (2562) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ การติดต่อสื่อสาร โดยการติดต่อสื่อสารของกองความปลอดภัยแรงงานในช่วงของการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติเป็นการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ การติดต่อสื่อสารผ่านไลน์กลุ่มกองความปลอดภัยแรงงาน การประชุมโดยใช้โปรแกรม Zoom ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและถูกต้องตรงกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญา เฟิงถมยา (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการไปปฏิบัติภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19): กรณีศึกษา ส่วนมาตรฐานเออีโอ กรมศุลกากร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติของส่วนมาตรฐานเออีโอ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งในการปฏิบัติงานต้องมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชน หรือผู้ประกอบการ โดยผ่านโทรศัพท์หรือไลน์แอปพลิเคชัน

1.4 ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ขีดความสามารถและสมรรถนะของแต่ละหน่วยงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัตินโยบายให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติและจะประสบความสำเร็จ หน่วยงานนั้นจะต้องมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอ และบุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดี มีการชี้แจง ให้ความรู้ ให้คำแนะนำแก่บุคลากร มีระดับของการควบคุมตามลำดับขั้นบังคับบัญชา มีระดับการสื่อสารที่ดี สื่อสารแบบเปิดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบได้มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเสรีระหว่างบุคลากรระดับเดียวกันและต่างระดับ และมีสายสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินนโยบายเป็นไปอย่างบูรณาการ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมในด้านของศักยภาพของบุคลากรโดยส่วนใหญ่ที่มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจากที่บ้าน มีการชี้แจง ให้ความรู้ในเบื้องต้นถึงแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร มีการติดตามงานและรายงาน

ผลการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชา โดยแต่ละกลุ่มงานจะรวบรวมการรายงานไปยังกลุ่มงาน
 อำนวยการ และรายงานไปยังผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนต่อไป มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี
 โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุน ตลอดจนมีสายสัมพันธ์ที่ดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำให้การ
 ติดต่อประสานงานราบรื่นมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การนำนโยบายมาปฏิบัติประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น สอดคล้อง
 กับแนวความคิดของศุภชัย ยาวะประภาส (2552, หน้า 101 - 118) ที่อธิบายว่า มีปัจจัยหลายประการที่กำหนด
 ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของนโยบาย วัตถุประสงค์
 ของนโยบายจะต้องมี ความชัดเจน ทรัพยากรเพียงพอ ทั้งด้านการเงินและงบประมาณ รวมถึงกำลังคน
 และคุณภาพของคน ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และทัศนคติ ที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย
 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนมณีภา เขียนนอก (2562) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบาย Work from Home
 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กรณีศึกษา
 กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำ
 นโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ
 ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกองความปลอดภัยแรงงานมีความสามารถ
 ด้านเทคโนโลยีไม่เท่ากัน บางคนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี ทำให้การทำงานแบบ
 Work from Home ไม่ประสบความสำเร็จในช่วงแรกของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนในด้านผู้บริหารของ
 กองความปลอดภัยแรงงานให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนนโยบาย Work from Home มาก โดยได้ดำเนินการ
 จัดตั้งกลุ่มไลน์กองความปลอดภัยแรงงาน เพื่อติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงานแบบ Work from Home
 และได้มีการสั่งการ มีการแจ้งรายละเอียดต่างๆ เป็นระยะๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ หิรัญรักษ์
 (2560) ที่ได้ศึกษา การนำนโยบายสาธารณสุขมูลฐานไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์
 พบว่า หลังจากที่ได้รับมอบนโยบาย หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีการนำนโยบายมาชี้แจง ให้ความรู้
 ให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกัน รวมถึงการจัดคนที่มีความรู้
 ความสามารถให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ย่อมจะส่งผลดีต่อความสำเร็จของงาน

1.5 ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ

หากการนำนโยบายมาปฏิบัติได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดี
 ต่อการนำนโยบายมาปฏิบัติ ก็จะทำให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ผ่านการสนับสนุน
 การดำเนินงานจากผู้ปฏิบัติ โดยสำนักนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีข้าราชการ
 และบุคลากรในสังกัดที่ร่วมมือร่วมใจและพร้อมดำเนินการตามนโยบาย Work from Home เพื่อเพิ่มระยะห่าง
 ระหว่างกันและลดโอกาสเสี่ยงในการแพร่กระจายของโรค และมีทัศนคติที่ดีต่อการนำนโยบาย Work from Home
 มาปฏิบัติทำให้นโยบายนี้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ
 ศุภชัย ยาวะประภาส (2552, หน้า 101 - 118) ที่อธิบายว่า มีปัจจัยหลายประการที่กำหนดความสำเร็จ
 หรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของนโยบาย วัตถุประสงค์ของนโยบาย
 จะต้องมีความชัดเจน ทรัพยากรเพียงพอ ทั้งด้านการเงินและงบประมาณ รวมถึงกำลังคนและคุณภาพของคน
 ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และทัศนคติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย และสอดคล้องกับ
 แนวความคิดของ Edwards (อ้างถึงใน เสกสรรค์ นิสัยกล้า, 2550, หน้า 27 - 28) ที่อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล
 ต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทัศนคติของนักปฏิบัติ
 และโครงสร้างขององค์กร ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนมณีภา เขียนนอก (2562)
 ที่ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ

ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ ทศนคติของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยทศนคติของผู้ที่นำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการทำงานแบบ Work from Home เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 มีความรุนแรงส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน และการทำงานแบบ Work from Home ยังเอื้อประโยชน์ในเรื่องของการลดระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของสำนักงานโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของสำนักงานโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ 1) ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะงาน 2) ปัญหาด้านทรัพยากร และ 3) ปัญหาการติดต่อสื่อสาร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะงาน

สำนักงานโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีหน้าที่และอำนาจในการเสนอแนะและจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงให้สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของกระทรวง จัดทำแผนแม่บท ประสานแผนการปฏิบัติงานและเสนอแนะนโยบายในการตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง สนับสนุนการบริหารราชการของกลุ่มภารกิจและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ลักษณะงานบางประเภทไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานที่บ้านได้ เช่น งานธุรการ รับ - ส่งเอกสาร งานลงพื้นที่ งานที่ต้องมีการสืบค้นข้อมูลเดิม และงานทำความสะอาด ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เหล่านี้ ก็จะต้องมาทำงานที่สำนักงานอยู่ตลอด ทำให้มีโอกาสเสี่ยงในการแพร่กระจายของเชื้อโรคจากการปฏิบัติงานและการเดินทางมาทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญา เพ็งถมยา (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการไปปฏิบัติภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19): กรณีศึกษา ส่วนมาตรฐานเออีโอ กรมศุลกากร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการของส่วนมาตรฐานเออีโอ กรมศุลกากร ได้แก่ ปัญหาที่ไม่สามารถปฏิบัติงานบางประเภทได้ ส่วนมาตรฐานเออีโอ มีลักษณะงานหลักประเภทหนึ่ง คือ การออกนอกสถานที่ไปตรวจสถานประกอบการเพื่อประเมินมาตรฐานเออีโอ ภายใต้สถานการณ์โรค COVID - 19 จึงเป็นอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดงานค้างและล่าช้าได้ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของวัลย์ลิยา ชนะพันธ์ (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (Work from home) ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19): กรณีศึกษา สำนักหอสมุดแห่งชาติ กรมศิลปากร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ได้แก่ ปัญหาด้านลักษณะของงาน เนื่องจากลักษณะงานของบางตำแหน่งไม่ได้เป็นงานทางวิชาการ เช่น งานให้บริการประชาชน และงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบฐานข้อมูลห้องสมุดอัตโนมัติ ไม่สามารถเข้าถึงจากที่อื่นได้ต้องใช้งานที่สำนักหอสมุดแห่งชาติเท่านั้น จึงไม่เหมาะที่จะนำไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง เพราะผลลัพธ์ของงานไม่มีประสิทธิภาพเหมือนปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้ง

2.2 ปัญหาด้านทรัพยากร

สำหรับปัญหาด้านทรัพยากร ผู้วิจัยจะขอแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ 1) ปัญหาศักยภาพของบุคลากรบางคนที่มีความรู้จำกัดในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานก็จะทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และ 2) ปัญหาทรัพยากรมีไม่เพียงพอ ปัญหานี้เป็นปัญหาที่สำคัญ เพราะว่าการปฏิบัติงานที่บ้านจำเป็นที่จะต้องใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ สนับสนุนการดำเนินงาน เนื่องจากต้องทำงานในรูปแบบออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ แต่อุปกรณ์ที่สำนักงานนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีไม่เพียงพอสำหรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่บ้าน จึงทำให้เกิดปัญหาเมื่อมีความจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์สำนักงานพร้อมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนม์นิภา เขียนนอก (2562) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ได้แก่ ปัญหาด้านศักยภาพของบุคลากร เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่นำมาสนับสนุนการทำงานแบบ Work from Home และปัญหาด้านทรัพยากร ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานแบบ Work from Home เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้บางคนไม่มี หรือมีไม่เพียงพอ และไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญา เฟิงถมยา (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการไปปฏิบัติภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19): กรณีศึกษา ส่วนมาตรฐานเออีโอ กรมศุลกากร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการของส่วนมาตรฐานเออีโอ กรมศุลกากร ได้แก่ ปัญหาความไม่เพียงพอของทรัพยากร การจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้งานให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป เช่น คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต เจ้าหน้าที่บางคนไม่มีเครื่องมือ หรือมีแต่ใช้งานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ก็สร้างปัญหาในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของวัลย์ลียา ชนะพันธ์ (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (Work from home) ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19): กรณีศึกษา สำนักหอสมุดแห่งชาติ กรมศิลปากร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ได้แก่ ปัญหาด้านศักยภาพของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มยังขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยีที่นำมาสนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง และปัญหาด้านทรัพยากร เนื่องจากทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งส่วนใหญ่เป็นอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก สัญญาณอินเทอร์เน็ต เป็นต้น บุคลากรบางคนไม่มีอุปกรณ์เหล่านี้ บางคนมีอุปกรณ์แต่ไม่รองรับกับงานที่ต้องทำ บุคลากรบางคน มีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติมจากที่มีอยู่ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นและไม่สามารถเบิกจ่ายจากหน่วยงานได้

2.3 ปัญหาการติดต่อสื่อสาร

ในการนำนโยบาย Work from Home มาปฏิบัติที่สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อีกหนึ่งปัญหาที่พบ คือ ปัญหาการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะเป็นการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกที่ไม่สามารถติดต่อได้ เนื่องจากหน่วยงานภายนอกให้เบอร์โทรศัพท์ประสานงานเป็นเบอร์สำนักงานเมื่อปฏิบัติงานที่บ้าน ไม่มีคนอยู่ที่สำนักงาน ก็จะทำให้เกิดความล่าช้าในการประสานงานและการดำเนินงาน ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญา เฟิงถมยา (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการไปปฏิบัติภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19): กรณีศึกษา ส่วนมาตรฐานเออีโอ กรมศุลกากร พบว่า

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการของส่วนมาตรฐานเออีโอ กรมศุลกากร ได้แก่ ปัญหาการติดต่อสื่อสาร เมื่อรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป ในลักษณะติดต่อกันแบบไม่ได้พบหน้ากัน ไม่ว่าจะสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองหรือผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน ประชาชน หรือผู้ประกอบการ อาจก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการสื่อสารได้ หรือไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร

3. ข้อเสนอแนะที่จะส่งผลให้การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของสำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะที่จะส่งผลให้การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติของสำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยประสบความสำเร็จ มีดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาหลักขณะงาน

ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานในเรื่องงานธุรการหรืองานสารบรรณ โดยเพิ่มช่องทางในการรับ - ส่งหนังสือหรือเอกสารทางราชการผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน ที่ทุกส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในสังกัดสามารถเข้าถึงข้อมูลผ่านระบบนี้ได้ นอกจากนี้จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานแบบ Work from Home แล้ว ยังช่วยลดการใช้กระดาษอีกด้วย และควรมีระบบจัดเก็บไฟล์เอกสารหรือข้อมูลออนไลน์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการปฏิบัติงานเมื่ออยู่นอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของการ Work from Home

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาด้านทรัพยากร

3.2.1 ควรมีการเตรียมความพร้อมในด้านศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้าน มีการชี้แจงทำความเข้าใจ และเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานที่บ้านและทักษะเกี่ยวกับดิจิทัล เพื่อให้การปฏิบัติงานที่บ้านเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์การเป็นข้าราชการและบุคลากรของรัฐในยุค 4.0

3.2.2 ควรมีการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่บ้าน โดยเฉพาะอุปกรณ์สำนักงานที่มีความจำเป็น เช่น โน้ตบุ๊ก เพราะจะเป็นอุปกรณ์สำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่บ้าน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการติดต่อสื่อสาร

ควรมีการระบุชื่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานหรือผู้ประสานงาน พร้อมเบอร์โทรศัพท์มือถือลงในเอกสารทางราชการ เพื่อที่จะสามารถติดต่อประสานงานได้ในช่วงการปฏิบัติงานจากที่บ้านหรืออาจเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันที่สนับสนุนการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เช่น แอปพลิเคชัน Line เพื่อให้การทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กรณีศึกษา สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ มีดังนี้

1.1 ควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่บ้าน

1.2 ควรมีการเตรียมความพร้อมในด้านศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้าน มีการชี้แจงทำความเข้าใจ และเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานที่บ้านและทักษะเกี่ยวกับดิจิทัล เพื่อให้การปฏิบัติงานที่บ้านเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์การเป็นข้าราชการและบุคลากรของรัฐในยุค 4.0

1.3 ควรมีการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่บ้าน โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

1.4 ในการติดต่อประสานงานควรมีการระบุชื่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานหรือผู้ประสานงานพร้อมเบอร์โทรศัพท์มือถือลงในเอกสารทางราชการ เพื่อที่จะสามารถติดต่อประสานงานได้ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้านหรืออาจเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันที่สนับสนุนการปฏิบัติงานจากที่บ้าน เพื่อให้การทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษารูปแบบ วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่บ้านของหน่วยงานอื่น รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อที่จะนำผลของการวิจัยไปพัฒนา ปรับปรุง และประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่บ้านต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชนมณีภา เขียนนอก. (2562). การนำนโยบาย *Work from Home* ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. ค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2565, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597742307_6114832001.pdf

ปรัชญา เพ็งถมยา. (2563). การนำนโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการไปปฏิบัติภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19): กรณีศึกษา ส่วนมาตรฐานเออีโอ กรมศุลกากร. ค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2565, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1614239171_6214830010.pdf

วัลย์ลียา ชนะพันธ์. (2564). การนำนโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (*Work from home*) ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19): กรณีศึกษา สำนักหอสมุดแห่งชาติ กรมศิลปากร. ค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2565, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2564_1649651978_6314830070.pdf

วิวัฒน์ หิรัญรักษ์. (2560). การนำนโยบายสาธารณสุขมูลฐานไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์. ค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.ppmic.ru.ac.th/index.phpjournals/viewPage/13>

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2552). นโยบายสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศูนย์ข้อมูล COVID - 19. (2565). รายงานสถานการณ์ COVID - 19 ในประเทศไทย ข้อมูลประจำวันที่ 12 มิถุนายน 2565. ค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2565, จาก

<https://www.facebook.com/informationcovid19/photos/a.106455480972785/581363393481989>

เสกสรรค์ นิสัยกล้า. (2550). การนำนโยบาย หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมภิบาล) ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.