

คุณภาพชีวิตและพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวัน ของพนักงานบริษัทเอกชน
ในช่วงสถานการณ์โควิด -19 ระบาด ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล
Quality of life and behavior in the daily life of private company employees
during the Covid-19 pandemic situation in the area of Bangkok and vicinity

นายพันทะนา ช่างเกวียน

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr. Puntana Changkwian

E-mail: Puntana0507@gmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration Program
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ:1)ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลในช่วงสถานการณ์ระบาดโควิด-19 2)ศึกษาคุณภาพชีวิตนอกเวลาทำงานของพนักงาน 3)ศึกษาพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันนอกที่ทำงาน 4)เปรียบเทียบคุณภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5)เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตนอกที่ทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลซึ่งไม่ทราบจำนวน คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของคอกแคลนได้กลุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญเป็น 400 คน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามมาตรฐานค่าของไคเคิร์ทที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานได้แก่การวิเคราะห์ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA), การเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (\bar{X} =3.72) และเมื่อพิจารณารายด้านคือ ด้านผลตอบแทนการทำงานที่อยู่ธรรมและเพียงพอ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์ในองค์กร สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยที่ทำงานพบคุณภาพชีวิตในระดับดีทุกด้าน 2)ระดับคุณภาพชีวิตนอกเวลาทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (\bar{X} =4.02) เมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านสังคมพบอยู่ในระดับดีทุกด้าน 3)ระดับพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันโดยรวมอยู่ในระดับปลอดภัยมาก(\bar{X} =3.47) เมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ด้านการบริโภค การท่องเที่ยวและเดินทาง และด้านเวลาว่างพักผ่อนพบอยู่ในระดับปลอดภัยมากเช่นกัน 4)การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ด้านสถานภาพการทำงาน และเงินเดือน 5)การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตนอกที่ทำงานพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ด้านอายุ การศึกษา สถานภาพการทำงาน และระดับเงินเดือน

คำสำคัญ : ชีวิตในเวลาและนอกเวลา งาน คุณภาพชีวิต พนักงานบริษัทเอกชน

Abstract

This survey research aimed to: 1) study work life quality of employees at private firms in Bangkok and vicinities during Covid-19 pandemic 2) study non-work life quality of employees 3) study non-work daily behavior of employees 4) compare employees work life quality classified by demographic factors 5) compare employees non-work life quality classified by demographic factors.

The unknown population of employees at private firms in Bangkok and vicinities were taken to compute sampling size by Cochran formula and derive at a round up number of 400 respondents. Likert,s scale questionnaire with reliability were employed for data collection at 0.95. Data analysis employed both descriptive and inferential statistic ie. frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test , one-way ANOVA, and LSD.

The research findings revealed as follow: 1) the employees work life quality level in overall were high(\bar{X} =3.72) and as per by aspects it also indicated a high level in adequate compensation, advancement opportunities, peer relation, and safety environment 2) the employees non-work life quality in overall were at high level(\bar{X} =4.02) and as taken by aspects it indicated a high level in physical, mental, and social 3) the level of daily non-work behavior were at most safe (\bar{X} =3.47) 4) the comparison of employees work life quality classified by demographic factors indicated significant difference at 0.05 on employment status and monthly. 5) the comparison of employees non-work life quality classified by demographic factors indicated significant difference at 0.05 on age, education background, working status and monthly income.

Keyword: work and non-work life, life quality, private companies employees.

ที่มาและความสำคัญ

ในอดีตที่ผ่านมาโลกได้เจอกับภัยพิบัติที่เกิดจากโรคระบาดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์มานับครั้งไม่ถ้วน ซึ่งแต่ละครั้งที่เกิดขึ้นส่งผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจ สูญเสียชีวิต และมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็น กภาพโรค The Black Death ค.ศ. 1346-1353 หนึ่งในเหตุการณ์โรคระบาดที่ร้ายแรง และโหดงที่สุดที่สุดในประวัติศาสตร์โลก ประเมินจำนวนผู้เสียชีวิตทั้งหมดถึง 75-200 ล้านคน นับเป็นถึง 1 ใน 3 ของประชากรโลกทั้งหมดเลยทีเดียว และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์อย่างมากไม่ว่าจะเป็นการขาดแรงงานคน การขาดแคลนสินค้าอุปโภคบริโภคเนื่องจากการห้ามส่งออกสินค้าระหว่างประเทศส่งผลให้ประชาชนได้รับความอดอยากเป็นจำนวนมาก อหิวาตกโรค First Cholera Pandemic ค.ศ.1817 มีผู้เสียชีวิตรวมกว่า 1 ล้านคน จากการแพร่ระบาดครั้งนั้นทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั่วโลกใช้ชีวิตอย่างยากลำบาก ทำให้ประชาชนหันมาใส่ใจพฤติกรรมการใช้ชีวิตแบบใหม่โดยที่เน้นความสะอาดทั้งการอุปโภคและบริโภค เช่น การรับประทานอาหารที่ปรุงสุกใหม่ ๆ และดื่มน้ำสะอาด น้ำต้มสุก ล้างภาชนะที่ใส่อาหารทุกครั้งก่อนใช้ การล้างมือฟอกสบู่ให้สะอาดทุกครั้งก่อนกินอาหารหรือก่อนปรุงอาหาร โรคซาร์ส (Severe Acute Respiratory Syndrome : SARS) ค.ศ. 2003 เป็นโรคระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันร้ายแรงที่อยู่ในตระกูลเดียวกับ "โคโรนาไวรัส" โรคซาร์สเป็นโรคที่ทำให้คนทั้งโลกรู้จักหน้ากาอนามัยและหันมาใส่ใจหน้ากาอนามัยเพื่อป้องกันโรคเป็นครั้งแรกเนื่องจากเป็นโรคติดต่อจากทางเดินระบบหายใจ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเดินทาง การกิน และการเว้นระยะห่าง

ไวรัสโคโรนา-19 (SARS-CoV-2) หรือไวรัสโคโรนาโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรงชนิดที่สอง (Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2) เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องของทางพันธุกรรมอย่างใกล้ชิดกับเชื้อไวรัสโรคซาร์ส โดยในปัจจุบันพบผู้ติดเชื้อทั่วโลก จำนวนทั้งสิ้น 204 ล้านคน มีผู้เสียชีวิตแล้ว 4.3 ล้านคน (ข้อมูล WHO วันที่ 11 ส.ค. 2021) โรคระบาดในครั้งนี้ทำให้เศรษฐกิจโลกหยุดตัวเป็นอย่างมาก ไม่น่าจะเป็นการคมนาคมที่ยากลำบากหรือแทบจะหยุดการคมนาคมระหว่างประเทศ ปัญหาสาธารณสุขที่ไม่เพียงพอที่จะรองรับผู้ป่วย อุตสาหกรรมยักษ์ใหญ่หลายแห่งปิดกิจการลง ประเทศหลายประเทศอยู่ในขั้นวิกฤต สายการบินทั่วโลกหยุดบินทำให้ปิดกิจการหลายสายการบิน สังคมและความเป็นอยู่ของมนุษย์ได้รับผลกระทบ ไม่น่าจะเป็นปัญหาการว่างงาน รายได้ที่จะนำมาใช้จ่ายในครอบครัวไม่เพียงพอ การใช้ชีวิตประจำวันต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จากวิกฤติในครั้งนี้ทำให้คนทั้งโลกรู้จักกับคำว่า New Normal หรือที่เรียกวัน วิถีชีวิตปกติแบบใหม่

ซึ่งจากวิกฤติการระบาดของไวรัสโคโรนา-19 ในครั้งนี้ทำให้วิถีการใช้ชีวิตและพฤติกรรมการใช้ชีวิตเปลี่ยนไป จากข้อมูล que แสดงข้างต้นนี้ผู้วิจัยจึงได้เห็นความสำคัญและได้มีการสำรวจคุณภาพชีวิตและพฤติกรรมการใช้ชีวิตของพนักงานที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ว่าได้รับผลกระทบไม่น้อยเพียงใดในปัญหาโรคระบาดที่กำลังเกิดขึ้นในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาด ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตนอกที่ทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาด ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันนอกเวลาว่างของพนักงานบริษัทเอกชนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาด ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาด ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล
5. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตนอกที่ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันในช่วงสถานการณ์โควิด – 19 ระบาด ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

สมมติฐาน

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนมีความแตกต่างกันตามสถานภาพส่วนบุคคล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาดในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล
2. คุณภาพชีวิตนอกที่ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนมีความแตกต่างกันตามสถานภาพส่วนบุคคล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาดในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล

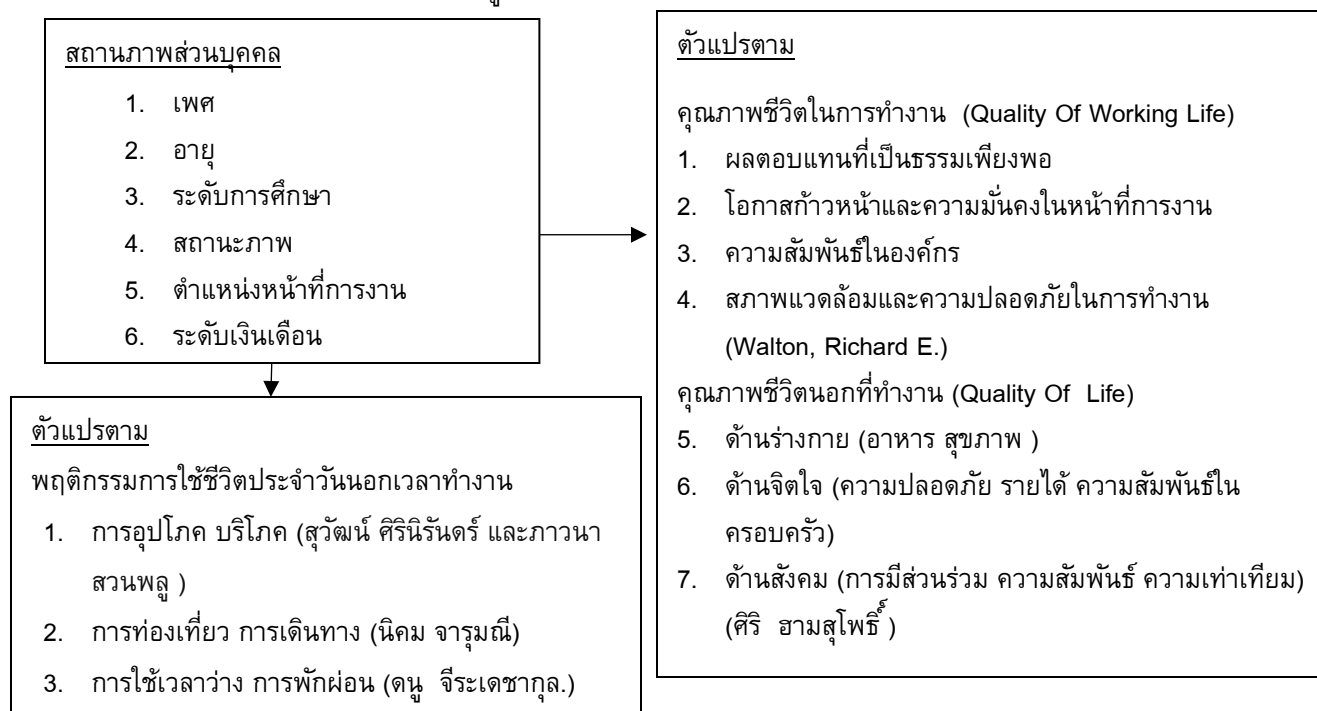
ขอบเขตงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตงานวิจัยออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตนอกรวมถึงเวลาทำงาน และพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวัน ในช่วงสถานการณ์โควิด- 19 ระบาด ของพนักงานที่ทำงานบริษัทเอกชน
2. ด้านพื้นที่ งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล
3. ด้านประชากร ประชากรที่สำรวจในครั้งนี้จะสำรวจพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 คน
4. ด้านระยะเวลา ดำเนินการเก็บรวบรวมและทำการวิจัยช่วงเดือน เมษายน 2564 - สิงหาคม 2564

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและนอกที่ทำงานรวมถึงพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ในช่วงสถานการณ์โควิด- 19 ระบาด เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยมีแนวคิดและกรอบการวิจัยดังนี้



นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานโดยสามารถบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งได้ 4 ด้าน คือ

การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ จากองค์กรที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและมีความเท่าเทียมกันกับหน่วยงานอื่นเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่คล้ายกัน

โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อองค์กรเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงานและการมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

ความสัมพันธ์ในองค์กร หมายถึง การติดต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับและการได้รับความร่วมมือในการทำงาน

สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานที่สะอาด ปราศจากการรบกวนจาก แสง เสียง และกลิ่นมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการกำหนดมาตรการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตนอกที่ทำงาน หมายถึง สถานภาพการดำรงชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนที่ได้รับการสนองตอบความต้องการ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกพอใจ มีความสุขและสามารถมีชีวิตอยู่ได้ตามที่ต้องการ คือ

ด้านร่างกาย หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงสามารถทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ได้ตามปกติ ไม่ว่าจะเป็นการบริโภค การออกกำลังกาย การพักผ่อน เป็นต้น

ด้านจิตใจ หมายถึง การมีสภาพจิตใจที่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ทำจิตใจให้เบิกบาน แจ่มใส ไม่มีความคับข้องใจหรือเกิดความขัดแย้งภายในจิตใจ

ด้านสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในฐานะสมาชิกของชุมชน ในลักษณะการมีส่วนร่วม การมีบทบาทการใช้สิทธิขั้นพื้นฐานและความรับผิดชอบ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวของตนเองกับครอบครัวอื่นภายในชุมชนที่พำนักอาศัย

พฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันนอกเวลางาน คือ วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล โดยที่ลักษณะของพฤติกรรมต่างๆ จะเป็นตัวบ่งบอกถึงรูปแบบการดำเนินชีวิต แต่ละแบบพฤติกรรมในการเข้าสังคมในการบริโภค ในการหาความบันเทิง รวมถึงการท่องเที่ยวและการเดินทาง การพักผ่อนหย่อนใจใช้เวลาว่างและการแต่งตัว ล้วนเป็นส่วนประกอบของรูปแบบการดำเนินชีวิต รูปแบบการดำเนินชีวิตจะถูกดำเนินเป็นอุปนิสัย เป็นวิธีประจำที่กระทำสิ่งต่างๆ

พฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวัน หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ตัดสินใจ การซื้อ การใช้และการประเมิน ผลการใช้สินค้าหรือบริการของบุคคลซึ่งจะมีความสำคัญต่อการซื้อสินค้าและบริการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

พฤติกรรมการท่องเที่ยวการเดินทาง หมายถึง การเดินทางและการพักผ่อนของบุคคลจากสภาพ แวดล้อมที่อาศัยอยู่ถาวรไปยังสถานที่อื่นเป็นการชั่วคราวโดยมีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี เพื่อการพักผ่อน ความเพลิดเพลิน การติดต่อธุรกิจ และเพื่อจุดประสงค์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมเวลาว่าง หมายถึง การได้รับอิสระจากการทำงานหรือหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ มีอิสระที่จะทำอะไรตามใจปรารถนา

พฤติกรรมการพักผ่อน หมายถึง การหยุดพักระหว่างการทำงานหรือการเล่น เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดและลดความเหน็ดเหนื่อย อ่อนเพลีย

วิกฤตโควิด-19 คือ ช่วงที่มีเหตุการณ์ร้ายแรงของการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ที่ทำให้ประชาชนล้มป่วย เสียชีวิต เป็นจำนวนมาก

แนวคิด ทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักทฤษฎี นักวิชาการคนไทยและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมุ่งเน้นศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และต้องการศึกษาประเด็นต่างๆ ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิต การทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมี ชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือ องค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้อง เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึก สะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย

3. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงาน จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอนาคต ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิก ในครอบครัวของตน

4. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างาน นั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคล อื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บน ฐานของระบบคุณธรรม

องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO,1981) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้และประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน สภาพแวดล้อมของงาน การรับรู้ และการประเมินของบุคคลนี้ จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล สถานภาพ บทบาท และความสามารถของบุคคล

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2536:33) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับ สังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาหากับสังคมเป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถ ดำรงชีวิตที่ชอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคมสามารถแก้ไขปัญหาลดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่

แนวคิด ทฤษฎีคุณภาพชีวิตนอกที่ทำงาน

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระ และไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรม ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ ได้อย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ เลย์แบ่งคุณภาพชีวิต เป็น 3 ประการ คือ

1. ด้านร่างกาย คือบุคคลต้องมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บเป็นผลตอบสนองมาจากปัจจัย ชั้นพื้นฐานที่เหมาะสม

2. ด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้พึงพอใจในชีวิตตนเอง ครอบครัวยุคและสังคมสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
3. ด้านสังคม คือ บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐานและค่านิยมของสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติ

UNESCO (1981, p. 89) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็น ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุขความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ โดยได้ชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต อันได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนา การศึกษา สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่อยู่อาศัย รายได้

สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัครการ (2534 : 12) ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิต คือ สภาพการดำรงชีวิตในสังคมที่เจ้าของชีวิตมีความพึงพอใจในช่วงเวลาหนึ่ง และความพึงพอใจนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ทั้งด้านจิตใจและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในช่วงเวลานั้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือของสังคมก็ตาม

แนวคิด ทฤษฎีพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวัน

พฤติกรรม หมายถึงการกระทำซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดความต้องการของจิตใจที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าซึ่งอาจสังเกตเห็นได้โดยตรงหรือทางอ้อม บางลักษณะอาจสังเกตได้โดยไม่ใช้เครื่องมือช่วยหรือต้องใช้เครื่องมือช่วย (ลักขณา สรวิวัฒน์, 2544 หน้า 17)

พฤติกรรมการใช้ชีวิต คือ วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล โดยที่ลักษณะของพฤติกรรมต่างๆจะเป็นตัวบ่งบอกถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตแต่ละแบบ พฤติกรรมในการเข้าสังคม ในการบริโภค ในการหาความบันเทิง การพักผ่อนหย่อนใจใช้เวลาว่าง และการแต่งตัว ล้วนเป็นส่วนประกอบของรูปแบบการดำเนินชีวิต รูปแบบการดำเนินชีวิตจะถูกดำเนินเป็น อุปนิสัย เป็นวิธีประจำที่กระทำสิ่งต่างๆ ดังนี้

พฤติกรรมมารบริโภค หมายถึง ความต้องการ ความคิด การกระทำ การประเมินผล การตัดสินใจซื้อและการใช้สินค้าหรือ บริการของบุคคล เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของบุคคลนั้น ๆ พฤติกรรมเกี่ยวกับการรับประทานอาหารพร้อมบริโภค ของผู้บริโภควัยทำงาน ได้แก่บริโภคที่ไหน บริโภคกับใคร และบริโภคอย่างไร สุวัฒน์ ศิริรินทร์ และภาวนา สนวนพล (2552 : 241)

พฤติกรรมการท่องเที่ยว เดินทาง คือ การเดินทางใดๆที่เป็นการเดินทางที่อยู่ในเงื่อนไข 3 ประการคือ การเดินทางจากสถานที่อยู่อาศัยประจำไปยัง สถานที่อื่นเป็นการชั่วคราว การท่องเที่ยวเป็นการเดินทางด้วยความสมัครใจ มิได้ถูกบังคับและเป็น การเดินทางด้วยวัตถุประสงค์ใดๆ ก็ตาม แต่มิใช่การเดินทางเพื่อไปประกอบอาชีพหรือหารายได้ ทั้งนี้ การท่องเที่ยวเป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างกว้างเพราะมิได้หมายความแต่เฉพาะเพียงการเดินทาง เพื่อพักผ่อนหย่อนใจหรือเพื่อความสนุกสนานบันเทิงรื่นรมย์ดังที่คนส่วนมากเข้าใจ การเดินทางเพื่อ ประชุมสัมมนา เพื่อศึกษาหาความรู้ เพื่อการกีฬา เพื่อการติดต่อธุรกิจ ตลอดจนการเยี่ยมเยียนญาติที่ นอง ก็ถือเป็นการเดินทางทั้งสิ้น นิคม จารุมณี (2544)

พฤติกรรมการใช้เวลาว่าง การพักผ่อน เวลา คือ “ช่วงระยะใดระยะหนึ่งที่ผ่านพ้นไปแล้วในอดีตหรือที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบันหรือกำลังจะมาถึงในอนาคต” เวลาว่าง (Leisure) จากความหมาย คำว่า เวลาว่าง (Leisure) มาจากภาษาละติน คือ Leisure แปลว่า การได้รับอนุญาต อีสาระจากงานหรือหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ มีอิสระที่จะทำอะไรตามใจปรารถนา ดนู จีระเดชากุล. (2541)

แนช (Nash) กล่าวว่า เวลาว่าง หมายถึง เวลาอิสระจากกิจกรรมที่จำเป็นทั้งหมด อาทิ ว่างจากงานประจำ การกิจวัตรประจำวัน

ฟิตเจอร์รด์ (Fit Jerald) กล่าวว่า เวลาว่าง หมายถึง เวลาที่เหลือจากการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานที่ทำงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ซึ่งประกอบไปด้วย จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนครปฐม จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร รวมทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งมีที่มาตามรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล และเนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (กัลยา วาณิชย์ปัญญา 2550:27-28) การหาขนาดตัวอย่างมีสูตรดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4E^2}$$

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ ค่าปรกติมาตรฐานที่ได้จากตารางแจกแจงแบบปกติมาตรฐาน ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด คือ 95% ซึ่งจะได้ค่า $Z_{95} = 1.96$

E แทนสัดส่วนความคลาดเคลื่อนในการประมาณที่ยอมรับได้คือ 5% ($E = 0.05$)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) กับวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะแจกแบบสอบถามตามบริษัทเอกชนทั่วเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลเท่าที่ผู้วิจัยจะออกสำรวจได้ และใช้แบบสอบถามออนไลน์ (google form) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบอย่างน้อย 400 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาค้นคว้า รูปแบบการทำแบบสอบถาม ลักษณะการทำแบบสอบถาม และวิธีการทำแบบสอบถามจากเอกสารงานวิจัย รวมถึงแนวคิดและทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ทั้งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้อง และการค้นคว้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย

นำแบบสอบถามที่ทำเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนทำการทดลอง (Try out) โดยผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหาทั้งหมด 3 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence) หรือ Index of Consistency:IOC) ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณาค่า IOC ตามสูตรในการคำนวณ (ยุทธ ไกยวรรณ,2550) โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

จากการคำนวณถ้ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 โดยผลรวมของค่า IOC ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อความในข้อคำถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและคัดเลือกไว้ใช้ได้ แต่หากว่าค่าคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ค่าคำถามนั้นใช้ไม่ได้ โดยจากผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่า IOC โดยรวม เท่ากับ 0.95

นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 40 คน เพื่อนำมาหาความเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าแอลฟาจะใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (α -Cronbach Coefficient of alpha)

นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงเพื่อให้มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงเพื่อให้งานวิจัยมีความแม่นยำมากที่สุด จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายตามบริษัทเอกชนทั่วเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล โดยอาศัยเพื่อนและคนรู้จักช่วยแจกจ่ายตามบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล และอีกวิธีการคือนำแบบสอบถามลงไปในสื่อออนไลน์ (google form) เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้ตอบแบบสอบถาม

การจัดทำข้อมูล

เมื่อแบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนดแล้ว จะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถาม คนที่ตอบแบบสอบถามต้องทำงานในบริษัทเอกชนและต้องทำงานในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล เมื่อแบบสอบถามถูกต้องครบถ้วนแล้วจะนำมารหัสตัวเลข(Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน แล้วจึงนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นจะทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

- วัตถุประสงค์ข้อที่ 1,2 และ 3 จะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Mean deviation)
- วัตถุประสงค์ข้อที่ 4,5 จะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test และ One-way ANOVA

ผลวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถามจากจำนวนผู้ที่ตอบทั้งหมด 400 คน พบว่า

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศชาย	228	57
อายุต่ำกว่า 30 ปี	232	58
ระดับการศึกษา ต่ำกว่า ปวช.	153	38.3
สถานภาพโสด	273	68.3
ระดับพนักงาน	277	69.3
เงินเดือน 10,000-20,00 บาท	262	65.5

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตนอกที่ทำงาน และพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันของพนักงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

วัตถุประสงค์การศึกษา	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.72	0.68	ดี
2. คุณภาพชีวิตนอกที่ทำงาน	4.02	0.54	ดี
3. พฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันนอกเวลางาน	3.47	0.39	ปลอดภัยมาก

การทดสอบสมมติฐาน

สถานะส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตในการทำงาน			คุณภาพชีวิตนอกรที่ทำงาน		
	t	F	Sig.	t	F	Sig.
เพศ	0.53	-	0.60	0.01	-	0.99
อายุ	-	2.25	0.08	-	17.15	0.00*
การศึกษา	-	1.37	0.24	-	3.01	0.02*
สถานภาพสมรส	-	1.90	0.17	-	0.38	0.54
สถานภาพการทำงาน	-	7.78	0.00*	-	11.46	0.00*
ระดับเงินเดือน	-	2.87	0.02*	-	5.10	0.00*

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การเปรียบเทียบแต่ละคู่ด้วยวิธี LSD

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานภาพโดยรวม

สถานภาพการทำงานโดยรวม	Mean	พนักงาน	หัวหน้างาน	ผู้บริหารระดับกลาง
		3.64	3.93	3.89
พนักงาน	3.64	-	(-.29)*	(-0.25)
หัวหน้างาน	3.93	-	-	0.03
ผู้บริหารระดับกลาง	3.89	-	-	-

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระดับเงินเดือนโดยรวม

ระดับเงินเดือน	Mean	ต่ำกว่า	10,000-	20,001-	30,001-	40,001
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	บาทขึ้นไป
		3.86	3.64	3.93	3.81	3.75
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.86	-	0.22	(-0.07)	0.05	0.11
10,000-20,000 บาท	3.64	-	-	(-0.28*)	(-0.17)	(-0.11)
20,001-30,000 บาท	3.93	-	-	-	0.12	0.18
30,001-40,000 บาท	3.81	-	-	-	-	0.06
40,001 บาทขึ้นไป	3.75	-	-	-	-	-

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 58 ระดับการศึกษาของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากการศึกษายู่ในระดับต่ำกว่า ปวช. คิดเป็นร้อยละ 38.3 สถานภาพสมรสผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นคนโสด คิดเป็นร้อยละ 68.3 สถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากการทำงานอยู่ในระดับพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 69.3 และสำหรับเงินเดือนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีเงินเดือนอยู่ที่ 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาดในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าโดยรวมค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในช่วงสถานการณ์โควิด -19 ระบาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1.)ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 2.)ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี มีค่าเฉลี่ย 3.86 3.)ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 4.)ด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่ยุติธรรมและเพียงพอมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี มีค่าเฉลี่ย 3.41

คุณภาพชีวิตนอกที่ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาดในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าโดยรวมค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตนอกที่ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในช่วงสถานการณ์โควิด -19 ระบาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่วนรายด้าน 1.)คุณภาพชีวิตด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 2.)คุณภาพชีวิตด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 3.)คุณภาพชีวิตด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี มีเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.96

พฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันนอกเวลางานของพนักงานบริษัทเอกชน ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับพฤติกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มีพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันที่ปลอดภัยมาก 1.) ด้านท่องเที่ยวและเดินทางมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์พฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันปลอดภัยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 2.) ด้านเวลาว่างและพักผ่อนมีค่าเฉลี่ย 3.51 อยู่ในเกณฑ์พฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันปลอดภัยมาก 3.) ด้านการบริโภคมีเกณฑ์ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.35 อยู่ในเกณฑ์พฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันปลอดภัยมาก

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีความแตกต่างกันตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของโดยรวมด้านเพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ($\text{Sig.} = 0.60, 0.08, 0.24, 0.17 > \alpha = 0.05$) ตามลำดับ

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้าน สถานภาพการทำงานและระดับเงินเดือนมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ $0.05(\text{Sig.}=0.00,0.02<\alpha=0.05)$ ตามลำดับ

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตนอกที่ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาด ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตนอกที่ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีความแตกต่างกันตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตนอกที่ทำงานของโดยรวมด้านเพศ และสถานภาพสมรส ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ $0.05(\text{Sig.}=0.99,0.54>\alpha=0.05)$ ตามลำดับ

ส่วนคุณภาพชีวิตนอกที่ทำงานของพนักงานด้าน อายุ การศึกษา สถานภาพการทำงานและระดับเงินเดือนมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ $0.05(\text{Sig.}=0.00,0.02,0.00,0.00<\alpha=0.05)$ ตามลำดับ

การอภิปรายผลศึกษาวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาดในเขตพื้นที่ กรุงเทพฯและปริมณฑล

จากผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาด ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล พบว่าโดยรวมค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่ กรุงเทพฯและปริมณฑลในช่วงสถานการณ์โควิด -19 ระบาด มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ขององค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดีทั้งหมด และเหตุผลน่าจะมาจากในช่วงสถานการณ์โควิด-19ระบาดกระทบกับรายได้ของพนักงานบริษัทเอกชนโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้าง การหยุดงานเนื่องจากต้องรักษาตัว บริษัทหยุดขายตกทำให้รายได้จากการทำโอทีลดลง หรือแม้กระทั่งการซื้อยารักษาโรครวมถึงการซื้ออุปกรณ์ป้องกันเชื้อโรค เช่น หน้ากากอนามัย เจลล้างมือ ยาและเวชภัณฑ์ เป็นต้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญญาณี เอมโคกสลด (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอูลูมีเนียมจำกัด พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอูลูมีเนียมจำกัดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ทั้งนี้จากผลการศึกษาวิจัยส่วนที่ทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชนอยู่ในเกณฑ์ดีทุกด้าน น่าจะมาจากการให้ความร่วมมือของบริษัทเอกชนในการออกมาตรการเพื่อป้องกันโควิด-19 อย่างเอาใจจริงเอาใจ ทั้งการออกมาตรการภายในบริษัท การให้ความร่วมมือกันทางภาครัฐอย่างจริงจัง รวมถึงมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล ทำให้พนักงานเอกชนมองว่าโรคระบาดโควิด-19 ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัท

คุณภาพชีวิตนอกที่ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาดในเขตพื้นที่ กรุงเทพฯและปริมณฑล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าโดยรวมค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่ กรุงเทพฯและปริมณฑลในช่วงสถานการณ์โควิด -19 ระบาด มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตที่ดี ส่วนรายด้าน ด้านสังคม ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดีทั้งหมด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐชัย มีชันช่วง (2553) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหาร

ประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 โดยผลการศึกษาพบว่าข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีระดับคุณภาพชีวิตระดับสูง

พฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันนอกเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาดในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับพฤติกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาดในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล โดยรวมค่าเฉลี่ยมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันปลอดภัยมาก ส่วนรายด้านพบว่าด้านท่องเที่ยวและเดินทาง ด้านเวลาว่างและพักผ่อนมี และด้านการบริโภค มีเกณฑ์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันปลอดภัยมากทั้งหมด จากผลที่ทำให้พฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันของพนักงานบริษัทเอกชนมีความปลอดภัยมากน่าจะมีสาเหตุมาจากโรคระบาดโควิด-19 ที่ทำให้วิถีการใช้ชีวิตของประชาชนเปลี่ยนไปอย่างยิ่ง เช่น การเว้นระยะห่าง การสวมใส่หน้ากากอนามัย การห้ามการท่องเที่ยวการเดินทาง การอุปโภค บริโภคที่เปลี่ยนไป เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จึงส่งผลให้การใช้ชีวิตประจำวันของประชาชนมีพฤติกรรมปลอดภัยอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉันทวรธรรม คำแสนความรู้ (2564) ที่ได้ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมในการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ของประชาชนในเขตอำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านพฤติกรรมในการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ร้อยละ 99.80 ได้สวมหน้ากากอนามัยเมื่อออกจากบ้านทุกครั้ง อาจเป็นเพราะพฤติกรรมในการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 นี้ได้มีการรณรงค์ในทุกประเทศทั่วโลกซึ่งนับว่าเป็นพฤติกรรม New normal หรือ พฤติกรรมใหม่ของประชาชนที่มีการดำเนินชีวิตในรูปแบบที่เปลี่ยนไป ซึ่งประชาชนได้ปฏิบัติให้เป็นนิสัย จึงทำให้คะแนนเฉลี่ยของความรู้ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาด ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ส่วนนี้น่าจะมาจากการทำงานของแต่ละบริษัทไม่มีการแบ่งแยกและกีดกันเรื่องเพศ รวมถึงการให้ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงจึงไม่มีความแตกต่างกัน รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันน่าจะมาจากความเท่าเทียมของพนักงานทุกระดับในองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน น่าจะมาจากความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานภายในบริษัท อย่างเช่น ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางกับตำแหน่งพนักงานซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างแน่นอน ส่วนมากผู้บริหารจะทำงานในออฟฟิศคอยบริหารงานด้านต่างๆที่รับผิดชอบ ส่วนพนักงานจะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่อยู่หน้างาน ความหลากหลายในการทำงานจะแตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตนอกที่ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาด ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

คุณภาพชีวิตนอกที่ทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล มีความแตกต่างตามช่วงอายุในทุกๆด้าน เนื่องจากการใช้ชีวิตของแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านการบริโภค ความเครียด การพักผ่อน รายได้ รวมถึงครอบครัว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชนจึงมีความแตกต่างต่างกันในทุกๆช่วงอายุ

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านคุณภาพชีวิตโดยรวม ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม ทั้งนี้คนโสด คนที่สมรสแล้ว ล้วนแต่มีการใช้ชีวิตที่เหมือนกัน ทั้งด้านการบริโภค ความเครียด รายได้ จึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน คนที่มีเงินเดือนมากกว่าคนที่มียังน้อยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในทุกด้าน เช่น คนที่มีเงินเดือนมากย่อมกินอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการมากกว่า รวมถึงคนที่มีเงินเดือนมากย่อมมีสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยดีกว่า เป็นต้น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- รายการคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตและพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันของพนักงานบริษัทเอกชนในช่วงสถานการณ์โควิด -19 ระบาดในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล บางด้านยังไม่ครอบคลุมสำหรับพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน ส่วนมากจะเป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม
- สิ่งที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนดีขึ้น ต้องเน้นที่การจัดหาวัคซีนมาให้ประชาชนให้ได้รับวัคซีนกันครบทุกคน เพื่อลดการติดและลดการเสียชีวิต
- ควรเพิ่มเติมคำถามเพื่อสำรวจเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการที่ดีนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีและสวัสดิการของแต่ละโรงงานมีในตอนนี้ เพื่อที่จะได้เป็นข้อมูลนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน
- ควรมีคำถามเพื่อสำรวจความต้องการเวลาว่างและเวลาพักผ่อนที่เพียงพอสำหรับพนักงานบริษัทเอกชนที่เพื่อที่จะได้ให้เวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวหรือเวลาพักผ่อนไม่เน้นหนักไปข้างใดข้างหนึ่ง จนส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิต

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

- ข้อจำกัดในการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนมากจะเป็นเรื่องการสำรวจและแจกแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลซึ่งทำได้ยากและจำกัด เนื่องจากปัจจัยเรื่องโรคระบาดที่จำกัดการเดินทางและการเว้นระยะห่าง การรวมตัว การรวมกลุ่ม ทำให้การสำรวจกระจายได้ไม่มากพอตามความต้องการที่คาดไว้
- เรื่องระยะเวลาที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้มีไม่มาก และยังมีโดนปัญหาเรื่องโรคระบาดโควิด -19 ส่งผลให้งานวิจัยแต่ละขั้นตอนค่อนข้างทำได้ยากและล่าช้า อย่างเช่น การขอเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษา การขอเข้าพบเพื่อประเมิน IOC ค่อนข้างทำได้ยาก
- สำหรับงานวิจัยในอนาคตควรเน้นศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน ที่อยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมและนอกพื้นที่อุตสาหกรรมว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กัญญาณี เอมโคกสลด. (2562). ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรม อลูมิเนียมจำกัด .สาขาการจัดการอุตสาหกรรม. โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3.สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ณัฐวรรณ คำแสน.(2564).ความรู้ ทักษะคติ และพฤติกรรมในการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ของประชาชนในเขตอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี.วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า. จังหวัดเพชรบุรี .ปีที่ 4 .ฉบับที่ 1

ดนู จีระเดชากุล.(2541). นันทนาการสำหรับเด็ก. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช

รัชชนก แวแก้ว. (2557). พฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นิคม จารุมณี. (2544). การท่องเที่ยวและการจัดการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์.

ปรีชา วิหคโต. (2532). จิตวิทยากับพฤติกรรมวัยรุ่น. ในปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (บรรณาธิการ). เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมวัยรุ่น (หน่วยที่ 1-8). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พัฒนิน กิติพราภรณ์. (2531). นานาทรรศนะ : ธุรกิจเพื่อคุณภาพชีวิต...ของใคร. วารสารเศรษฐกิจและบริหารธุรกิจ,15 (1), หน้า 42-61.

รัชนิวรรณ ไผ่สุวรรณ. (2548) . คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ศาสตราจารย์หม่อมหลวงต๋อย ชุมสาย. (2537) . มุลินิศศาสตราจารย์หม่อมหลวงต๋อย ชุมสาย .ตีพิมพ์ครั้งที่ 1. หน้า 282.กรุงเทพฯ:

ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). คุณภาพชีวิตและค่านิยมของสังคมไทย. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สิปปนนท์ เกตุทัต. (2533). ระบบการศึกษาช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างไร .ปาฐกถาในคราวและมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. 1 มีนาคม (อัดสำเนา).

สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัครการ. (2534). คุณภาพชีวิตของคนไทยเปรียบเทียบระหว่างเมืองกับชนบท. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันพัฒนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุบัญญัติ ไชยชาญ. (2550). การบริหารการตลาด. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สุวัฒน์ ศิริรินทร์, และภาวนา สวนพล. (2552). แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้บริโภค. [ออนไลน์]. <https://doctemple.wordpress.com/2017/01/23>. (สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2564).

สุวัฒน์ มหัตรินทร์กุล.(2540).เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุด 100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด. โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่. กรมสุขภาพจิต. กระทรวงสาธารณสุข.

อรอุษา จันทรวีรุจ. (2544). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกสุศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล .

อเนก ช้างน้อย.(2532). ประวัติปรัชญาและการพลศึกษา.เอกสารประกอบการเรียน: ภาควิชาพลานามัย คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Walton, Richard E. (1973). Quality of lift : What is it?. Ston Management Review, 15 (September 1973) ,12-16.

UNESCO. (1981). Quality of life. An Orientation of Population Education. Bangkok: UNESCO