

อิทธิพลของการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

The Influence of New Normal to the Quality of Working Life of
Personnel Minburi District Office, Bangkok Metropolitan Administration

ศุภวิทย์ วังสุชี¹ วิชัย โสสุวรรณจินดา² อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ³ และ ทิพนาด ชาริรักษ์⁴

Suphawit Wangsukhee, Wichai Thosuwanjinda, Orapin Piyasakulkiat and Tippanad Chareerak

Article History

Received: 23-02-2022

Revised: 10-05-2022

Accepted: 30-07-2022

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบง่าย จำนวน 263 คนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษพบว่า อิทธิพลของการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ การสร้างสมดุลชีวิต รองลงมาได้แก่ การใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต และการดูแลสุขภาพใจสุขภาพทั้งตนเองและครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามลำดับ

คำสำคัญ: วิถีชีวิตใหม่ คุณภาพชีวิตการทำงาน การปฏิบัติงาน

Abstract

This study aims to study investigate influence of new normal on the quality of work life of personnel Minburi District Office Bangkok Metropolitan Administration. The participants in the study were personnel of Minburi District Office Bangkok Metropolitan Administration, totally 263 in numbers. The data as well as was

¹⁻⁴ อาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Lecture, Master of Public Administration Program, Kasem Bundit University

E-mail: orapinpyskk@gmail.com *Corresponding author

proved the content validity and was verified the value of Cronbach's alpha reliability test of 0.98. The study used quantitative method which utilized the questionnaires to collect the data. The statistics used in this case were descriptive statistics analysis, frequency, percentage, mean and multiple regression analysis.

The results of the study revealed that new normal have statistically significant influences at the level of 0.05 on the quality of work life of personnel Minburi District Office Bangkok Metropolitan Administration and the positive directions are life balance, use of technology and internet and caring for the health of oneself and others respectively.

Keywords: new normal, quality of work life, performance

บทนำ

การบริหารงานภาครัฐมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบันเช่นกัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม มีความรู้สีกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม อีกทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากเช่นกัน กล่าวคือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีทั้งต่อตนเอง ต่องาน และรวมไปถึงต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของงาน และเกิดการพัฒนาดตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลาออกผิดปกติ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศรีคุณ, 2542: 18)

ปัจจุบันการทำงานของคนในสังคมเกิดผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส ด้วยอัตราการแพร่เชื้อที่รวดเร็วและกระจายเป็นวงกว้างไปทั่วโลก โดยองค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้โควิด-19 เป็นโรคระบาด (Pandemic) ที่เกิดจากจากไวรัสโคโรนาเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2563 สาเหตุหลักของการติดต่อทางร่างกายอย่างรวดเร็ว (องค์การอนามัยโลกประจำประเทศไทย, 2563) ความรุนแรงของโรคโควิด 19 ส่งผลให้ภาครัฐได้ยกระดับมาตรการควบคุมการติดต่อ

โดยการสื่อสารให้ประชาชนมีความรู้ถึงสถานการณ์โรค การเตรียมตัวถึงการใช้ชีวิตร่วมกันของผู้คน มีมาตรการบังคับใช้หน้ากากอนามัยเมื่อเดินทางออกนอกบ้าน การล้างมือและการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลในสังคม การกักกันตัวเมื่อมีการเคลื่อนย้ายผู้คนเป็นระยะเวลา 14 วันเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค การประกาศลดการเดินทางไปต่างประเทศงดการประชุมและชุมนุมสังสรรค์ ปิดสถานที่ทำงานและสถานบันเทิง รวมถึงสถานศึกษาทุกแห่ง และยังประกาศใช้สถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อจำกัดระยะเวลาในการออกนอกบ้าน ส่งผลให้ประชาชนมีความหวาดกลัวต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การเดินทางออกจากบ้านน้อยลง กิจกรรมที่เคยชื่นชอบอย่างการรับประทานอาหารนอกบ้าน การออกกำลังกายการรวมกลุ่มกันสังสรรค์ รวมถึงการเดินทางเพื่อท่องเที่ยวในต่างจังหวัดและต่างประเทศก็ต้องลดลงไปโดยปริยาย ความโดดเดี่ยวจากการกักตัวและการรักษาระยะห่างทางสังคมทำให้กลุ่มประชากรสุขนิยมเริ่มหดหู่เพราะโยโย่แห่งที่มาของความสุขอันคุ้นเคย เมื่อพฤติกรรมการบริโภคและกิจกรรมนันทนาการเริ่มลดลงธุรกิจหลายแห่งชะลอตัวเกิดปัญหาคณว่างงานเศรษฐกิจ (ดลพร รุจิรวงศ์, 2563)

การมีมาตรการส่งเสริมการทำงานที่บ้านเป็นการสนับสนุนการเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 เนื่องจากเป็นการจำกัดการติดต่อและการสัมผัสระหว่างคน ซึ่งช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ยังไม่มีวัคซีนและยารักษาโรคที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ อย่างไรก็ตามยังมีคำถามว่า การทำงานที่บ้านจะมีผลกระทบอย่างไรต่อองค์กร

และพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และผลดีภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยประโยชน์ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดตกอยู่กับพนักงานในรูปของเวลาในการเดินทางที่ประหยัดได้ ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (เสาวรัช รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิตร, 2563)

วิธีใหม่ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต (2564) ได้นำเสนอ ดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ตในการทำธุรกรรม และการเอนเตอร์เทนชีวิตรูปแบบต่างๆ 2) การเว้นระยะห่างทางสังคม โดยรักษาระยะห่างทางกายภาพเพิ่มขึ้น 3) การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง ทั้งทางด้านสุขภาพและความสะอาดเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อ 4) การสร้างสมดุลชีวิต การลดการพะพะผู้คนในสังคมแล้วหันมาใช้ชีวิตและทำงานที่บ้าน การดำเนินวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อควบคู่ไปกับการพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการบ้ายเบนออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ซึ่งการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานซึ่งตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) ได้ให้มุมมองของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

อย่างไรก็ตามปรับตัวให้เข้ากับ “ความปกติใหม่” (New Normal) อาจเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตมีนบุรีเป็นหน่วยงานภาครัฐสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่เขตมีนบุรี ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึง “อิทธิพลของการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี

กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. อิทธิพลของการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต การเว้นระยะห่างทางสังคม การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง การสร้างสมดุลชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีใน 8 ด้าน ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนของบุคลากรที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ได้ ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
- 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้ ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเต็มที่ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้

4) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มั่นคงของบุคลากรว่า สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้และไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด และการที่บุคลากรมีโอกาสที่จะก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ที่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์การที่เห็นความสำคัญ

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ และการให้ความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานเป็นสิ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจจะเกิดจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีการแบ่งแยกเพศ หรือ เชื้อชาติ ซึ่ง อาจก่อให้เกิดความแตกแยกในการทำงานได้ นอกจากนั้น ความเท่าเทียมกันยังเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดี ไม่รู้สึกว่าเป็นพลเมืองระดับล่างขององค์การ

6) ธรรมเนียมในองค์กรหรือประเพณีในองค์กร หมายถึง การ ปฏิบัติงานในองค์กรสมาชิกต้องรู้จักสิทธิของตนเอง และ ต้องรู้ว่าจะปกป้องสิทธิของตนอย่างไร สภาพภาพแรงงานได้อาศัยกฎระเบียบข้อบังคับในการคุ้มครองสวัสดิภาพของแรงงานในสถาน

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ในการทำงานอาจส่งผลทางบวก หรือทางลบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากรได้ เช่น ผลกระทบต่อ ชีวิตครอบครัว การทำงานหนักที่ติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน หรือการทำงานล่วงเวลา (Over Time) อาจส่งผลกระทบต่อครอบครัวเพราะฉะนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวจึงมี ความสำคัญ การทำงานที่มีความสมดุลมีบทบาทที่ชัดเจน เช่น มีตารางการทำงานที่ดี ไม่กระทบต่อ การใช้เวลาของครอบครัว ก็จะทำให้เกิดปัญหาได้น้อย ไม่ทำให้มีผลต่อการเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง บุคลากรที่ทำงานโดยรู้สึกมีคุณค่าอันเนื่องจากการทำงานช่วยให้สังคมดีขึ้น องค์การที่ตนเองทำงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ไม่ทำงานโดยมุ่งหวังเพียงหวังผลกำไร ทำงานแล้วส่งผลที่ดี ต่อสังคม ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการที่ตนมีคุณค่า

วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) หมายถึง เป็นแนวทางที่หลาย ๆ คนจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในช่วงไวรัสโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิตในสังคมและการทำงานทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมๆกันทั่วโลก เช่น

1) การใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต การมีทักษะและสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การเว้นระยะห่างทางสังคม หมายถึงการไม่เข้าไปอยู่ในจุดเสี่ยงที่มีผู้คนจำนวนมาก อีกทั้งยังต้องเฝ้าระวังให้มีความใกล้ชิดในระยะ 2 เมตร

3) การดูแลสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง หมายถึง การป้องกันการติดเชื้อโควิด 19 โดยการสวมใส่หน้ากากอนามัย การฉีดพ่นแอลกอฮอล์เจลเมื่อสัมผัสสิ่งต่าง ๆ เมื่อกลับถึงบ้าน ถอดเสื้อผ้าซัก การอาบน้ำสระผมทันที

4) การสร้างสมดุลชีวิต หมายถึง การแบ่งเวลาในการทำงานให้สมดุลกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิพลของการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาที่กำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษารายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ ประกอบด้วย 1) การใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต 2) การเว้นระยะห่างทางสังคม 3) การดูแลสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง 4) การสร้างสมดุลชีวิต

ตัวแปรตาม คือ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ธรรมเนียมในองค์กรหรือประเพณีในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 764 คน หากกลุ่มตัวอย่างโดยแทนค่าสูตรของทาโรยามาเนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 263 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ และระยะเวลา

พื้นที่ที่มุ่งเน้นศึกษาในครั้งนี้ได้แก่สำนักงานเขตมีนบุรี เวลาที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้อยู่ระหว่างเดือน มิถุนายน 2564 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2565

แนวคิดและทฤษฎี

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้แก่แนวคิดการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ ของกรมสุขภาพจิต (ออนไลน์, 2564) ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ตในการทำธุรกรรม และการเ็นเตอร์เทนชีวิตรูปแบบต่างๆ 2) การเว้นระยะห่างทางสังคม โดยรักษาระยะห่างทางกายภาพเพิ่มขึ้น 3) การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้างในสุขภาพและความสะอาดเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อ 4) การสร้างสมดุลชีวิต

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของวอลตัน (Walton, 1973) ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินวิถีชีวิตใหม่
1. การใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต	3.64	.669	มาก
2. การเว้นระยะห่างทางสังคม	4.40	.553	มากที่สุด
3. การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง	4.35	.571	มากที่สุด
4. การสร้างสมดุลชีวิต	4.00	.599	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.10	.488	มาก

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วิธีการศึกษา

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่มุ่งเน้นในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี จำนวน 764 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเนได้จำนวน 263 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบง่าย
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษา

จากตารางที่ 1 การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .488) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ การเว้นระยะห่างทางสังคม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .553) รองลงมา ได้แก่ การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .571) การ

สร้างสมดุลชีวิต ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .599) และ การใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .669) รองลงมา ได้แก่ การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .571) การสร้างสมดุลชีวิต ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .599) และ การใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .669)

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.71	.781	มาก
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.90	.639	มาก
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	4.09	.614	มาก
4. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.88	.806	มาก
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.16	.560	มาก
6. ธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร	4.22	.590	มากที่สุด
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.91	.707	มาก
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.25	.609	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99	.538	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .538) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .609) รองลงมา ได้แก่ ธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .590) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน

ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .560) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .614) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .707) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .639) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .806) และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .781)

ตารางที่ 3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินวิถีชีวิตใหม่กับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	p-value
	B	β		
ค่าคงที่	1.473		6.9009	.000
การใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต	.280	.355	6.156	.000
การเว้นระยะห่างทางสังคม	-.117	-.121	-1.927	.055
การดูแลสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง	.201	.218	3.258	.001
การสร้างสมดุลชีวิต	.284	.319	4.821	.000

R = .682 R² = .465 Adjusted R² = .457 Std. Error of the Estimate = .38792

F Change = 55.855 Sig = .000* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .682 และสามารถรวมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 46.50 จากการสร้างสมดุลชีวิต (B = .284, t = 4.82, p-value = .000) การใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต (B = .280, t = 6.16, p-value = .000) การดูแลสุขภาพทั้งตัวและคนรอบข้าง (B = .201, t = 3.26, p-value = .001) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเป็นไปในทิศทางบวก

อภิปรายผล

อิทธิพลการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

1. อิทธิพลการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ด้านการใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน Work from Home บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี โดยอุปกรณ์ เครื่อง

มือ เครื่องใช้สำนักงานมีความทันสมัย เพียงพอกับปฏิบัติงานหน่วยงานมีการจัดอบรมการใช้โปรแกรมต่างๆในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานแบบ Work from Home สอดคล้องกับ ทงศ์ศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ, ณิชนันท์ ศิริไสยาสน์ และโชติ บดีรัฐ (2563) ศึกษาเรื่อง “New Normal” วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19 : การงาน การเรียน และธุรกิจ” ผลการศึกษาพบว่า เนื่องจากไวรัสโควิด-19 มีการแพร่ระบาดไปทั่วโลก การใช้ชีวิตภายใต้ สถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทยจำเป็นต้องมีปรับตัวและการ ป้องกันตนเองไม่ให้แพร่เชื้อให้ผู้อื่นไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ทำงานอยู่ที่บ้านโดยใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสารระหว่างกัน จะเห็นได้ว่าในด้านการทำงานพนักงานต้องปรับเปลี่ยนการทำงานโดยทำที่บ้าน และใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารการทำงานโดย ภาครัฐและเอกชนต้องร่วมมือกันพัฒนาช่องทางการเรียนรู้แบบใหม่ สร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ชั่วคราวเพื่อแก้ปัญหาในช่วงเวลาวิกฤติแบบนี้ ส่วนในด้านธุรกิจพบว่ากลุ่มธุรกิจต่าง ๆ หันมาสนใจการทำตลาดออนไลน์มากขึ้น และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดก่อให้เกิดวิถีชีวิตใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต

2. อิทธิพลของการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ในด้านการดูแลสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรีได้รับการตรวจหาเชื้อโควิด-19 อยู่ เสมอๆ ในขณะที่ปฏิบัติงานได้สวมใส่หน้ากากอนามัยอยู่ตลอดเวลา มีการล้างมือและฉีดพ่นแอลกอฮอล์ทุกครั้ง ที่สัมผัสกับพื้นที่สาธารณะ มีการทำความสะอาดฆ่าเชื้อบริเวณสถานที่ ที่มีการสัมผัสบ่อยครั้ง อีกทั้งมีการทำความสะอาดร่างกาย เสื้อผ้าทันทีที่เลิกปฏิบัติงานในสถานที่สาธารณะ แสดงถึงการเอาใจใส่สุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้างเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ อวาทิพย์ แว (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง “COVID-19 กับการเรียนรู้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในวันนี้” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับช่องทางการแพร่กระจายของเชื้อเพียงร้อยละ 30.9 มีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการล้างมืออย่างถูกวิธีร้อยละ 69.0 มีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการไอและการจามที่ถูกวิธีร้อยละ 55.2 มีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสวมใส่หน้ากากอนามัยอย่างถูกวิธีร้อยละ 80.0 2. ทักษะการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่สามารถค้นหาหรือเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ทันทีร้อยละ 98.5 และประชาชนส่วนใหญ่สามารถค้นหาหรือเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและทันสมัยร้อยละ 97.4

3. อิทธิพลของการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ในด้านการสร้างสมดุลชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เนื่องจากสถานที่ทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรีมีการปรับสภาพแวดล้อมเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวกและมีการ

ป้องกันเชื้อไวรัสโควิด-19 ตามนโยบายของรัฐบาล ทางหน่วยงานได้กำหนดนโยบายที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองในช่วงเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน Work from Home ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ก็ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับการทำงานหรือการทำงานแบบ Work from Home การทำงานในวิถีชีวิตใหม่ในหน่วยงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานแบบ Work from Home และการใช้ชีวิตในครอบครัวได้อย่างสมดุล สอดคล้องกับ ปุริศ ชันธเสมา (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคลสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายทำงานที่บ้านของผู้บังคับบัญชา โดยความพึงพอใจระดับมากในด้านความห่วงใยในสุขภาพและสวัสดิภาพของกำลังพลในช่วงไวรัสโรคระบาดโควิด-19 และรองลงมาได้แก่ความพึงพอใจในด้านรายรับและสวัสดิการรวมถึงการพิจารณาผลงานเพื่อปรับเงินเดือนและตำแหน่งงาน แต่ความพึงพอใจระดับน้อยในเรื่องสภาพการทำงานและความไม่พร้อมในด้านอุปกรณ์สื่อสารในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปรับตัวในการทำงานหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19
2. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่บ้าน

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2564, 28 สิงหาคม). *New Normal ชีวิตวิถีใหม่*. <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2288>
- ทองศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ, ณิชนันท์ ศิริไสยาสน์ และโชติ บดีรัฐ. (2563). *New Normal วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19: การงาน การเรียน และธุรกิจ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 4(3), 371-386.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดลพร รุจิรวงศ์. (2563, 9 สิงหาคม). *COVID-19 : พลิกมุมคิด...วิกฤต หรือ โอกาส*. <https://web.tcdc.or.th/th/Articles/Detail/Covid-19-cover-story>

- ปuri์ ชันธเสมา. (2562). ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาด โควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารงานทั่วไป]. มหาวิทยาลัยสยาม
- เสาวรัช รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิตร. (2563, 22 ธันวาคม). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19>
- องค์การอนามัยโลกประจำประเทศไทย. (2563, 24 กรกฎาคม). โรคไวรัสติดเชื้อโคโรนา 2019 (โควิด -19) รายงานสถานการณ์ โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ประเทศไทย. <https://www.who.int/docs/default-source/searo/thailand>
- อวาทิพย์ แว. (2563). COVID-19 กับการเรียนรู้สู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในวันนี้. วารสารสมาคมวิชาชีพสุขภาพ, 35(1), 24-29.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 4(7), 20-23.