

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ
เชื้อไวรัส โควิด-19 ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1

Work Life Quality Factors Affecting Personnel's Work Happiness in Excise Regional
Offices 1 Through COVID-19 Pandemic

นิภา ปุทอง¹ ดร.ปริญญาภรณ์ พจน์อริยะ²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 และเพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 จำนวน 230 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งข้าราชการ มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15,001 - 25,000 บาท (2) ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อภาพรวมปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (3) ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อภาพรวมความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดย ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ (4) ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน มีความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

¹นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Visionary leader รุ่นที่ 19 (กลุ่มวิชาเอกการจัดการ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่วนระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 แตกต่างกัน (5) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน, ความสุขในการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this independent research is to study the happiness at work during the COVID-19 pandemic of personnel in the Excise Regional Offices 1 and to find the relationship of quality of work life factors affecting work happiness during the COVID-19 pandemic Of the personnel the Excise Office Region 1. The population used in the study is 230 personnel in the Excise Office Region 1 and the statistic method for information analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test analysis, One-Way Analysis and Pearson's Correlation Coefficient.

The study found that 1) Most of the respondents are female, 31-40 years old, graduated in bachelor's degree, working as an official position ,less than or equal to 5 years of working experiences and average monthly income of 15,001 - 25,000 baht. 2) The respondents emphasize on the work life quality factors through the COVID-19 pandemic at a high level. When considered in each aspect, it was found expressed at the highest level in one aspect, safe and healthy work condition. Exhibited at a high level in three aspect, social integration, the total life space and adequate and fair compensation. 3) The respondents emphasize on the happiness of work through the COVID-19 pandemic at a high level. When considered in each aspect, it was found expressed at the highest level in one aspect: enthusiasm for work. Exhibited at a high level in three aspect: love of the work, job satisfaction and connections. 4) The respondents with different personal factors including gender, age, position and duration of employment, there was no difference in the work happiness through the COVID-19 pandemic. The education level and average monthly income has happiness of work through the COVID-19 pandemic affected different. 5) The work life quality factors and work happiness through the COVID-19 pandemic had the relationship at a medium level at statistical significance of 0.01.

Keywords: Work Life Quality Factors, Work Happiness

บทนำ

ในปี 2020 โลกประสบปัญหาอย่างหนักจากสถานการณ์ที่เกิดวิกฤติที่มีการระบาดหนักของโรคที่เกิดจากการติดเชื้อไวรัสชนิดหนึ่ง คือเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) สามารถเรียกง่าย ๆ ว่าเชื้อไวรัสโควิด-19 (องค์การอนามัยโลก, 2563) ในวันที่ 11 มีนาคม 2563 ทางองค์การอนามัยโลก (WHO) โดยผู้อำนวยการองค์การอนามัยโลกได้แถลงให้สถานะปัจจุบันของโรคที่เกิดจากเชื้อไวรัสโควิด-19 เป็นภาวะการระบาดใหญ่ทั่วโลก ซึ่งไวรัสโควิด 19 เป็นไวรัสที่เพิ่งมีการค้นพบใหม่หรือโรคอุบัติใหม่ (ไม่เคยมีการพบเชื่อนี้ในคนมาก่อน) โดยพบครั้งแรกที่เมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในช่วงปลายปี 2019 เชื้อไวรัสโควิด-19 นี้มีลักษณะเป็นกลุ่มของเชื้อไวรัสที่สามารถก่อให้เกิดโรคทางเดินหายใจในคน ซึ่งไวรัสที่อยู่ในกลุ่มนี้มีหลายสายพันธุ์แต่ส่วนใหญ่ทำให้เกิดอาการไม่รุนแรง คือ เป็นไข้หวัดธรรมดา ในขณะที่บางสายพันธุ์อาจก่อให้เกิด อาการรุนแรงเป็นปอดอักเสบได้ โดยไวรัสโควิด-19 นี้สามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนได้ผ่านทาง การไอ จาม การสัมผัสน้ำมูก หรือน้ำลาย การที่เชื้อไวรัสโควิด-19 สามารถติดจากคนสู่คนได้ง่ายนั้น ทำให้เชื้อ ลุกลามไปอย่างรวดเร็วในทุกภูมิภาคของโลก มีผู้ติดเชื้อ (ณ วันที่ 9 พฤษภาคม 2563) จำนวน 4,012,848 ราย เสียชีวิต 276,216 ราย โดยประเทศที่มียอดผู้ติดเชื้อสูงสุด คือ สหรัฐอเมริกา รองลงมา สเปน อิตาลี สหราชอาณาจักร และประเทศอื่น ๆ ตามลำดับ ซึ่งยอดผู้ติดเชื้อมีการเพิ่มสะสมตลอดเวลา (กระทรวงสาธารณสุข, กรมควบคุมโรค, 2563) ในประเทศไทยก็ประสบปัญหาในการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยประเทศไทยมียอดผู้ติดเชื้อจำนวน 3,004 ราย เสียชีวิต 56 ราย รักษาหาย 2,787 ราย ยอดผู้ติดเชื้อมีการเพิ่มสะสมตลอดเวลา (กระทรวงสาธารณสุข, กรมควบคุมโรค, 2563)

การที่มีผู้ติดเชื้อสะสมเพิ่มขึ้นทุกวัน ประเทศไทยมีมาตรการยับยั้งการระบาดภายในประเทศ โดยการเลื่อนวันหยุดสงกรานต์ และปิดสถานที่บางแห่งเป็นการชั่วคราว เช่น สนามมวย สถานบันเทิง สถานประกอบการบริการ ประเภทบริการ เช่น สถานประกอบการนวดเพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมความงาม สถานประกอบการเพื่อ รวมถึงสถานที่อื่นใดที่มีลักษณะแออัด เบียดเสียด หรือใกล้ชิดกัน ซึ่งง่ายต่อการแพร่ของเชื้อโรคหรือมีความเสี่ยงที่จะเกิดการแพร่ของโรคโควิด-19 เช่น ห้างสรรพสินค้า ตลาด สถานที่จำหน่ายอาหาร หรือเครื่องดื่ม โรงแรม ศาสนสถาน หรือสถานที่ซึ่งใช้จัดกิจกรรมที่มีการรวมตัวกันของบุคคลจำนวนมาก เป็นต้น และทางรัฐบาลได้ขอความร่วมมือประชาชน อยู่บ้าน หยุดเชื้อเพื่อชาติ โดยหลายองค์กรได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยให้พนักงานหรือบุคลากร หยุดทำงานที่บ้าน หรือการสลับกันมาทำงานเพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ ซึ่งการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชากร ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในส่วนของหน่วยงานหรือองค์กรทั้งที่เป็นส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ

และภาคเอกชน ส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของสถานประกอบการหรือธุรกิจต่าง และผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย เศรษฐกิจเกิดการถดถอย

อย่างไรก็ตามบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในองค์กรที่ทำให้องค์กรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และสำเร็จตามตัวชี้วัด หากบุคลากรทำงานด้วยความต้องการทำด้วยความเต็มใจ และเปี่ยมไปด้วยความสุข จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และบุคลากรในองค์กรเกิดความรักความสามัคคีกัน มีความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน และนำพาองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วัชร ณรงค์ฤทธิเดช, 2560) ในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็มีส่วนที่ทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุข การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 อาจส่งผลกระทบต่อจิตใจของบุคลากร โดยตัวบุคลากรอาจมีความวิตกกังวลในการเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 และอาจเกิดความเครียดที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์นี้อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้แม้ว่าจะไม่มีการแพร่ระบาดของไวรัสดังกล่าว ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่เป็นทุนเดิม (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556) ซึ่งการเกิดโรคอุบัติใหม่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและรูปแบบของการปฏิบัติงานที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

ดังนั้นจึงมีการศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 เพื่อให้ทราบถึงแนวทางและวิธีการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ถึงแม้จะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1

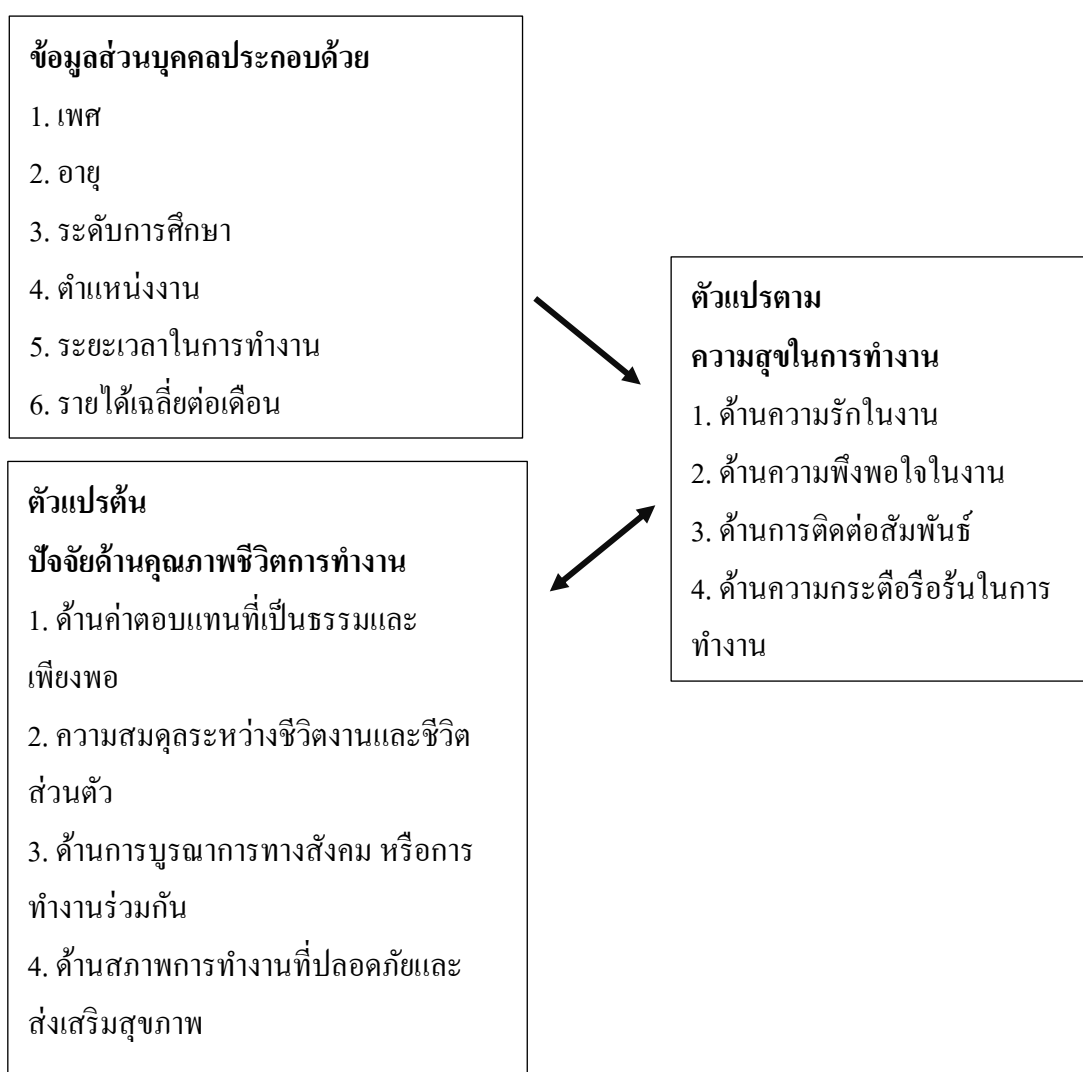
โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2. ด้านประชากร ในการศึกษา คือข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1

3. ด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาหน่วยงานในสังกัดความรับผิดชอบของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 โดยมีพื้นที่ในสังกัดทั้งหมด 10 พื้นที่

4. ด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม 2563

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กร การบริหารงานขององค์กร ที่คำนึงถึงความสุขของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย มีความสมดุลในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่เป็นความรู้สึกในทางบวก ในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกดี มีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งความรับผิดชอบ ประกอบด้วย ความรักในงาน ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ ความกระตือรือร้นในการทำงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎี ความสุขในการทำงาน

Manion (2003) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของ ความสุขในการทำงานมี 4 ด้าน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

Warr (1990) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. แนวคิดทฤษฎี คุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8

ประการ ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 จำนวน 230 คน
3. การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ ค้นคว้าข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ จากวารสารบทความทางวิชาการ หนังสือ ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเว็บไซต์ต่าง ๆ และนำข้อมูลสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. การตรวจสอบคุณภาพการเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ การวัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลการตรวจค่า IOC เท่ากับ 0.989 แสดงว่าเครื่องมือการวิจัยโดยรวมมีค่าความสอดคล้องที่ยอมรับได้ และการวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.965 ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ ถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม ให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 ตัวอย่าง จากบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 และทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลจากเว็บไซต์ต่าง ๆ
6. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป วิเคราะห์ประมวลผลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน โดยใช้ค่าสถิติเชิงอนุมาน ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานแต่ละข้อ ได้แก่ การทดสอบแจกแจงความถี่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlations)

สรุปผลวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.2 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.8 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.9 นอกจากนั้นส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.7 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าภาพรวมปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมที่ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.445 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเห็นด้วยมากที่สุด 1 ด้าน และระดับความเห็นด้วยมาก 3 ด้าน โดยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความเห็นสูงสุดอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยที่ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.438 รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.549 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.574 และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.738 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ภาพรวมปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.46	0.738	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	3.74	0.574	มาก
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	4.13	0.549	มาก
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.41	0.438	มากที่สุด
รวม	3.94	0.445	มาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน พบว่าภาพรวมความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมที่ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.393 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเห็นด้วยมากที่สุด 1 ด้าน และระดับความเห็นด้วยมาก 3 ด้าน โดยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีระดับความเห็นสูงสุดอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยที่ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.393 รองลงมาคือด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.471 ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.11 ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.468 และด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.538 9 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมความสุขในการทำงาน

ภาพรวมความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
ด้านความรักในงาน	4.18	0.471	มาก
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.11	0.468	มาก
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.09	0.538	มาก
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.21	0.434	มากที่สุด
รวม	4.15	0.393	มาก

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน มีความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมมีความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปรวมความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน				
	ด้านความรัก ในงาน	ด้านความพึง พอใจในงาน	ด้านการติดต่อ สัมพันธ์	ด้านความ กระตือรือร้น ในการทำงาน	รวม
เพศ	Sig. = 0.525 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.502 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.982 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.956 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.680 ไม่แตกต่างกัน
อายุ	Sig. = 0.000* แตกต่างกัน	Sig. = 0.261 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.445 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.985 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.200 ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	Sig. = 0.002* แตกต่างกัน	Sig. = 0.002* แตกต่างกัน	Sig. = 0.369 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.002* แตกต่างกัน	Sig. = 0.002* แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน				
	ด้านความรัก ในงาน	ด้านความพึง พอใจในงาน	ด้านการติดต่อ สัมพันธ์	ด้านความ กระตือรือร้น ในการทำงาน	รวม
ตำแหน่งงาน	Sig. = 0.040* แตกต่างกัน	Sig. = 0.205 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.402 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.007* แตกต่างกัน	Sig. = 0.065 ไม่แตกต่างกัน
ระยะเวลาในการ ทำงาน	Sig. = 0.071 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.303 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.499 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.751 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.464 ไม่แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	Sig. = 0.000* แตกต่างกัน	Sig. = 0.006* แตกต่างกัน	Sig. = 0.489 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.310 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = 0.038* แตกต่างกัน

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในระดับปานกลาง ที่ร้อยละ 51.1 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรักในงาน ที่ร้อยละ 46.0 ด้านความพึงพอใจในงาน ที่ร้อยละ 40.7 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ที่ร้อยละ 59.8 และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ที่ร้อยละ 17.4 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความสุขในการทำงาน				
	ด้านความรักในงาน	ด้านความพึงพอใจในงาน	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	รวม
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	R = .220** Sig.= 0.001 สัมพันธ์กัน	R = .181** Sig.= 0.006 สัมพันธ์กัน	R = .291** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน	R = 0.002 Sig.= 0.977 ไม่สัมพันธ์กัน	R = .220** Sig.= 0.001 สัมพันธ์กัน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	R = .423** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน	R = .365** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน	R = .464** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน	R = .184** Sig.= 0.005 สัมพันธ์กัน	R = .445** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	R = .470** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน	R = .433** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน	R = .658** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน	R = .218** Sig.= 0.001 สัมพันธ์กัน	R = .555** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	R = .353** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน	R = .327** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน	R = .508** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน	R = .187** Sig.= 0.004 สัมพันธ์กัน	R = .429** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน
รวม	R = .460** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน	R = .407** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน	R = .598** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน	R = .174** Sig.= 0.008 สัมพันธ์กัน	R = .511** Sig.= 0.000 สัมพันธ์กัน

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ สรุปและอภิปรายผลการวิจัยโดยมีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้
วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1

บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน มีความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมมีความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามียกระดับความเห็นด้วยมากที่สุด 1 ด้าน และระดับความเห็นด้วยมาก 3 ด้าน โดยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มียกระดับความเห็นสูงสุดอันดับหนึ่ง รองลงมาคือด้านความรักในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร ฌรณฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามียกระดับความเห็นด้วยมากที่สุด 1 ด้าน และระดับความเห็นด้วยมาก 3 ด้าน โดยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มียกระดับความเห็นสูงสุดอันดับหนึ่ง รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ ตรีกระจำ (2561) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ จิตต์หมั่น (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ในระดับมากที่สุด แสดงว่าบุคลากรให้ความสำคัญ ดังนั้นในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 สภาพแวดล้อมในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งองค์กรได้มีการจัดการสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและปราศจากเชื้อโรค โดยมีการตรวจและจัดเตรียมอุปกรณ์เพื่อป้องกันเชื้อโรค ที่เป็นส่วนกลาง และองค์กรควรจะทำให้มีความสำคัญในด้านนี้ต่อไป และมีการจัดอบรมแม่บ้านเรื่องการดูแลสถานที่ให้ถูกสุขอนามัย มีการทำความสะอาดบริเวณต่าง ๆ เป็นประจำ

2. ความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง แสดงว่าบุคลากรหากมีความสุข ก็จะมี ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตื่นตัวอยากทำงานให้สำเร็จ และอยากทำงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งองค์กรควรจะมีการจัดอบรมโครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร และมีการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน และการแบ่งปริมาณงานให้สอดคล้องกับความสามารถ และความถนัด และตามวุฒิการศึกษาของแต่ละบุคคล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นที่สัมพันธ์กันในทุกด้าน แสดงว่าเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะมีความสุขในการทำงาน รักในงานที่ทำ มีความเต็มใจและตั้งใจทำงาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้งานนั้นสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 องค์กรควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้นทั้งทางด้าน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร เป็นต้น และให้การยอมรับ ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 จำนวน 230 คน จึงควรมีการศึกษานักวิชาการของกรมสรรพสามิตในสำนักงานอื่น ๆ ด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงความแตกต่างในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข, กรมควบคุมโรค (2563). รายงานสถานการณ์ โควิด-19. ค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2563, จาก <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/index.php>
- ชัยรัตน์ จิตต์หมั่น. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภรณ์ทิพย์ ตรีกระจำ. (2561). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือเกตรา กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชร ณรงค์ฤทธิเดช. (2560). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ่ายอง. (2555). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพลส.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15, 11-21.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193-210.