

คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บมจ.
แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่น ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด COVID-19
Quality of Work Life in a New Normal Affecting the Employees' Job
Performance at Advance Information Plc during the Epidemic Crisis of
COVID-19

ฐานิศร พูลสวัสดิ์¹ ชินโสณ วิสิฐนิติกิจา² อิงอร ตันพันธ์³
Tanisorn Poonsawat, Chinnaso Visitnitikija, Ingorn Tanphan

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ ด้านประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ด้านการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลและ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่น จำนวน 235 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผล โดยใช้ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t- test, F-test (One-Way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ในด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งข้อเสนอแนะจากผลการทดสอบสมมติฐานการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานตามวิถีใหม่ New normal ขององค์กรไม่ได้ส่งผลลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อีกทั้งในอนาคตหน่วยงานควรส่งเสริมให้พนักงานจัดสรรเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัว อีกทั้งการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมให้พนักงานระหว่างแผนกและครอบครัวได้ทำร่วมกันเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และตรงตามความต้องการของลูกค้าให้คงอยู่ตลอดไป

คำสำคัญ (Keywords) : คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่; ประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่;
สภาวะวิกฤติโรคระบาด

Received: 2023-05-28 Revised: 2023-06-26 Accepted: 2023-06-27

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Master of Business Administration Graduate School KasemBundit University. *Corresponding Author, E-mail: vivitanisorn@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Advisor Master of Business Administration, Kasem Bundit University. E-mail: Chinnaso12@gmail.com

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Advisor Master of Business Administration, Kasem Bundit University. E-mail: Ing-orn.tan@kbu.ac.th

Abstract

The objectives were to provide the quality of working life in a new normal, performance in a new way, to compare work efficiency in a new normal, classified by personal data, and to study the quality of work life affecting efficient job performance. The population in the study was employees of Advance Information Public Company Limited. A group of 235 samples was asked to do a questionnaire for data collection. Statistical data were analyzed by the percentage, mean, t-test, F-test (One-Way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study's results showed that quality of working life according to the new normal was significant (mean = 4.05). Performance according to the new path was of high priority mean = 4.07). Personal data on education level, department, and average monthly income affected performance in the new way. Quality of work life followed a new normal of living with a balance between work and personal life. Social integration or collaboration affected productivity at a statistically significant level of .05. The results of the hypothesis test implied that adapting the working style to the organization's new normal approach did not have a detrimental impact on the quality of employees' work lives. In the future, organizations should motivate staff to set aside time to strike a balance between work and personal obligations. In order to improve the quality of work life, social support activities should be planned also for employees from different departments and their families. Moreover, the organizations should satisfy their wants in order to endure eternally.

Keywords: quality of working life in a new normal; performance in a new normal; COVID-19 epidemic crisis.

บทนำ (Introduction)

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 เป็นโรคอุบัติใหม่ที่ติดต่อกันผ่านทางระบบทางเดินหายใจทำให้ผู้ติดเชื้อมีอาการไอ เจ็บคอ หรือมีอาการของโรคปอดอักเสบ ในรายที่มีอาการรุนแรงจะมีอาการระบบทางเดินหายใจล้มเหลวและอาจถึงขั้นเสียชีวิตได้ โดยพบผู้ป่วยรายแรกเมื่อเดือนธันวาคม 2562 ที่เมืองอู่ฮั่น สาธารณรัฐประชาชนจีน จากนั้นได้เกิดการแพร่ระบาดในประเทศต่างๆทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยซึ่งพบผู้ป่วยรายแรกเมื่อเดือนมกราคม 2563 ภายหลังการแพร่ระบาดในประเทศต่างๆได้มีการนำมาตรการทางสาธารณสุข เช่นการเว้นระยะห่างทางสังคม การสวมหน้ากากอนามัยในที่สาธารณะ การล้างมือบ่อยๆด้วยน้ำและสบู่หรือเจลแอลกอฮอล์มาใช้ในการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค แต่จำนวนผู้ติดเชื้อยังคงเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องจึงได้มีการนำมาตรการปิดเมือง (Lockdown) มาใช้เพิ่มเติมควบคู่ไปกับมาตรการสาธารณสุขที่ใช้อยู่เพื่อให้การควบคุมการแพร่ระบาดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

มาตรการปิดเมือง (Lockdown) ได้นำมาใช้ภายหลังพบผู้ติดเชื้อเป็นกลุ่มก้อนจากสถานบันเทิงและสนามมวยในกรุงเทพมหานคร มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรและออกข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินพ.ศ.2548 กำหนดข้อปฏิบัติในเรื่องต่างๆโดยนำมาตรการปิดเมืองมาใช้ร่วมด้วยเช่นห้ามประชาชนเข้าไปในพื้นที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ ปิดสถานที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ เช่นสนามมวย สนามม้า ห้ามบุคคลเดินทางเข้าประเทศไทยยกเว้นบุคคลที่ได้รับการผ่อนผัน ให้ประชาชนงดหรือชะลอการเดินทางข้ามจังหวัดตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563

เป็นต้นไป และต่อมาได้เพิ่มความเข้มงวดขึ้นอีกโดยนำมาตรการห้ามประชาชนออกนอกบ้านในเวลาที่กำหนด (Curfew) มาใช้ร่วมด้วย มาตรการปิดเมืองถูกใช้อย่างเข้มงวดมาระยะหนึ่งจนเมื่อสถานการณ์ดีขึ้นจึงได้เริ่มผ่อนปรน (สุมาลี สุกใส, 2563)

มาตรการภาครัฐในการควบคุมการแพร่ระบาด ทำให้เกิดการปรับตัวของผู้คน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนทั่วโลก สร้างความท้าทายต่อการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ มีการปรับรูปแบบการทำงานและการสื่อสาร มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานในยุค New Normal เช่น Remote Work เป็นรูปแบบการทำงานที่ลดความสำคัญของสถานที่ แต่มุ่งเน้นไปที่ปริมาณงานและคุณภาพของงานมากกว่า อย่างไรก็ตามจากมาตรการที่องค์กรเน้นให้พนักงานเว้นระยะห่างในการทำงาน ปรับวันทำงาน มีนโยบายให้ทำงานที่บ้านแบบสมัครใจ (Work from Home) ซึ่งการทำงานที่บ้านก็มีอุปสรรคเช่นกันเช่น การทำงานบางครั้งจำเป็นต้องมีการติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาเรื่องสัญญาณ Internet ไม่เสถียร สภาพแวดล้อมที่บ้านไม่เอื้อ เป็นต้น (ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์, 2564)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่ควรกระทำเพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ให้โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สร้างความมั่นคงในงาน จะเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร พุ่มเทศความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลังส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น (อรรวรา กล้าหาญ, 2561) แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กรมีความหลากหลายแตกต่างกัน เช่น ความซับซ้อนของงาน ลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายและงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน (มุสต่อฟ้า หมดบินเฮด, 2564)

ยิ่งกว่านั้นคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความจำเป็นอย่างมากเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในด้านต่างๆกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพราะงานแต่ละงานมีความแตกต่างกันเช่นความมีอิสระในการตัดสินใจ การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงานและอุปกรณ์ที่พร้อมต่อการใช้งาน นอกจากนี้คุณภาพของการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือให้คำปรึกษา และความสามัคคีในการทำงานจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและการจัดการของผู้บริหารเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (ศกกรรัตน์ บุญยอด, 2558 อ้างถึงใน พิทักษ์พงศ์ ลี้ศรีตรูฟาย, 2562)

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 องค์กรต่างได้รับผลกระทบจากการสนองนโยบายของภาครัฐ คือ ให้พนักงานปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อไวรัสโควิด 19 จากสถานที่ทำงานและระบบขนส่งสาธารณะ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเช่นอาจได้รับค่าตอบแทนที่ลดลง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนไป ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี สุขภาพจิตไม่ดี ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพผลงานขององค์กรในภาพรวมอาจไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชันในสภาวะวิกฤติโรคระบาด

Covid-19 โดยใช้ประชากรและตัวอย่าง จากพนักงานบมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมไอที ที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบ Work From Home 100% จนกว่าบริษัทจะประกาศหรือมีมาตรการของภาครัฐรองรับการป้องกันโรคระบาด เพื่อลดการติดเชื้อและแพร่เชื้อของโรคระบาดโควิด 19 ซึ่งอาจมีการส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

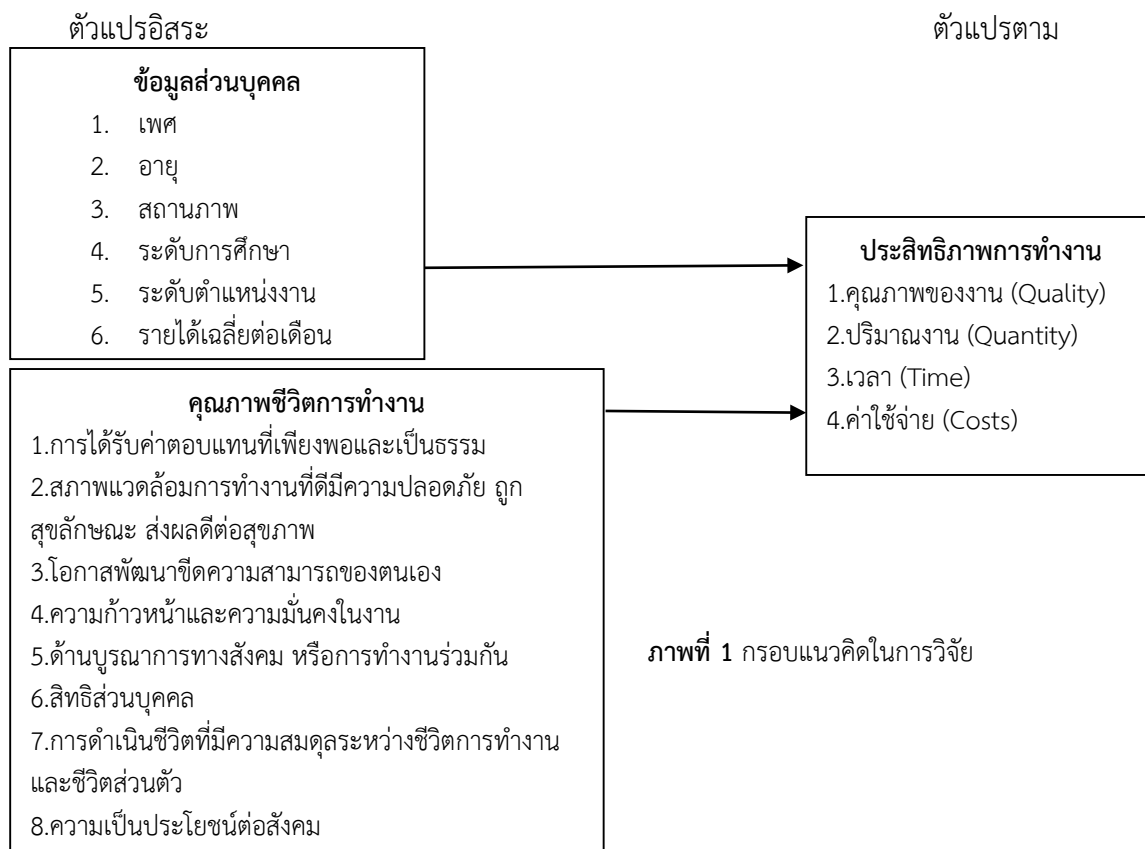
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ที่แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Richard E. Walton ซึ่งประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และนำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของ Peterson , Plowman ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และ ค่าใช้จ่าย (Costs) มาใช้เป็นกรอบแนวความคิด

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ จำนวน 542 คน โดยผู้ศึกษาใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, Taro 1967: 56) เพื่อหาจำนวนตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ค่าความคลาดเคลื่อน 5% คิดเป็นจำนวน 230.14 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันการเกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล จึงใช้ตัวอย่างจำนวน 235 ตัวอย่าง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) สถานที่ บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ด้านระยะเวลาในการศึกษา เริ่มต้นเดือนมิถุนายน 2565-กันยายน 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูล ออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่ใช้วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ 3) ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านบุคลากรทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ เป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามทฤษฎีของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นตามระดับความสำคัญ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงานบมจ.แฉัดวานซ์ อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) เวลา (Time) 4) ค่าใช้จ่าย (Costs)

โดยในการวิจัยนี้ใช้มาตราวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราวัดระดับอัตราส่วน (Ratio scale) มาประยุกต์ใช้โดยแบ่งการประมาณค่าเป็น 5 ระดับตามทฤษฎีของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่ง แบ่งระดับตามระดับความคิดเห็น แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจาก การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2 ข้อมูลที่ได้จาก การตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 235 ตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมิมานำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ จากแบบสอบถาม

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษาของพนักงาน บมจ. แฉัดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัย จำนวน 235 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามกับพนักงานตามสัดส่วนฯ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling)

ตารางที่ 1 แสดงระดับความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ. แฉัดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	4.02	.84	มาก	6
2	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ	4.10	.79	มาก	4

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
3	ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	4.10	.80	มาก	3
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.93	.85	มาก	8
5	ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	4.15	.74	มาก	2
6	ด้านสิทธิส่วนบุคคล	4.02	.79	มาก	5
7	ด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.95	.85	มาก	7
8	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.16	.74	มาก	1
ค่าเฉลี่ย		4.05		มาก	

จากตารางที่ 1 การศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณาถึงรายด้านพบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 แสดงระดับความสำคัญประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย Mean	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1	ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	4.16	มาก	1
2	ด้านปริมาณงาน (Quantity)	3.97	มาก	4
3	ด้านเวลา (Time)	4.11	มาก	2
4	ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	4.02	มาก	3
ค่าเฉลี่ย		4.07	มาก	

จากตารางที่ 2 จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความสำคัญประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณาถึงรายด้าน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงาน ตามลำดับพบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 แสดงผลเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	2.332	2	1.166	4.146	.017*	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	65.235	232	.281			
รวม	67.567	234				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 3 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี			.011

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี			.011
สูงกว่าปริญญาตรี			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากการตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านภาพรวมของระดับประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงานบมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ บุคคลระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ .011 และ ข้อมูลส่วนบุคคลระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ ข้อมูลส่วนบุคคลระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ที่ .011 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ผลเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	9.641	3	3.214	12.815	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	57.926	231	.251			
รวม	67.567	234				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากการตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงานบมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	15,001-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	35,001-45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
15,001-25,000 บาท			.000	.001
25,001-35,000 บาท			.000	
35,001-45,000 บาท				.015
45,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านภาพรวมของระดับประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท กับ บุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ .000 และ บุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ .0001 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท กับ บุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ .0001 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ที่ .000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท กับบุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ .015 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุฯ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	ผลการทดสอบ
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.988	.161		6.140	.000	
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	.058	.049	.064	1.179	.240	ไม่มี
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ	.004	.047	.004	.078	.938	ไม่มี
ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	.070	.050	.092	1.389	.166	ไม่มี
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.059	.044	.081	1.336	.183	ไม่มี
ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	.140	.061	.158	2.278	.024	มี
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	.100	.062	.123	1.628	.105	ไม่มี
ด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.224	.045	.313	4.935	.000	มี
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.107	.056	.129	1.898	.059	ไม่มี

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 พบว่าด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ผู้ศึกษามีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 พบว่าภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 อยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์พงศ์ ลี้ศัตรุพ่าย (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.คุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษามีความสอดคล้องกันในด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายได้ด้วยว่า มีตัวแปร 2 ตัวสำคัญพิเศษ คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

และชีวิตส่วนตัว และด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานสูงขึ้นได้ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19

2. ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ สถานภาพ แตกต่างก็มีประสิทธิภาพการทำงานตามวิถี ใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ไม่แตกต่างกันซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรา กล้าหาญ (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

3. ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างก็มีประสิทธิภาพการ ทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อรรวรา กล้าหาญ (2561) ศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต่างกัน ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายและปริมาณงาน

4. คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติ โรคระบาด Covid-19 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน ระดับความสำคัญมาก และเมื่อพิจารณาถึงรายด้าน มีระดับความสำคัญ ปัจจัยด้านความเป็นประโยชน์ต่อ สังคม มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงศ์ รัตนนพวงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ที่คุณภาพงานและปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของ พนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมซึ่งส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของพนักงานเช่นเดียวกัน

5. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรค ระบาด Covid-19 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกนันท์ ไทชุมงศ์ (2563) ศึกษาเรื่องการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรค ระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสำคัญมาก

6. ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของ พนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ด้านการดำเนินชีวิตที่มีความ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากในสภาวะวิกฤตินี้ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี สุกใส (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) บุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

7. คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่น ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ประกอบด้วยด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี สุกใส (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

บุคลากรขององค์กรได้จัดทำเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ผู้บริหารหน่วยงานควรให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคงปลอดภัยจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจเกิดแรงจูงใจ ความผูกพันและจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามเมื่อองค์กรประสบภาวะวิกฤติจากเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ผู้บริหารต้องเตรียมพร้อมในการรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดคิด อย่างไรก็ตามการบริหารในสภาวะวิกฤติเพื่อความอยู่รอดขององค์กรก็อาจจะส่งผลกระทบต่อในทางลบกับคุณภาพชีวิตของพนักงานบ้าง แต่สำหรับ บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่น ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานปรับรูปแบบการทำงานให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย ดูแลมั่นคงในการดำรงชีวิตอาทิ การแจก ATK สำหรับตรวจหาเชื้อ เซตสเปรย์ แอลกอฮอล์ที่มีกลิ่นหอมเฉพาะ เครื่องวัดออกซิเจนพกพาสำหรับตรวจสอบออกซิเจนร่างกาย หน้ากากอนามัยแบบ 3 ชั้น โดยพนักงานสามารถเบิกกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ทุกเมื่อ และให้พนักงานลงทะเบียนฉีดวัคซีนป้องกันโควิด 3 เข็ม ตั้งแต่การฉีดวัคซีน Sinovac AstraZeneca และ Moderna โดยพนักงานมีสิทธิลงทะเบียนฉีดฟรีทุกคน และในส่วนของครอบครัวพนักงานจะได้รับส่วนลดราคาพิเศษสำหรับวัคซีน อีกทั้งทางบริษัทให้พนักงานปฏิบัติงานในรูปแบบ Work from home จนกว่าบริษัทจะประกาศ และจะมีมาตรการของภาครัฐรองรับการป้องกันโรคระบาด เพื่อลดการติดเชื้อและแพร่เชื้อของโรคระบาดโควิด 19 โดยทางบริษัทได้เล็งเห็นความสำคัญทั้งคุณภาพชีวิตของพนักงาน ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ และจากข้อค้นพบของงานวิจัยคุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะเห็นได้ว่าในสภาวะวิกฤติที่รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากปกติแต่ยังคงรักษาประสิทธิภาพของผลงานได้ควรมาจากการวางระบบการทำงานและการสื่อสารให้เหมาะสมกับลักษณะงาน สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานอย่างเพียงพอ บริหารจัดการวันเวลาการทำงานที่สร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เกี่ยวกับประเด็นนี้ควรตั้งเป้าหมายการทำกิจกรรมต่างๆในหน้าที่ที่รับผิดชอบและจัดลำดับการทำงานในแต่ละวันเพื่อการจัดการเวลาได้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานควรส่งเสริมให้พนักงานจัดสรรเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวเพื่อให้เกิดการพักผ่อนที่เพียงพอ จัดมุมพักผ่อนและเครื่องดื่มสำหรับคลายเครียดจากการทำงาน จัดกิจกรรมให้กับพนักงานและ

ครอบครัวได้ทำร่วมกัน การให้ Gift Voucher ท่องเที่ยวและวันหยุดที่เพียงพอ ซึ่งเป็นการเสริมด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

1.2 หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานทำร่วมกันระหว่างแผนกเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน อาทิ การจัดกิจกรรม Workshop Outing ให้รู้สึกถึงการทำงานเป็นทีม หรือเป็นครอบครัวเดียวกัน ก็จะส่งผลต่อด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันมากขึ้น

1.3 จากการที่ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงานมีระดับความสำคัญสูงสุดหน่วยงานควรรักษามาตรฐานการทำงานที่มีความถูกต้องรวดเร็วตรงกับความต้องการของลูกค้าให้คงอยู่ตลอดไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาความพึงพอใจการทำงานในช่วง Work From Home ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี หรือศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานก่อน หลัง สถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ซึ่งจะเป็นแนวทางในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชนกันันท์ โตช่วงศ์. (2563). การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤตการณ์เกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.vl-abstract.ru.ac.th>. สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2565.
- ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2564). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://archive.cm.mahidol.ac.th>. สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2565.
- พิทักษ์พงศ์ ลีศรีตรุพ่าย. (2562). คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงานกสทช. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.vl-abstract.ru.ac.th>. สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2565.
- มุตตอพา หมดบินเฮด. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://kb.psu.ac.th>. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2565.
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis>. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2565.
- สุมาลี สุกใส. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract>. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2565.
- อรรวรา กล้าหาญ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS>. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2565.