

### ตอนที่ 3 การเปลี่ยนผ่านไปสู่การทำงานที่บ้านอันเนื่องมาจากโรคระบาด

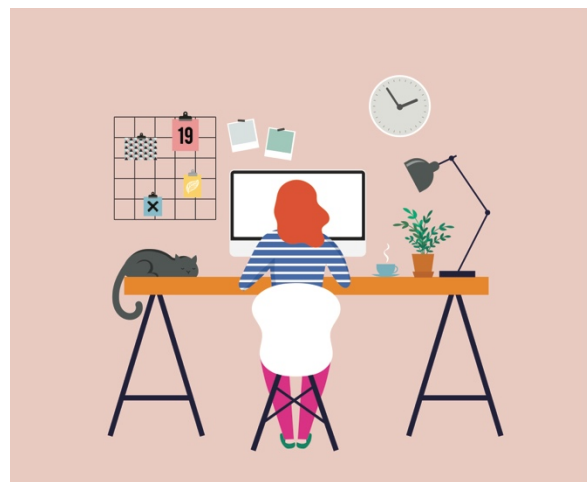
เมื่อรัฐบาลสั่งปิดธุรกิจการค้าและบริการที่ไม่จำเป็น และให้บุคลากรในหน่วยงานของรัฐทำงานที่บ้านเป็นส่วนใหญ่ อันเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการ social distancing

การเปลี่ยนผ่านนี้มีสามมิติที่ต้องพิจารณาเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย

**มิติแรก คือ การป้องกันและการแพร่เชื้อ** มาตรการที่ให้อยู่บ้านและออกจากบ้านน้อยที่สุดก็เพื่อลดการอยู่ใกล้กันของผู้คนทำให้เชื้อไม่สามารถแพร่จากคนหนึ่งสู่คนอื่นได้ แต่ยังมีรายละเอียดอย่างอื่นด้วย เช่น ห่างจากผู้คนกับอยู่แต่ในบ้าน อย่างไรก็ดีสำคัญและได้ผลกว่า ถ้าบ้านเป็น nuclear family หรือ คนโสดอยู่คนเดียว ย่อมตัดการแพร่เชื้อได้ดีมาก แต่ถ้าบ้านเป็น extended family จำนวนคนในครัวเรือนเดียวกันมีมาก หรือคนอยู่กันหนาแน่น การแพร่เชื้อในบ้านก็ยังคงเป็นปัญหาได้ ในหัวอื่น ผู้ป่วยส่วนใหญ่รับเชื้อจากคนในครัวเรือนเดียวกัน รวมเจ้าหน้าที่แพทย์พยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยส่วนใหญ่ก็ติดเชื้อจากครอบครัวของตน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะเขาควบคุมการติดเชื้อในชุมชนได้ดีก็เป็นได้

การที่ครอบครัวทั้งครอบครัวถูกจู่โจมจากเชื้อพร้อมกันเป็นปัญหามาก ถ้าไม่มีความช่วยเหลือจากภายนอก ครอบครัวจะอยู่ได้อย่างไร สังคมต้องช่วยกันคิด รัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นจะช่วยครอบครัวพวกนี้ได้อย่างไร

การหยุดทำงานในที่ทำงานต้องไม่ใช่เพื่อลดความเสี่ยงของคนในที่ทำงานแล้วไปเพิ่มความเสี่ยงของคนในบ้าน หน่วยงานต้องให้พนักงานรายงานสุขภาพของตนทุกวัน และต้องให้รายงานสุขภาพของคนที่อยู่ในบ้านเดียวกันด้วย ถ้าสงสัยว่าคนในบ้านของพนักงานอาจจะติดโรค ต้องให้พนักงานพักงาน และหาทางช่วยเหลือครอบครัวของเขาด้วย



**มิติที่สอง คือ การรักษาระดับ productivity** หลายงานอย่างต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แต่หน่วยงานต้องยอมเสียสละผลผลิตเพื่อความปลอดภัยของพนักงานและสังคม สำนักงานต้องระดมสมองหาจุดที่เหมาะสม แล้วปรับสมดุลเป็นระยะๆ

ขั้นแรก ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยก่อน กำหนดความหนาแน่นของจำนวนพนักงานและผู้มาติดต่อต่อพื้นที่ในสำนักงาน นอกจากนี้ ระยะเวลาที่อยู่ด้วยกัน ยิ่งนานยิ่งเพิ่มความเสี่ยง

“เมื่อพยายามปลอดภัยจากโรคระบาดและพยายามทำงานได้ดีพอสมควรแล้ว คุณภาพชีวิตต้องไม่เลวจนเกินไป”

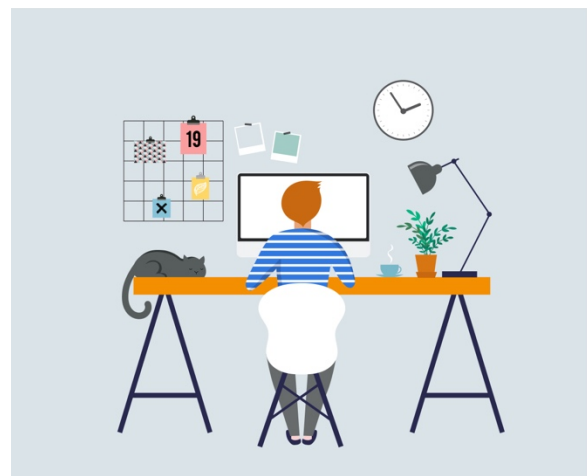


ศ.ดร.นพ.วีระศักดิ์ จงสู่วิวัฒน์วงศ์  
หน่วยระบาดวิทยา คณะแพทยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
(นักวิจัยแกนนำ สวทช. ประจำปี 2553)

ขั้นที่สอง กำหนดงานและคนบางคนที่มีความจำเป็นต้องอยู่ตลอด พนักงานที่จำเป็นต้องอยู่ในที่ทำงานน้อยมาก พนักงานที่ต้องมาทำงานในระดับกลางๆ รวมแล้ว ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ความหนาแน่นของพนักงานต่อพื้นที่ก็ต้องไม่เกิน ข้อตกลงในข้อข้างบน หัวหน้าที่บริหารเก่งต้องสามารถวางระบบที่ทำให้คนอื่นไม่ต้องขึ้นกับการอยู่ในที่ทำงานของตนมากนัก

ขั้นที่สาม คือ ระบบอำนวยความสะดวก เช่น อินเทอร์เน็ต ซอฟต์แวร์สำหรับการติดต่อ ประชุม คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล

ขั้นสุดท้าย คือ การติดตามความก้าวหน้าของงาน ต้องมีการประชุมสม่ำเสมอเพื่อประเมินผลการทำงานและหาทางปรับให้ทำงานได้ดีขึ้นท่ามกลางข้อจำกัด และที่สำคัญ ต้องติดตามสุขภาพของพนักงาน ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสังคม



**มิติที่สาม คือ การอยู่ดีมีสุข (well being) ของพนักงาน** มนุษย์เป็นสัตว์สังคม สำนักงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของคนจำนวนมาก คนทำงานส่วนหนึ่งมีเวลาปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนที่ทำงานมากกว่าคนในครอบครัว ยิ่งพนักงานโสดเพื่อนร่วมงานจะมีความสำคัญมาก ชีวิตที่ได้มาที่ทำงานจึงเป็นชีวิตที่มีความหมาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ

พนักงานทำงานอยู่บ้านโดยปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันน้อย ผลงานก็จะอ่อนลง ระบบงานต้องดำรงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่บ้านให้ดี จะสัมพันธ์กันได้ ระบบสื่อสารต้องดี เร็วทันใจ สะดวก ไม่ติดขัด การมีทีมไอทีที่ดีจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก



ต้องมีการประชุมทางไกลให้กำลังใจบ่อยกว่าการทำงานในระบบปกติ ต้องมีการถามสารทุกข์สุกดิบ ถ้ามีกิจกรรมบันเทิง เช่น ออกกำลังกายช่วงสั้นๆ ร่วมกันทางไกลวันละ 1-2 ครั้ง พักกินข้าวพร้อมกัน น่าจะทำให้หายเหงาลงได้บ้าง

สรุปสามมิติของการทำงานที่บ้าน ความปลอดภัยของพนักงานและสังคมภายนอกให้พ้นจากโรคระบาดเป็นเรื่องสำคัญอันดับต้น ผลงานต้องไม่ตกมากสำคัญอันดับสอง และพนักงานต้องมีชีวิตประจำวันที่ดีเป็นอันดับสาม ลองคิดดูและดัดแปลงทำไปสักพักแล้วมาแลกเปลี่ยนบทเรียนกันครับ