

**ปัจจัยทางเศรษฐกิจและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ของพนักงานรายเดือนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ภายใต้สถานการณ์
การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19**

Economic factors and organizational commitment affecting the quality of life
of monthly employees in the Eastern Economic Corridor (EEC) under the
epidemic situation of the COVID-19 virus

สุธิศา รัตนวิชา¹
Suthisa Rattanawicha

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานรายเดือนที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิต และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือน ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม 400 ชุด และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับของปัจจัยที่ศึกษาสรุปได้ คือ 1) ระดับเฉลี่ยของปัจจัยทางเศรษฐกิจ คือ 3.41 ระดับมาก 2) ระดับเฉลี่ยปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร คือ 3.39 ระดับปานกลาง และ 3) ระดับเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิต คือ 3.42 ระดับมาก อายุและระดับการศึกษาเป็น 2 ปัจจัย ที่มีระดับเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อระดับระดับคุณภาพชีวิต คือ 1) ด้านโอกาสในการสร้างรายได้อื่น ๆ 2) ด้านความสามารถในการออมเงิน 3) ด้านการแพร่ระบาดของ COVID 19 4) ด้านสภาพคล่องทางการเงิน และ 5) ด้านความสามารถในการบริหารหนี้สิน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต คือ 1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามการทำงานให้กับองค์กร และ 2) ด้านความรู้สึกรักภักดีที่มีต่อองค์กร

คำสำคัญ (Keywords) : ปัจจัยทางเศรษฐกิจ; ความผูกพันต่อองค์กร; คุณภาพชีวิต; พนักงานรายเดือน

Abstract

This research aimed: 1) to study the levels of economic factors and corporate commitment, and monthly employees' quality of life in the Eastern Economic Corridor (EEC); 2) to study the demographic factors of monthly employees on the levels of quality of life; and 3) to study the economic factors and the levels of corporate engagement affecting the monthly employees' quality of life. The researcher used a quantitative research method with 400 copies of the opinion questionnaires, the statistical one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis (MRA).

Received: 2021-11-03 Revised: 2021-11-11 Accepted: 2021-11-15

¹ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก Full Time Lecturer The Faculty of Business Administration, Krirk University. E-mail: suthisa_sa@hotmail.com

The results showed that the levels of the factors studied were summarized as follows: 1) the mean level of economic factors was 3.41, at a high level; 2) the mean level of organizational commitment factor was 3.39, at a moderate level; and 3) the mean level of quality of life was 3.42, at a high level. Apparently, the age and education levels were two factors with significantly different mean level of quality of life. The economic factors affecting the levels of quality of life were: 1) other opportunities for income-earning, 2) factors in the ability to save money; 3) the spread of the COVID-19 virus; 4) financial liquidity; and 5) debt management capability. The organizational commitment factors affecting the level of quality of life were: 1) the willingness to contribute to the organization; and 2) the feeling of loyalty to the organization.

Keywords: Economic Factors; Organizational Commitment; Quality of Life;
Monthly Employees

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบัน ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งการดำเนินชีวิตของประชาชนและระบบเศรษฐกิจของประเทศ แนวคิดการดำเนินชีวิตแบบ New normal จึงถูกนำมาใช้เพื่อการดำรงอยู่ของสังคมและผู้คนทุกภาคส่วน องค์กรในส่วนต่างๆ เองทั้งภาครัฐและเอกชนก็ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและยากที่จะคาดคะเนนี้ จึงทำให้ต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรอยู่เสมอ โดยองค์กรสมัยใหม่นั้นจะมีจุดเด่นที่จะมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง มีความยืดหยุ่นสูง มีการจัดการองค์กรแบบพลวัตสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา (จิราพร พุกษานกุล, 2561) ซึ่งในขณะนี้องค์กรในประเทศไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่องค์กรยุคใหม่ 4.0 อย่างเต็มตัว การจัดสวัสดิการเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในองค์กร รวมถึง การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างคุณภาพคนและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในองค์กร (มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2562) ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย เช่น ผลการศึกษาของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ที่พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน เป็นกลุ่มของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสิ้น แต่เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ COVIK 19 ที่กินเวลามากกว่า 2 ปี ส่งผลให้ภาวะเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ผู้ประกอบการหลายรายต้องปิดกิจการลงอย่างไม่มีกำหนด ส่งผลให้พนักงานจำนวนมากทั้งแบบรายวัยและรายเดือนต้องหยุดงานหรือตกงานโดยไม่มีกำหนด ส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความเครียดสะสมที่อาจนำไปสู่ปัญหาสังคมในด้านต่างๆ ได้ โดยผลการศึกษาของ ธนชัย ยมจินดา และคณะ (2564) พบว่า พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครกำลังเผชิญกับความเครียดภายใต้ภาวะการณ์ โควิด 19 ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในระยะยาวได้ ดังนั้น ในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน ว่าส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตพนักงานรายเดือนอย่างไร โดยใช้พื้นที่ศึกษา คือ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ได้รับการส่งเสริมเศรษฐกิจมากที่สุดของไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานรายเดือนมีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจและระดับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการแบบสอบถามที่มีโครงสร้างที่แน่นอนเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสังเคราะห์หาตัวแปรสำหรับใช้เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย หลังจากนั้นจึงนำผลการทบทวนวรรณกรรมไปสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีโครงสร้างที่แน่นอน โดยมีหัวข้อ ดังนี้ 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต 2) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ 3) แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม (Field Study) ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างที่แน่นอนกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ปัจจัยทางเศรษฐกิจความและผูกพันต่อองค์กรว่าปัจจุบันพวกเขาเหล่านั้นมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใดและมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจความและผูกพันต่อองค์กร หรือไม่ อย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 เก็บข้อมูลความคิดเห็นจากพนักงานรายเดือนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 400 คน

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่มีโครงสร้างที่แน่นอน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นด้วยตนเองจากการทบทวนวรรณกรรม โดยมีขั้นตอนของการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้แนวทางในการกำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือ
2. สร้างเครื่องมือวิจัยโดยยึดกรอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการค้นหาคำตอบ
3. ส่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อขอความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงทำการปรับปรุงแก้ไข

4. การตรวจสอบคุณภาพและจริยธรรมแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล การลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานรายเดือน จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้คำถามคัดกรอง 2 ข้อ คือ

1. ท่านเป็นพนักงานที่รับค่าตอบแทนจากการทำงานประจำเป็นรายเดือนหรือไม่
2. ท่านเป็นลูกจ้างแบบมาตรา 33 ตามกฎหมายแรงงานหรือไม่

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและลงรหัสจากแบบสอบถามความคิดเห็นทั้ง 400 ชุด แล้วจึงทำการจัดเตรียมข้อมูลแยกตัวแปรตามกรอบแนวคิด เพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือน โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test และ One way ANOVA F-test

2. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยทางเศรษฐกิจ ระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ความสามารถในการสร้างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3.42	0.60	มาก
2. ความสามารถในการจัดการค่าใช้จ่ายต่อเดือน	3.40	0.54	มาก
3. ความสามารถในการบริหารหนี้สิน	3.40	0.54	มาก
4. สภาพคล่องทางการเงิน	3.39	0.57	ปานกลาง
5. ความสามารถในการออมเงิน	3.41	0.60	มาก
6. โอกาสในการสร้างรายได้อื่น ๆ	3.39	0.54	ปานกลาง
7. เครดิตจากสถาบันการเงิน	3.41	0.60	มาก
8. การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19	3.40	0.53	มาก
ภาพรวม	3.41	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า น้ำหนักปัจจัยเฉลี่ยด้านเศรษฐกิจของพนักงานรายเดือนทั้ง 8 ด้าน เท่ากับ 3.41 ค่า S.D. เท่ากับ 0.53 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยด้านความสามารถในการสร้างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยด้านความสามารถในการออม และปัจจัยด้านเครดิตจากสถาบันการเงิน เป็น 3 ด้านที่มีน้ำหนักปัจจัยเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยเท่ากับ 3.42, 3.41, 3.41 ทั้งหมดแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก และ มีค่า S.D. เท่ากับ 0.60, 0.60 และ 0.60 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน ปัจจัยด้านโอกาสในการสร้างรายได้ อื่น ๆ มีน้ำหนักปัจจัยเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.39 ค่า S.D. เท่ากับ 0.54 ซึ่งแปรผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร	3.40	0.44	ปานกลาง
2. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.38	0.41	ปานกลาง
3. ความเป็นสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.40	0.42	ปานกลาง
4. ความรู้สึกจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร	3.38	0.44	ปานกลาง
ภาพรวม	3.39	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า น้ำหนักปัจจัยเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนทั้ง 4 ด้าน เท่ากับ 3.39 ค่า S.D. เท่ากับ 0.34 อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีน้ำหนักปัจจัยเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.40 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.42 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามการทำงานให้กับองค์กร มีน้ำหนักปัจจัยเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.44 อยู่ในระดับปานกลาง อันดับต่อมา คือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรร่วมกัน มีน้ำหนักปัจจัยเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.44 อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ ปัจจัยด้านความรู้สึกจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร มีน้ำหนักปัจจัยเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.38 ค่า S.D. เท่ากับ 0.44 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิต

ระดับคุณภาพชีวิต	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. ด้านร่างกาย สุขภาพพลานามัย	3.42	0.40	มาก
2. ทางด้านจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ	3.41	0.43	มาก
3. ด้านเศรษฐกิจ อาชีพ การงาน	3.41	0.42	มาก
4. ด้านสังคม วัฒนธรรม อิสระและเสรีภาพ	3.42	0.40	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.41	0.40	มาก
6. ด้านการบรรลุความต้องการด้านต่าง ๆ ในชีวิต	3.42	0.44	มาก
ภาพรวม	3.42	0.33	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนมีน้ำหนักร้อยละ 6 ด้าน เท่ากับ 3.42 ค่า S.D. เท่ากับ 0.33 อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านสังคม วัฒนธรรม อิสระและเสรีภาพ มีน้ำหนักร้อยละ สูงที่สุด เท่ากับ 3.42 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.40 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบรรลุความต้องการด้านต่าง ๆ ในชีวิต มีน้ำหนักร้อยละ เท่ากับ 3.42 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.44 อยู่ในระดับมาก อันดับต่อมา คือ ด้านร่างกาย สุขภาพพลานามัย มีน้ำหนักร้อยละ เท่ากับ 3.42 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.40 อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านเศรษฐกิจ อาชีพ การงานและด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีน้ำหนักร้อยละ เท่ากัน คือ 3.41 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.41 และ 0.40 ส่วน ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนทางด้านจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ทักษะคติ มีน้ำหนักร้อยละต่ำที่สุด คือ 3.41 ค่า S.D. เท่ากับ 0.43 อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานรายเดือนที่มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน คือ ปัจจัยด้านอายุและปัจจัยด้านระดับการศึกษา ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ มีระดับคุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเพศของพนักงานรายเดือน แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านอายุของพนักงานรายเดือน แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดยที่พนักงานรายเดือนที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จะมีระดับค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตมากกว่าระดับอายุในช่วงอื่น ๆ
3. ปัจจัยด้านระดับการศึกษาของพนักงานรายเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดยที่พนักงานรายเดือนที่มีระดับการศึกษา ปวส./ปวช./อนุปริญญา มีระดับค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี อยู่ 0.08
4. ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน จำนวนเงินออม และเครดิตทางการเงินของพนักงานรายเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19 มีดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (MRA) ของปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ตัวแปรปัจจัยทางเศรษฐกิจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.07	0.09		22.34	0.00
ปัจจัยด้านโอกาสในการสร้างรายได้อื่น ๆ	0.63	0.15	1.01	4.10*	0.00
ปัจจัยด้านความสามารถในการออมเงิน	0.16	0.04	0.29	4.02*	0.00
ปัจจัยด้านการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19	-0.44	0.15	-0.71	-2.88*	0.00
ปัจจัยด้านสภาพคล่องทางการเงิน	0.15	0.04	0.25	3.48*	0.00
ปัจจัยด้านความสามารถในการบริหารหนี้สิน	0.11	0.04	0.22	2.51*	0.01

P-value < 0.05, F = 47.90, R = 0.61, R² = 0.37, Sig. = 0.00

จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (MRA) ของปัจจัยทางเศรษฐกิจในตารางที่ 4 พบว่า อัตราความแปรปรวน (F) ระหว่างกลุ่มของข้อมูลมีค่าเป็น 47.90 เท่า ของความแปรปรวนภายในกลุ่ม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีค่าร้อยละ 61.50 ในขณะที่สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) สามารถในการจัดความผิดพลาดที่เกิดจากการพยากรณ์ได้ร้อยละ 37.80 ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 แสดงว่า มีปัจจัยทางเศรษฐกิจของพนักงานรายเดือนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) บางปัจจัย มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID ซึ่งประกอบด้วย

1. โอกาสในการสร้างรายได้อื่น ๆ มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในทางบวก เท่ากับ 4.10
2. ความสามารถในการออมเงิน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในทางบวก เท่ากับ 4.02
3. การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19 มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในทางลบ เท่ากับ 2.88
4. สภาพคล่องทางการเงิน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในทางบวก เท่ากับ 3.48
5. ความสามารถในการบริหารหนี้สินมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในทางบวก เท่ากับ 2.51

ดังนั้น จึงสามารถแสดงสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\text{คุณภาพชีวิต} = 2.07 + 0.63(\text{รายได้อื่น ๆ}) + 0.16(\text{การออมเงิน}) - 0.44(\text{COVID 19}) \\ + 0.15(\text{สภาพคล่องทางการเงิน}) + 0.11(\text{การบริหารหนี้สิน}) + e$$

$$Z_{\text{คุณภาพชีวิต}} = 1.01Z_{\text{รายได้อื่น ๆ}} + 0.29Z_{\text{การออมเงิน}} - 0.71Z_{\text{COVID 19}} \\ + 0.25Z_{\text{สภาพคล่องทางการเงิน}} + 0.22Z_{\text{การบริหารหนี้สิน}}$$

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19 มีดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (MRA) ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรปัจจัยทางเศรษฐกิจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.46	0.14		17.03	0.00
ความเต็มใจทุ่มเททำงานให้กับองค์กร	0.15	0.04	0.19	3.64*	0.00
ความรู้สึกจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร	0.13	0.04	0.17	3.13*	0.00

P-value < 0.05, F = 22.10, R = 0.31, R² = 0.10, Sig. = 0.00

จากตารางที่ 5 พบว่า อัตราความแปรปรวน (F) ระหว่างกลุ่มของข้อมูลมีค่าเป็น 22.10 เท่าของความแปรปรวนภายในกลุ่ม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีค่าร้อยละ 31.70 ในขณะที่สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) มีความสามารถในการวัดความผิดพลาดที่เกิดจากการพยากรณ์ได้ร้อยละ 10.00 ค่า Sig. ของโมเดลเท่ากับ 0.00 แสดงว่า มีปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนบางปัจจัย มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเต็มใจทุ่มเททำงานให้กับองค์กร มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในทางบวก เท่ากับ 3.64
2. ความรู้สึกจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในทางบวก เท่ากับ 3.13

ดังนั้น จึงสามารถแสดงสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\text{คุณภาพชีวิต} = 2.46 + 0.15(\text{ความเต็มใจทุ่มเท}) + 0.13(\text{ความจงรักภักดี}) + e$$

$$Z_{\text{คุณภาพชีวิต}} = 0.19Z_{\text{ความเต็มใจทุ่มเท}} + 0.17Z_{\text{ความจงรักภักดี}}$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า

1. น้ำหนักปัจจัยเฉลี่ยด้านเศรษฐกิจของพนักงานรายเดือนอยู่ในระดับมาก โดยความสามารถในการสร้างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การบริหารหนี้สินและการออมเงิน มีน้ำหนักปัจจัยเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ในขณะที่เดียวกันโอกาสในการสร้างรายได้อื่น ๆ มีน้ำหนักปัจจัยเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้เพราะ ปัจจุบันพนักงานที่ทำงานรายเดือนมีเวลาทำงานที่แน่นอนและจำกัด โดยเฉพาะพนักงานในสายการผลิตที่ต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ดังนั้น เวลาที่จะทำงานหารายได้อื่น ๆ จึงมีอยู่อย่างจำกัด และยากต่อการบริหารจัดการ สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Anees et al. (2018: 811-816) ที่พบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่อาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทั้งในทางตรงและทางอ้อม เช่น การจ้างงาน รายได้ รวมถึงโอกาสในการสร้างรายได้ เงินทุน ค่าใช้จ่ายหรือภาระหนี้สินสภาพคล่องทางการเงิน สภาวะทางเศรษฐกิจ ณ ช่วงเวลานั้น เช่นเดียวกับข้อค้นพบของ Tran et al. (2020: 1-10) ที่พบว่า COVID-19 ส่งผลกระทบในทางลบต่อเศรษฐกิจและชีวิตรายได้ครัวเรือน ค่าใช้จ่ายและหนี้สินไม่สามารถชำระได้ตามกำหนด การออมเงินน้อยลง ขาดสภาพคล่องทางการเงิน และคุณภาพชีวิตมีแนวโน้มที่จะลดลง

2. น้ำหนักปัจจัยเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีน้ำหนักปัจจัยเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ ปัจจัยด้านความรู้สึกจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร มีน้ำหนักปัจจัยเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้เพราะ พนักงานรายเดือนส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับฝ่ายผลิต ทำงานที่

ฐานเงินเดือนน้อย และมักจะเลือกย้ายไปทำงานในบริษัทที่ให้ค่าตอบแทนมากที่สุด จึงทำให้มีอัตราการย้ายงานสูง ซึ่งสิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสำหรับคนกลุ่มนี้มีน้อยกว่าพนักงานในระดับที่สูงขึ้นไป สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Thi, Thanh and Cong (2020: 1-10) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจทุ่มเทของพนักงานที่จะใส่ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงานโดยปกติ ซึ่งต้องใช้เวลาสมองหรือพลังงานที่มากขึ้น เช่นเดียวกับข้อค้นพบของ Suryani (2018: 26-34) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนมีน้ำหนักร้อยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านสังคม วัฒนธรรม อิสระและเสรีภาพ มีน้ำหนักร้อยสูงที่สุด ส่วนระดับคุณภาพชีวิตทางด้านจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก นึกคิด ทักษะคิด มีน้ำหนักร้อยต่ำที่สุด ทั้งนี้เพราะ พนักงานรายเดือนส่วนใหญ่รู้สึกวุ่นวายกับงานและรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในระดับหนึ่ง มากกว่านั้นยังรู้สึกว่า ไม่อยากที่จะย้ายงานบ่อย ๆ และพยายามมีความสุขกับสถานะปัจจุบันที่เป็นอยู่ให้มากที่สุด เพราะในสถานการณ์ COVID 19 นี้ การทำงานและการหางานมีความเสี่ยงสูงกว่าปกติ การคงสถานการณ์มีงานจึงเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับพนักงานรายเดือนทั่วไป สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Ajmera and Jain (2019: 951-970) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตมาจากสภาพแวดล้อมทั้งการงาน สังคมและสภาพเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพความมั่นคง และก้าวหน้าในงานการมีส่วนร่วมและที่ยอมรับทางสังคม ในขณะเดียวกันการศึกษาของ Schoene et al. (2019: 701-719) ก็พบว่า สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องชีวิตที่จะทำให้ชีวิตมีคุณภาพได้ซึ่งประกอบไปด้วยร่างกาย สังคม จิตใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงและมีความปลอดภัยในชีวิต โดยบุคคลจะต้องมีอิสระในการทำงานหรือประกอบอาชีพ

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงานรายเดือน มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ มีระดับคุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ อายุและระดับการศึกษาจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานและระดับบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในสถานประกอบการ นั้นยังรวมไปถึงรายได้หรือค่าตอบแทนที่จะได้รับมากขึ้นไปตามอายุและการศึกษาด้วย สุดท้ายรายได้หรือค่าตอบแทนก็จะส่งผลไปถึงระดับคุณภาพชีวิตได้ในที่สุด สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Harvard Medical School (2020) ที่พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมมีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพและคุณภาพชีวิตในหลายมิติ เช่น ที่อยู่อาศัย งาน รายได้ และสิทธิในการเข้าถึงประกันสุขภาพและการรักษาพยาบาลคุณภาพสูง Akdemir (2019: 171-179) ก็พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำไปสู่พัฒนาองค์กร โดยสมาชิกทุกคนในองค์กรจะต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม มีความยุติธรรมและเป็นธรรมตามประสบการณ์ อายุงาน ความรู้และการศึกษา

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จะขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ ด้านความสามารถในการบริหารหนี้สิน ด้านสภาพคล่องทางการเงิน ด้านความสามารถในการออมเงิน ด้านโอกาสในการสร้างรายได้อื่น ๆ ด้านเครดิตจากสถาบันการเงิน และความรุนแรงของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19 ทั้งนี้เพราะพนักงานรายเดือนส่วนใหญ่ที่สามารถการบริหารหนี้สินและสภาพ

คล่องทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะสามารถแบ่งเงินส่วนหนึ่งเพื่อการออมได้ ในขณะเดียวกัน โอกาสในการสร้างรายได้อื่น ๆ และการรักษาเครดิตทางการเงินก็เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Meier (2021: 485-502) ที่พบว่า คุณภาพชีวิต คือ ความมั่นคงทางการเงิน ความปลอดภัย เป็นธรรม การได้รับการเคารพ เป็นประชาธิปไตยและมีระบบฉันทามติ เช่นเดียวกับข้อค้นพบของ Allen (2021) ก็พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ มีโอกาสที่จะพัฒนา มีความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกันและความมั่นคงในอาชีพการงาน ไม่วิตกกังวลและมีเวลาว่างมากพอที่จะทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายในด้านต่าง ๆ และมีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและองค์กร

2. ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานและจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะถ้าพนักงานเต็มใจทุ่มเททำงานและมีความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรแล้ว จะทำให้มีความสุขในการทำงานและดำเนินชีวิต ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยตรง สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Naidoo et al. (2019: 1-16) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นส่วนหนึ่งมาจากความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในแง่ของค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมที่บุคลากรได้รับจากองค์กร เช่นเดียวกับข้อค้นพบของ Gultekin et al. (2021: 1-13) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่ต่อเนื่อง เป็นความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กร และความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม บุคคลรู้สึกว่าการเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกและเหมาะสม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ

1.1 ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและสำคัญที่สุด คือ การสร้างรายได้อื่น ๆ แสดงว่า หากสามารถสร้างรายได้หรือหารายได้เพิ่มจากการทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำ จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนมากขึ้นได้

1.2 ผลกระทบจาก COVID 19 ส่งผลกระทบโดยตรงในทางลบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือน ซึ่งก็อาจเกิดจากการถูกสั่งให้หยุดงานที่อาจทำให้รายได้ประจำถูกหักหรืออาจได้รับน้อยลงกว่าเดิม

1.3 การออมเงินและสภาพคล่องทางการเงินเป็น 2 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนรองลงไปจากการสร้างรายได้อื่น ๆ โดยมีอิทธิพลหรือส่งผลในทางตรงเชิงบวก ในขณะที่ความสามารถในการบริหารหนี้สิน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือนน้อยที่สุด

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร

2.1 มีเพียงปัจจัยด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และปัจจัยด้านความรู้สึกจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรเท่านั้น ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรายเดือน โดยเป็นการส่งผลในทางบวก

2.2 พนักงานรายเดือนที่มีความเต็มใจ ทุ่มเททำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นการแสดงออกให้เห็นว่าจะเป็นผู้มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อพนักงานเหล่านั้นมีความสุขในการทำงานและผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในภาพรวมก็จะมีโอกาสที่จะดีไปด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับของปัจจัยทางเศรษฐกิจ ด้านโอกาสในการสร้างรายได้อื่น ๆ มีระดับปัจจัยน้อยที่สุด ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากพนักงานที่ทำงานรายเดือนส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับคนงานในส่วนการผลิต มีเวลาทำงานและโอที (Over Time) ที่จำกัดมาก มีเวลาพักผ่อนน้อย จึงทำให้คนเหล่านี้ไม่มีเวลาหรือโอกาสที่จะทำงานหารายได้เสริมอื่น ๆ นอกเวลา ดังนั้น พนักงานรายเดือนเหล่านี้มีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการเวลาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถสร้างทางเลือกในการหารายได้ในวิธีอื่น ๆ เช่น การขายสินค้าออนไลน์ หลังจากเวลาเลิกงานหรือเวลาพัก เพื่อสร้างรายได้สำหรับครอบครัวนอกเหนือจากงานประจำ

1.2 ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านอายุและปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นเพียง 2 ปัจจัย ที่มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากแต่ละช่วงอายุของคนจะมาพร้อมประสบการณ์ทั้งด้านการทำงาน การใช้ชีวิตและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ โดยผู้ที่มีอายุมากก็จะมีประสบการณ์มากและส่วนใหญ่สามารถสร้างรายได้มากกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า เช่นเดียวกับระดับการศึกษาที่ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า ส่วนใหญ่ก็มักจะได้ทำงานในตำแหน่งที่ดีกว่า จึงสามารถหารายได้ได้มากกว่า ซึ่งการมีรายได้ที่มากกว่าก็อาจจะส่งผลให้สภาพคล่องทางการเงินสามารถทำได้ดีขึ้น จึงอาจทำให้คุณภาพชีวิตของคนเหล่านั้นดีขึ้นได้ ดังนั้น เพื่อให้พนักงานที่มีอายุและการศึกษาแตกต่างกัน สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียม สร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่พนักงานทุกระดับยอมรับ รวมถึงใช้การบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล ส่งเสริมคนดีและพัฒนาองค์กรจากการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนเป็นหลัก

1.3 ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ระดับความรุนแรงของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19 ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตพนักงานรายเดือน ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากสถานการณ์จะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศอย่างรุนแรง พนักงานประจำในหลายองค์กรเกิดภาวะตกงานเฉียบพลันจากการปิดกิจการ ส่งผลให้ขาดรายได้เพื่อดำรงชีวิต สภาพจิตใจตกต่ำ ดังนั้น เพื่อให้ผู้ที่ได้รับผลได้รับการดูแลและช่วยเหลือ นอกจากรัฐจะต้องยื่นมาเข้ามาช่วยทั้งในด้านของเงินเยียวยา อาหารและสิ่งของที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตแล้ว รัฐบาลจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนรองรับในกรณีที่จำนวนผู้ว่างงานจะเพิ่มขึ้นภายหลังจากวิกฤตการณ์ผ่านพ้นไป รวมถึงมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการฟื้นฟูระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศเพื่อรองรับนักศึกษาที่จบใหม่และผู้ว่างงานจำนวนมากกลับเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมให้มากที่สุด ทั้งนี้ก็เพื่อให้แน่ใจว่า การมีงานทำของคนวัยทำงานจะสามารถนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของคนในประเทศได้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยควรใช้รูปแบบการศึกษาแบบผสมผสาน ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกมุ่งเน้นในประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เขตอุตสาหกรรมที่สำคัญในประเทศให้ดีขึ้น เพื่อหาแนวทางในการสร้างความเชื่อมั่นและความสุขในชีวิตการทำงานให้กับประชาชนในสถานะที่ระบบเศรษฐกิจเกิดการถดถอยและซบเซาเช่นนี้ โดยข้อมูลที่ได้นั้นจากผลการศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณจะเป็นตัวที่ช่วยให้การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานสามารถที่จะเกิดขึ้นได้จริงและมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

ซึ่งข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมมาได้จากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่และข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ จะช่วยให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- จิราภรณ์ พุกษานุกุล. (2561). “คนรุ่นใหม่อยากทำงานด้วยองค์กรแบบไหน”. สืบค้นจาก <https://smethaiclub.com/human-2695-id.html> เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2563.
- ธนชัย ยมจินดา ลดาวัลย์ ยมจินดา กรรณิการ์ เอกแสงรัตน์ และเริงรัก จำปาเงิน. (2564). **ผลของการจัดการพฤติกรรมองค์กรที่มีต่อความเครียดในการทำงานในภาวะการณ์โควิด-19 ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มรกต จันทร์กระพ้อ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). **การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ajmera, P., and Jain, V. (2019). “Modeling the factors affecting the quality of life in diabetic patients in India using total interpretive structural modeling”. **Bench marking An International Journal**. 26(3): 951-970.
- Akdemir, Ö. A. (2019). “The effect of teacher burnout on organizational commitment in Turkish context”. **Journal of Education and Training. Studies**. 7(4): 171–179.
- Allen, K. (2021). “What is the Quality of Life in Your Organization?”. Retrieved September 11, 2021 from <https://kathleenallen.net/what-is-the-quality-of-life-in-your-organization>.
- Anees, M., Batoo, S., Imtia, M., and Ibrahim, M. (2018). “Socio-economic factors affecting quality of life of Hemodialysis patients and its effects on mortality”. **Pakistan Journal of Medical Sciences**. 34(4): 811-816.
- Gultekin, G., Bayrakc, M., and Limon, I. (2021). “The Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship between Emotional Labor and Work Engagement of Teachers”. **Frontiers in Psychology**. 12(10): 1-13.
- Harvard Medical School. (2020). “The Coronavirus Does Discriminate: How Social Conditions are Shaping the COVID-19 Pandemic”. Retrieved February 10, 2020 from <http://info.primarycare.hms.harvard.edu/review/social-conditions-shape-covid>.
- Meier, K.S. (2021). “How to Entrance the Quality of Life in a Workplace Environment”. Boston: PWS-Kent. 87: 485-502.

-
- Naidoo, P., Munhurrun, P. R., and Deegumbur, P. (2019). "Relationship between Quality of Life and Quality of Work life in a Small Island Destination: Millennial Employees' Perspective". **Journal of Tourism & Adventure**. 2(1): 1-16.
- Schoene, D., Heller, C., Aung, Y.N. Sieber, C.C., Kemmler, W., and Freiberger, E. (2019). "A systematic review on the influence of fear of falling on quality of life in older people : is there a role for falls?" **Clin Interv Aging**. 14: 701-719.
- Suryani, I. (2018). " Factors Affecting Organizational Commitment" . **Jurnal Manajemen Inovasi**. 9(1): 26-34.
- Thi, V. N. N., Thanh, Q. D., and Cong, H. D. (2 0 2 0). " Factors Affecting Employees' Organizational Commitment in Foreign Direct Investment Enterprises". **The Journal of Asian Finance Economics and Business**. 7(10): 413-421.
- Tran, B. X., Nguyen, H. T., Le, H. T., Latkin, C. A., Pham, H. Q., Vu, L. G., Le, X. T. T., Nguyen, T. T., Pham, Q. T., Ta, N. T. K., Nguyen, Q. T., Ho, C. S. H., and Ho, R. C. M. (2020). "Impact of COVID-19 on Economic Well-Being and Quality of Life of the Vietnamese During the National Social Distancing". **Frontiers in Psychology**. 11: 1-10.

