

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกของบุคลากร ในช่วง

Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19: กรณีศึกษาการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

THE RELATIONSHIP BETWEEN LIFE QUALITY FACTORS AT WORK AND

EMPLOYEES' HAPPINESS DURING WORK FROM HOME UNDER COVID 19

SITUATION: A CASE STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

SECTOR AT OFFICE OF THE PERMANET SECRETARY MINISTRY OF

PUBLIC HEALTH

ชญัญญัก กลางจันทร์¹

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสร วังศ์ทองดี²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกของบุคลากรในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ (2) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้คือ บุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 136 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน และ ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกของบุคลากรในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกของบุคลากรในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ในส่วนของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ต่อมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และ ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านความผาสุก (Well-Being) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านอาชีพการงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการเงิน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสุขภาพกายและใจ ดังนั้นกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ควรตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อาจกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อคอยดูแล กำกับและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผาสุก, Work from home, สถานการณ์โควิด-19

บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม การดำรงชีวิตของมนุษย์ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและเป็นแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) มีความรุนแรงมากขึ้น รัฐบาลจึงได้กำหนดมาตรการและข้อสั่งการเกี่ยวกับโควิด-19 เพื่อป้องกันการแพร่ระบาด โดยให้บุคลากรภาครัฐปฏิบัติงานที่บ้าน (work from home) โดยให้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ รวมทั้งไม่ส่งผลกระทบต่อหรือเกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารราชการและบริการประชาชน

กระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นหน่วยงานที่นำผลการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work life Index) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร การบริหารงาน การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานอย่างตรงประเด็น รวมถึงการดำเนินโครงการกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MOPH) มุ่งเน้นความสุขของคนทำงาน เพื่อเป็นหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร

ผู้ทำวิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผาสุกของบุคลากร ในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 :กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการเสนอแนะปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ให้บุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความสุข (Well-Being) ในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกของบุคลากรในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกของบุคลากรในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุก (Well-Being) กับกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 136 คน ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ผล ตั้งแต่เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ 2565 ซึ่งเป็นช่วงที่ได้มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และยังมีการทำงาน Work From Home อยู่

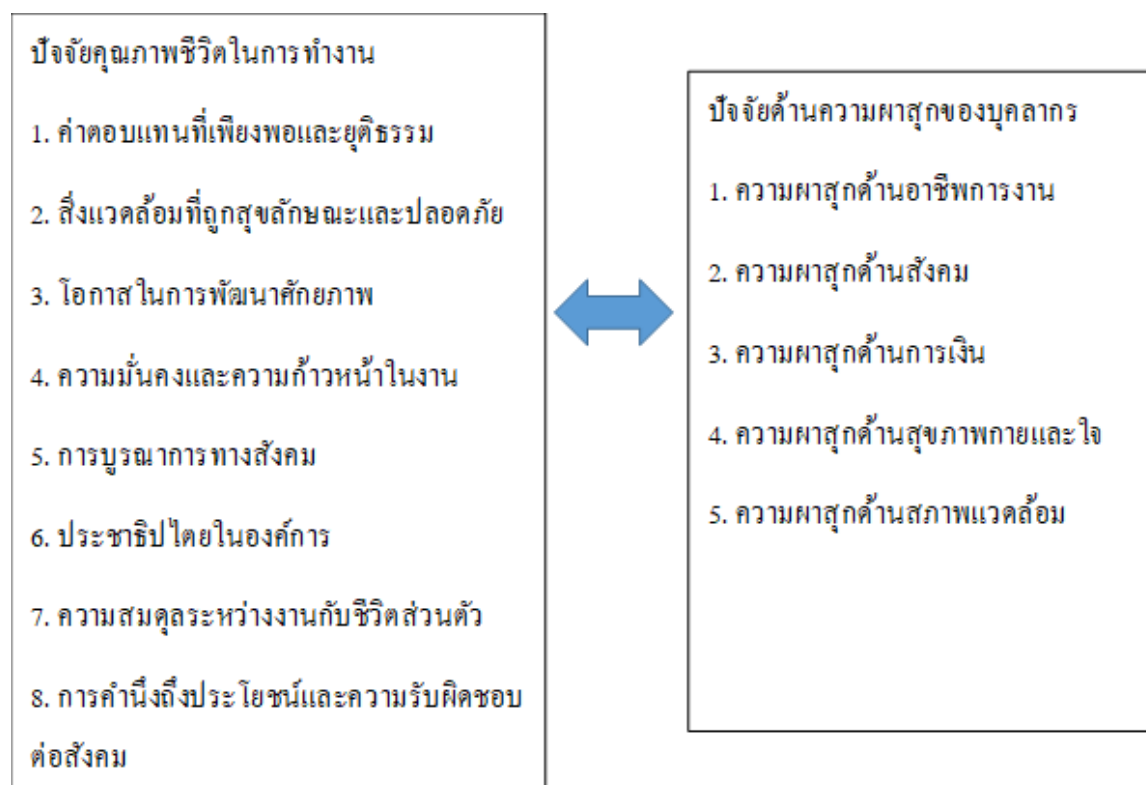
แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน Richard E. Walton (1974) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของ การทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นเดียวกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสุมาลี สุกใส (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดค่อนข้างมีความพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รับ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ส่วนปัจจัยที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านมาตรการการทำงานจากบ้าน (Work from Home) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับ Well-being ประคัลภ์ ปันพาลังกูร (2565) ได้ให้ความหมายของ Well-being ว่าเป็นความสุข หรือความผาสุกในชีวิต หรือในการทำงาน จากผลงานวิจัยและผู้เขียนหนังสือที่มีชื่อว่า Well-Being โดย Tom Rath และ Jim Harter พบว่ามีปัจจัยในการสร้างความผาสุกมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1.ความผาสุกด้านอาชีพการงาน (Career Well-Being) 2.ความผาสุกด้านสังคม (Social Well-Being) 3.ความผาสุกด้านการเงิน (Financial Well-Being) 4.ความผาสุกด้านสุขภาพกายและใจ (Physical Well-Being) 5.ความผาสุกด้านสภาพแวดล้อม (Community Well-Being) ปัจจัยทั้ง 5 ตัวนี้จะต้องมีประกอบกันทุกตัว ชีวิตคนเราจึงจะมีความสุขอย่างสมบูรณ์ แต่จะมีปัจจัยอะไรมาหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับแต่ละคนด้วยว่ามีเป้าหมายและวิถีชีวิตอย่างไร เช่นเดียวกับไชยฤทธิ์ อนุชิตวรวงศ์ (2560) ได้ศึกษาแนวคิดความอยู่ดีมีสุขของไทย พบว่าความอยู่ดีมีสุขหมายถึง “สมรรถภาพ” ของบุคคลในการบรรลุ “ภารกิจ” และมีการพัฒนาเครื่องชี้วัดต่าง ๆ ขึ้นเพื่อวัดความอยู่ดีมีสุขโดยมีองค์ประกอบหลักรวม 7 ด้าน ได้แก่

สุขภาพ การศึกษาการทำงาน ครอบครัว เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และประชารัฐ จึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 205 คน (ทำเนียบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข, 2564) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างจากจำนวนประชากรในแต่ละประเภทของบุคลากรเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผาสุก (Well-Being) และนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามให้เข้ากับกลุ่มเป้าหมายและหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Validity) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อพิจารณาความครอบคลุม

ของเนื้อหา ลักษณะความถูกต้องของภาษาที่ใช้ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) โดยแบ่ง โครงสร้างคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน ประเภทบุคลากร โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) และประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านความผาสุก (Well-Being)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อแสดงความเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผาสุก (Well-Being)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ตามรูปแบบของ Likert Scale จำนวน 52 ข้อ โดยให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มี 5 ระดับ โดยมีการกำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็นดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติที่ใช้วิเคราะห์ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analytical statistics) ได้แก่ ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน (S.D.) และ สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (inferential analytical statistics) ได้แก่ ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.90) อายุ 31 - 40 ปี (ร้อยละ 52.20) สถานภาพโสด (ร้อยละ 58.80) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.50) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท (ร้อยละ 33.80) ระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี (ร้อยละ 48.50) เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ (ร้อยละ 75.70)

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ต่อมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.39 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.38 รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านความผาสุก (Well-Being) พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านความผาสุก (Well-Being) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านสังคมโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ ด้านอาชีพการงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นปานกลางคือ ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสุขภาพกายและใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผาสุก (Well-Being) พบว่า หน่วยงานควรจะสนับสนุนอุปกรณ์เจ้าหน้าที่ในการทำงานเช่น ในการทำงานเช่น Pinterหรือสัญญาณ Internet หรือ notebook ให้บุคลากรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน Work from Home ที่สะดวก และเพียงพอ กับบุคลากร การ Work from Home ช่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะได้มีโอกาสทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในเรื่องการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง และการทำงาน มีสมาธิในการทำงานโดยเฉพาะงานด้านวิชาการ ประหยัดเวลาในการเดินทาง และประหยัดค่าใช้จ่าย และการ Work from Home ช่วยให้มีคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานมากกว่า เพราะช่วยลดความวิตกกังวลในเรื่องความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของโรคขณะทำงานในสำนักงานที่มีบุคลากรจำนวนมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผาสุกของบุคลากรในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19

	ความพึงพอใจของบุคลากรในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19		
	สัมประสิทธิ์	Sig.	ระดับ
	สหสัมพันธ์ (r)		
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.575**	.000	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	.475**	.000	ต่ำ
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	.548**	.000	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.718**	.000	สูง
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.548**	.000	ปานกลาง
ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน	.691**	.000	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	.602**	.000	ปานกลาง
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.585**	.000	ปานกลาง
รวม	.818**	.000	สูง

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคลากรในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคลากรในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ต่อมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคลากรในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 น้อยที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผาสุกของบุคลากร ในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 :กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถสรุปประเด็นสำคัญ และนำมาอภิปรายผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผาสุกของบุคลากรในช่วง Work from Home ในสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกของบุคลากรในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 ในระดับสูง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกของบุคลากรในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ต่อมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกของบุคลากรในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 น้อยที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี สุกใส (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดค่อนข้างมีความพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รับ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีเงินเดือนค่าตอบแทนพิเศษ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ส่วนปัจจัยที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านมาตรการการทำงานจากบ้าน (Work from Home) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณา

การทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ต่อมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และ ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านความผาสุก (Well-Being) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสังคมโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอาชีพการงาน ต่อมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการเงิน รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสุขภาพกายและใจ ซึ่งสอดคล้องกับบทความทางวิชาการของไชยฤทธิ์ อนุชิตวรวงศ์ (2560) ได้ศึกษาแนวคิดความอยู่ดีมีสุขของไทย พบว่าความอยู่ดีมีสุขหมายถึง “สมรรถภาพ” ของบุคคลในการบรรลุ “ภารกิจ” และมีการพัฒนาเครื่องชี้วัดต่าง ๆ ขึ้นเพื่อวัดความอยู่ดีมีสุขโดยมีองค์ประกอบหลักรวม 7 ด้าน ได้แก่ สุขภาพ การศึกษา การทำงาน ครอบครัว เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและประชารัฐ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญชา จันคณา (2564) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตของของบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้าน มีความพึงพอใจในสถานภาพของตนเอง สามารถจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวรวมถึงสถานภาพทางการเงินได้อย่างไม่เดือดร้อนสำหรับคุณภาพชีวิตของของบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้านแต่น้อยลงกว่าช่วงก่อนเกิดสถานการณ์ สิ่งที่เห็นได้ชัดคือการได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจเริ่มมีการประกอบอาชีพอื่นนอกจากอาชีพหลัก นอกจากนี้ผลดีที่ตามมาคือการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว มีเวลาในการพักผ่อน ดูแลตนเอง และพัฒนาตนเองมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงควรนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และจากปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกของบุคลากรในช่วง Work From Home ในสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับสูง ดังนั้นองค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยอาจจะทำการกำหนดนโยบายและแนวทางใน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อคอยดูแล กำกับและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นต่อไป อีกทั้ง หน่วยงานควรมีการวางแผนเพื่อสำรวจและจัดหาในเรื่องของอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรและให้มีความทันสมัยเพื่อการ ทำงานเพื่อสนับสนุนการทำงานในช่วง Work from Home ให้มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์สำนักงาน ตลอดจน สถานที่ในการทำงานที่เพียงพอ ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงานในช่วง Work from Home

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นข้อมูลและเนื้อหาที่ได้จึงเป็นไปในเชิงปริมาณ หากแต่ไม่สามารถลงรายละเอียดเชิงลึกได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลได้มาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆนอกจากปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผาสุกของบุคลากร ในช่วง Work from Home ในสถานการณ์โควิด-19 เช่น ลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงาน การดูแลและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร อันจะเกี่ยวข้องกับความสุขของบุคลากร

3. ควรประเมินผลปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผาสุกของบุคลากร ในช่วง Work from Home ในสถานการณ์โควิด-19: กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างสม่ำเสมอ และทำการสำรวจอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กร เพื่อวางแผนจัดการปัญหา และปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

4. ในด้านประชากรที่ศึกษา อาจใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาในกลุ่มประชากรอื่น เช่น บุคลากรกองคลัง บุคลากรกองบริหารงานทั่วไป เป็นต้น เพื่อศึกษาในเชิงเปรียบและเพิ่มองค์ความรู้ต่อไป

5. นำปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลมาวิเคราะห์ข้อมูล t-test , F-test เพื่อศึกษาเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผาสุกของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.(2560). Happy MOPH. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2565, จาก <https://happy.moph.go.th>
- กาญจนา สุดา เพ็งภู.(2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 5(1), 167-177.
- ไชยฤทธิ์ อนุชิตวรวงศ์.(2560). แนวคิดความอยู่ดีมีสุขของไทย. สืบค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2565, จาก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/
- ธัญชา จันคณา.(2564).คุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. *วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ*, 2(3), 16-45.
- เนตรณัฐ ธีรธมมั่งกูร.(2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (รายงานผลการวิจัย). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร.(2565). Well-being ที่ดีของพนักงาน อีกหนึ่งประเด็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญในยุคนี้. สืบค้น 10 มกราคม 2565, จาก <https://www.thinkpeoplepay.com/post/read/68>
- ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ์ เชื้อมั่น, และโชติ บศิริฐ. (2564). Work from Home (WFH) : “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10), 371-381.
- สายชล คงทิม.(2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุมาลี สุกใส.(2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด. สืบค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/445>
- สำนักงาน ก.พ.(2563). แนวทางให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/node/6040>

