

คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของ
ไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

**Quality of life that Affects Work Efficiency in COVID-19 Epidemic
Situation of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University personnel**

นราธิป อีรณนารถ และ ธนวัฒน์ บุรีรัตน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Naratip Teeratanatorn and Thanawat Bureerat
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: naratip_tee@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (2) ประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และ (3) ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 264 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำแนกตามคณะที่สังกัดทั้ง 5 คณะ และศูนย์/สำนักภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method) และสถิติสหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; ประสิทธิภาพการทำงาน; ไวรัสโควิด-19

* วันที่รับบทความ : 3 กรกฎาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 18 กรกฎาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 19 กรกฎาคม 2566

Received: July 3 2023; Revised: July 18 2023; Accepted: July 19 2023

Abstracts

This research is an applied research, with the objective of studying (1) The quality of life in the situation of the COVID-19 virus outbreak of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University personnel (2) Work efficiency in the situation of the outbreak of the COVID-19 virus of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University personnel and (3) The relationship of quality of life that affects work performance in the situation of the COVID-19 outbreak of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University personnel. The sample group consists of 264 personnel working in Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. The sample size was determined using Taro Yamane's formula and a systematic random sampling method was employed, using a purposive sampling approach and employ the method of Stratified Random Sampling, categorized by the 5 faculties and internal centers/offices within Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. The tools used for data collection and statistical analysis include interviews, questionnaires, statistical measures such as frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, pairwise comparison using Scheffe's method, and Pearson's correlation coefficient. The research findings indicate that (1) the overall quality of life among the personnel of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University during the COVID-19 pandemic is at a high level. (2) The overall work efficiency of the personnel at Nakhon Si Thammarat Rajabhat University during the COVID-19 pandemic is at a high level and (3) quality of life in safe working environment opportunity to develop skills democracy in the organization and the nature of work that is beneficial and related to society affects work efficiency in the situation of the COVID-19 virus outbreak of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University personnel statistically significant at the 0.05.

Keywords: quality of life; work efficiency; the COVID-19 virus

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง คนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมากในการทำงาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้มีความสุข ความมั่นคง ถ้าเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เห็นคุณค่าของงานที่ทำ ทำงานแล้วมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ มีแรงจูงใจและความผูกพันกับงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมทำให้เกิดผลดีกับงาน (อารียา การดี, 2562 : 1)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างมากในสภาพการทำงานในยุคปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและเป็นทุนทางสังคมที่มีค่าอย่างยิ่ง ทั้งนี้ในปัจจุบันคนส่วนมากต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม และเอื้อต่อการทำงาน (สุภัทธานย์ ขุนสิงห์สกุล และพรชดณัย วัชรธนพัฒน์ธาดา, 2565 : 248-267) ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมี

ความรู้สึกที่ดีต่องาน มันคง ทำให้เกิดความสุข ก่อให้เกิดผลดีมายังองค์กร การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยจึงจะทำให้เป็นคนทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้วิธีการทำงานอย่างไรถึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว

ประเทศไทยยังเผชิญหน้ากับสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 แม้ว่าการแพร่ระบาดจะลดความเข้มข้น แต่รัฐบาลยังประกาศให้ประชาชนเข้มงวดกับมาตรการทางด้านสาธารณสุขต่อไป สถานการณ์ที่เกิดขึ้นถือเป็นเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบที่เชื่อมโยงแก่คนจำนวนมากทำให้เกิดการว่างงาน ขาดรายได้ในการเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว และก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมายทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในระดับสังคม เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการเข้าสู่ภาวะความเครียด ภาวะซึมเศร้า และปัญหาการฆ่าตัวตาย เป็นต้น (ธนัชชา จันคณา พิพัฒน์ ไทยอารี และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2564 : 1-30) จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้หน่วยงานราชการต้องดำเนินการปรับตัวและปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตของบุคลากรด้วยเช่นกัน สิ่งที่ถูกองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลง คือ มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 เช่น การใส่หน้ากากอนามัย การเว้นระยะห่างทางสังคม การแยกตัวออกจากชุมชน มีการเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตและวัฒนธรรมการทำงาน ให้มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่ลดลง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนไป ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่อคุณภาพชีวิตไม่ดี สุขภาพจิตย่อมไม่ดีตามไปด้วย ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและองค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สถานการณ์โควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัยหลากหลายแบบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานและการสอนระยะไกล มหาวิทยาลัยหลายแห่งได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำงานและการสอนออนไลน์เพื่อปฏิบัติตามคำแนะนำเกี่ยวกับระยะห่างทางสังคม การเปลี่ยนแปลงนี้ต้องการให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น อาจารย์ ผู้ดูแลระบบ และบุคลากรสนับสนุน เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่และแพลตฟอร์มการสอน ความกังวลและความปลอดภัยในเรื่องสุขภาพ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องจัดการกับความกังวลและความปลอดภัยที่เพิ่มขึ้น มหาวิทยาลัยได้นำมาตรการความปลอดภัย เช่น กฎระยะห่างทางสังคมและมาตรการทำความสะอาด เพื่อปกป้องทั้งบุคลากรและนักศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตประจำวันและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพและความเป็นหนี้สินทางจิต: การระบาดของโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ได้ส่งผลให้บุคลากรมหาวิทยาลัยรู้สึกเครียด กังวล และไม่แน่ใจเรื่องการทำงานระยะไกล ความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน และสถานการณ์ทั่วโลกมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตและความเป็นหนี้สินทางจิตของบุคลากร โควิด-19 ได้มีผลกระทบต่อการทำงานของโครงการวิจัยหลายราย การปิดห้องปฏิบัติการ การจำกัดการเข้าถึงสถานที่ และโอกาสในการรับทุนน้อยลงไปทำให้เกิดข้อจำกัดในการ

ดำเนินการวิจัยที่กำลังดำเนินอยู่ ผลกระทบทางการเงิน มหาวิทยาลัยต้องเผชิญกับความท้าทายทางการเงิน เนื่องจากการลดจำนวนผู้เข้าศึกษา และข้อจำกัดของงบประมาณนี้ทำให้ต้องมีการลดค่าใช้จ่าย รวมถึงการลงพื้นที่งาน การหยุดงานชั่วคราว และการลดสวัสดิการให้แก่บุคลากร การพัฒนาความเชี่ยวชาญอาชีพ สถานการณ์โควิด-19 ได้กระตุ้นบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญอาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะในการสอนระยะไกล ความสามารถในการสื่อสารออนไลน์ และเทคนิคการทำงานผ่านช่องทางดิจิทัล สมดุลความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การปรับใช้ระบบการทำงานจากระยะไกลไปสู่การทำงานจากที่บ้าน ทำให้เกิดความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย การหาสมดุลระหว่างความรับผิดชอบทางการทำงานและสุขภาพส่วนตัวกลายเป็นความท้าทาย และการปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ บุคลากรมหาวิทยาลัยต้องปรับตัวกับเทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่สำหรับการร่วมงานออนไลน์ กิจกรรมเสมือนจริง และการส่งมอบเนื้อหาการเรียนการสอนออนไลน์ ทำให้เกิดโอกาสและความท้าทายในการพัฒนาทักษะและความสามารถทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงในบทบาทและหน้าที่

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน และนำเสนอเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปปรับใช้กับนโยบายของมหาวิทยาลัยภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการระบาดของไวรัสโควิด-19 และอาจเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับใช้หากเกิดเหตุการณ์ในลักษณะใกล้เคียงกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ระเบียบวิธีการวิจัย

การดำเนินโครงการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงประยุกต์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ บนพื้นฐานการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 768 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2564) กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 264 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายรูปแบบ โดยเรียงลำดับการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ และแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบว่าการตอบแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามไม่มีผลใด ๆ ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม แล้วนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เป็นประเด็น นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการบันทึกคำตอบในแบบสอบถามเพื่อประมวลข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์ (Interview Guideline)

1) แบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว และทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยแบบสัมภาษณ์การวิจัยได้ผ่านการทดสอบด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 20 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามคณะที่สังกัดทั้ง 5 คณะ และศูนย์/สำนักภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2) แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยวางแนวทางคำถามตามประเด็นในกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-ended Question)

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. รวบรวมค้นคว้าข้อมูลทุติยภูมิ จากหลักการ แนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อการนำไปเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ต่อไป

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ใช้ผลการศึกษาค้นคว้าเอกสาร (Documentary Study) มาเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลในด้านคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเป็นการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการแบบเตรียมคำสัมภาษณ์

3. นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้เพื่อให้ได้คำตอบตรงกับคำถามการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้การดำเนินการเก็บข้อมูลอย่างหลากหลายแหล่งดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมของการวิจัยอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน และมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย เพื่อรวบรวมทฤษฎี แนวคิด และหลักการที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน

2. กำหนดประเด็น และขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา

การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และเสนอแนะเพื่อปรับปรุง แล้วนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Item Objective Congruence: IOC)

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด

3. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนนและทดสอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าระดับความน่าเชื่อถือด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่คำนวณโดยโปรแกรม SPSS for Windows ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.956

4. นำแบบสอบถามที่ได้ทดสอบมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างจริง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยวิธีการประมวลผลค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Packages for Social Science PC) มีขั้นตอนดังนี้

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของคำตอบที่ได้หลังจากการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้นในการวิเคราะห์

2) บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับรายละเอียดของการกำหนดน้ำหนักคะแนน โดย 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด และ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุดตามลำดับ

3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4) ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการสนทนาเป็นรายบุคคล สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สมัครใจให้ข้อมูล ใช้การบันทึกเทปและถอดเทป วิเคราะห์ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ โดยเน้นให้ความสำคัญกับเหตุผล ความรู้สึก เจตนาของผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยเน้นข้อมูลเชิงพรรณนา มีจุดเน้นในการสัมภาษณ์ที่ชัดเจน คำถามเปิดกว้าง และตรงประเด็น ข้อมูลในการศึกษามีลักษณะเชิงคุณภาพ (Qualitative) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้ทุกประเภท กล่าวคือ จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลปฐมภูมิ (Documentary

Study) ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มาวิเคราะห์ (Analysis) สังเคราะห์ (Synthesis) และตีความ (Interpretation) เพื่อให้ได้ความหมายของข้อมูล และบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย

4. ขั้นตอนการดำเนินงาน

4.1 รวบรวมค้นคว้าข้อมูลทุติยภูมิ จากหลักการ แนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อการนำไปเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสร้างแบบสอบถามต่อไป

4.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ใช้ผลการศึกษาค้นคว้าเอกสาร (Documentary Study) มาเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลในด้านคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา

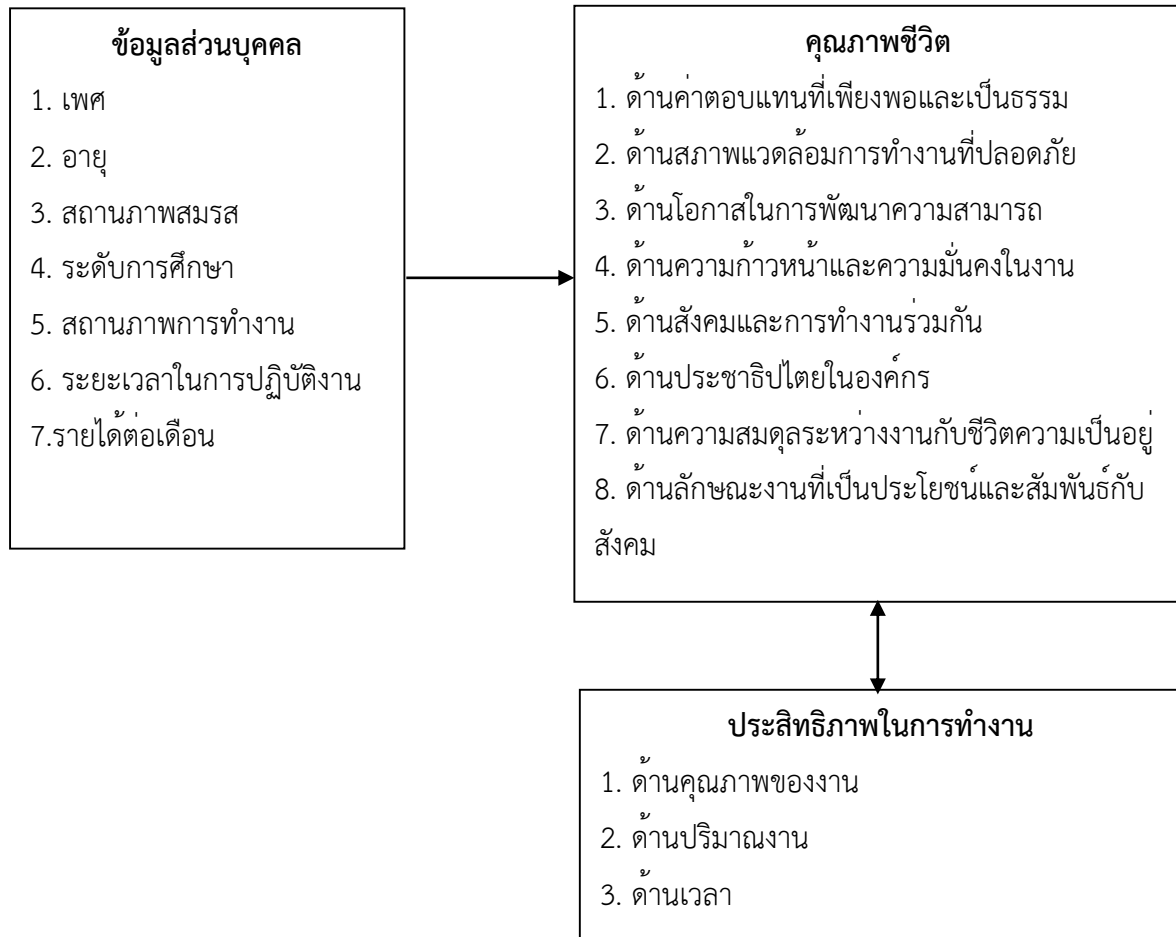
4.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ และแจกแบบสอบถาม

4.4 นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) และแบบสอบถาม มาวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ เพื่อให้ได้คำตอบตรงกับคำถามการวิจัยที่ตั้งไว้

4.5 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดในรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อนำผลการวิจัยดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณต่อไป โดยนำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จากผลการศึกษาและรวบรวมจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปองค์ประกอบได้ 8 ด้าน (Walton, 1973: 11-21; Newstrom & Davis, 1997:1; Drafke & Kossen, 2002:1; Cascio, 2003:1) และประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้าน (Certo, 2000:1; Peterson & Plowman, 1953:1) ดังกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คุณภาพชีวิต	$\bar{x}$	S.D	ระดับ	อันดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.57	0.80	มาก	6
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	3.79	0.54	มาก	4
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.48	0.70	ปานกลาง	8
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.51	0.69	มาก	7
ด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน	3.65	0.68	มาก	5
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.85	0.55	มาก	3
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	3.86	0.52	มาก	2
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม	3.94	0.56	มาก	1
รวม	3.71	0.52	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, $SD = 0.56$) รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, $SD = 0.52$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, $SD = 0.70$)

2. ระดับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับ	อันดับ
ด้านคุณภาพของงาน	4.19	0.65	มาก	1
ด้านปริมาณงาน	3.74	0.50	มาก	3
ด้านเวลา	4.15	0.58	มาก	2
รวม	4.03	0.50	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.58$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, $SD = 0.50$)

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช						
	b	SE _b	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.161	0.184		6.293	0.000*		
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	-0.015	0.040	-0.025	-0.388	0.698	0.424	2.359
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	0.261	0.065	0.286	3.987	0.000*	0.334	2.994
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	-0.299	0.061	-0.423	-4.911	0.000*	0.232	4.319
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.086	0.065	0.119	1.335	0.183	0.215	4.642

ด้านสังคมและการทำงาน รวมกัน	0.093	0.075	0.127	1.245	0.214	0.166	6.020
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.211	0.074	0.234	2.853	0.005*	0.255	3.922
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตความเป็นอยู่	0.064	0.077	0.068	0.837	0.403	0.263	3.797
ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม	0.323	0.062	0.363	5.213	0.000*	0.353	2.831
$r = 0.750$, $R^2 = 0.563$, $R^2_d = 0.549$, $SE_{est} = 0.33281$, $F = 40.985^*$, $Sig = 0.000$							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ -0.423 รองลงมา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.363 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.286 และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.234 ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้านกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ $r = 0.750$ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชทั้ง 4 ด้านสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชได้ร้อยละ 54.90 ($Adjusted R^2 = 0.549$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.33281

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช” สามารถนำมาอธิบายตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช (2558 : 1) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากนั้นมี 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ธนัชชา จันคณา พิพัฒน์ ไทยอารี และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2564 : 1-30) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 กรณีศึกษา: กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้าน แต่ลดน้อยลงกว่าช่วงก่อนเกิดสถานการณ์ ถึงแม้ว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะเป็นผลกระทบเชิงลบไปทั่วโลก แต่ถือเป็นเหตุการณ์ที่ทำให้ทุกคนได้เรียนรู้และนำมาปรับใช้กับการวางแผนดำเนินชีวิตและการทำงานในสถานการณ์ฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

จากผลการวิจัย ประสิทธิภาพการทำงาน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Certo (2000 : 1) และ Peterson & Plowman (1953 : 1) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา ที่เป็นเช่นนี้เพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญทั้งในด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนต่างให้ความสำคัญกับงานในหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพ โดยเฉพาะประเด็นของการให้

ความสำคัญกับจรรยาบรรณในอาชีพ และการปฏิบัติงานให้เกิดความถูกต้อง เป็นกลาง และสามารถเชื่อถือได้ ส่วนด้านปริมาณงานนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด มีการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติ ทำให้สามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนด ในประเด็นด้านเวลา บุคลากรให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานได้ทันต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน และในสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถส่งงานได้ทันตามเวลาที่หน่วยงานกำหนดในแต่ละวัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยขออภิปรายในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย หน่วยงานมีการสำรวจบุคลากรที่มีความประสงค์จะรับการฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคไวรัสฯ สถานที่ปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ และอากาศถ่ายเทได้สะดวก หน่วยงานจัดให้มีเจล/สเปรย์แอลกอฮอล์และมีการวัดอุณหภูมิก่อนเข้าอาคาร มีอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัยและปลอดภัย มีการฉีดพ่นยาฆ่าเชื้อในกรณีที่มีผู้ติดเชื้อไวรัสโควิด 19 ในอาคาร/สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และจัดแบ่งพื้นที่ทำงานเป็นสัดส่วน เพื่อลดการอยู่ใกล้ชิดในสถานการณ์โควิด-19 มีสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560 : 1) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2558 : 1) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านการทันเวลาในการทำงาน ซึ่งบุคลากรในองค์กรควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและด้านร่างกาย โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจนั้นคือการปฏิบัติงานที่ไม่เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกปลอดภัยและสะดวกสบาย มีการพัฒนาปรับปรุงสภาพการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่ดี เพิ่มความพึงพอใจให้กับบุคลากรให้มากขึ้น

2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ คือ ในสถานการณ์โควิด-19 หน่วยงานมีการจัดให้มีการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรอบรมออนไลน์ เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ไปใช้ในการทำงานที่บ้าน (Work from Home) มีการเตรียมความพร้อมในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ และให้บุคลากรเรียนรู้วิธีการทำงานแบบใช้เทคโนโลยีเพื่อลดการปฏิสัมพันธ์แบบใกล้ชิด มี

การจัดอบรมให้ความรู้ในการใช้แอปพลิเคชันใหม่ ๆ ในการทำงาน มีโอกาสคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตัดสินใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารออนไลน์ที่สามารถค้นคว้าทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้อย่างสะดวก และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในด้านต่าง ๆ

3. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร คือ บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจ และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชายังคงรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และในเรื่องส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 สอดคล้องกับงานวิจัยของอุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2558 : 1) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน

4. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม คือ มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ถึงแม้จะเกิดสถานการณ์โควิด-19 ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคมหรือด้านอื่น ๆ เป็นส่วนหนึ่งในการมีส่วนร่วมช่วยทำประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การดูแลตนเอง และการรักษาระยะห่างทางสังคม และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558 : 1) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ที่พบว่า ความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้สรุปข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

1.1 มหาวิทยาลัยควรมีโครงการสนับสนุนสุขภาพทางร่างกายและจิตใจของบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย การให้บริการคำปรึกษาทางจิตวิทยา และโปรแกรมการสร้างสุขภาพที่ครอบคลุม

1.2 การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือในระดับทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความเข้มแข็งในทีมงาน

1.3 มหาวิทยาลัยควรสร้างแพลตฟอร์มที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัย

1.4 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เพื่อกำหนด ปรับปรุง และพัฒนานโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ซึ่งยังคงมีการระบาดอย่างต่อเนื่อง เช่น วิธีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้มีคุณภาพ การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และให้ความสำคัญต่อเรื่องสิ่งแวดล้อมและสุขอนามัยที่ปลอดภัยของบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อเป็นการป้องกันการติดเชื้อและแพร่กระจายเชื้อไวรัสโควิด-19 เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาและดำเนินการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 สำหรับผู้ที่สนใจทำการศึกษาวิจัยในลักษณะใกล้เคียงกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทางผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรศึกษาเรื่องอื่น ๆ เช่น ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัย 7S McKinsey ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และนโยบายและการบริหารขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และการประเมินผลความสำเร็จของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาประชากรอื่น ๆ เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าภาคส่วน นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง เป็นต้น และควรใช้เครื่องมืออื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น แบบสังเกต

เอกสารอ้างอิง

- ธนชชา จันคณา พิพัฒน์ ไทยอารี และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2564). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. *วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ*. 2 (3), 1-30.
- วาริณี โพธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงศ์ รัตนพงษ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุภัทธานย์ ขุนสิงห์สกุล และพชรดนัย วัชรธนพัฒน์ธาดา. (2565). คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร. *วารสาร มจร การพัฒนาลังคม*. 7 (2), 248-267.
- อารียา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัครเดช ไม้งจันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity Quality of Work Life Profits* 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Certo, C. S. (2000). *Modern management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Conbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Drafke, M. W., & Kossen, S. (2002). *The Human Side of Organizations* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior At Work* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill: Irwin.
- Walton, B. E. (1973). Quality of Work Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 2 (1), 11-21.
- Yamane, T. (1973). *Statistics; An Introductory Analysis* (3rd ed.). Tokyo: Harper International.