

คุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ  
ของเชื้อไวรัสโควิด 19

กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

Quality of life of government personnel affected by COVID-19 epidemic situation

Case study : Rights and Liberties Protection Department

ธัญชา จันคณา<sup>1</sup> พิพัฒน์ ไทยอารี<sup>2</sup> ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี<sup>3</sup>

Thanatcha Chankana<sup>1</sup> Phiphat Thaiarry <sup>2</sup> Sirapatsorn Wongthongdee<sup>3</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบจากการแพร่ระบาดต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 และเพื่อแสวงหาแนวทางในการดำเนินการเพื่อกำหนดประเด็นเชิงนโยบายด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานการณ์ฉุกเฉินโดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรูปแบบการวิจัยในเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประชากรที่ใช้คือบุคลากรในสังกัดกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน

<sup>1</sup> คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Email : thanatchachan@gmail.com Tel : 063-151-5393

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Email : phiphatthaiarry@gmail.com

<sup>3</sup> ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Email : sirapatsorn@gmail.com Tel : 081-867-8940

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 36 – 45 ปีมากที่สุด สถานภาพโสด ระดับการศึกษา มากที่สุดคือปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 17,999 บาท ประเภอบุคลากร มากที่สุดคือพนักงานจ้างเหมาบริการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี ในด้านคุณภาพชีวิตของของบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้าน มีความพึงพอใจในสถานภาพของตนเอง สามารถจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวรวมถึงสถานภาพทางการเงินได้อย่างไม่เดือดร้อน

สำหรับคุณภาพชีวิตของของบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้านแต่ลดน้อยลงกว่าช่วงก่อนเกิดสถานการณ์ สิ่งที่เห็นได้ชัดคือการได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ เริ่มมีการประกอบอาชีพอื่นนอกจากอาชีพหลัก นอกจากนี้ผลดีที่ตามมาคือการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว มีเวลาในการพักผ่อน ดูแลตนเอง และพัฒนาตนเองมากขึ้น

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะงานวิจัยในการที่องค์กรจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานในสถานการณ์โควิด 19 ต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นอกจากนี้ปัจจัยด้าน (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน เงินเดือน และชีวิตส่วนตัว

**คำสำคัญ:** สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019, คุณภาพชีวิต, คุณภาพชีวิตหลังสถานการณ์โควิด 19

### Abstract

Research on the quality of life of government personnel affected by COVID-19 epidemic situation case study : Rights and Liberties Protection Department. The objectives of this study were to study the impact of the epidemic on the quality of life of personnel, Rights and Liberties Protection Department from the Situation of the COVID-19 Epidemic, and to seek actionable guidelines for determining policy issues on the quality of life of personnel. In an emergency situation by quantitative research. There is a survey research model. The questionnaire was used as a research tool. The population used is personnel under the Rights and Liberties Protection Department, Ministry of Justice Specify a sample of 260 people.

The results of the study revealed that the majority of the sample group of personnel in the Rights and Liberties Protection Department were female. Age in the range of 36-45 years at most. Single status. The most educational level is a bachelor's degree. Monthly income is in the range of 15,000 - 17,999 baht. The most type of personnel is contractor service employees. The maximum working period is more than 1 year but not more than 2 years in terms of quality of life of personnel in government agencies, Rights and Liberties Protection Department before the epidemic. The COVID-19 was at a good level in all areas. Are satisfied with their status Can manage working life and personal life including financial status without distress.

For the quality of life of personnel in government agencies, the Rights and Liberties Protection Department after the COVID-19 pandemic is at a good level in all aspects but less than before the situation. What is evident is that it is economically affected. Started a career other than the main occupation.

In addition, a good consequential effect is to spend time with the family. Have time to relax, take care of yourself and improve yourself.

Researchers suggest that organizations to create a good quality of life in the workplace in the COVID-19 situation, there must be a guideline for action in pursuit of the goal of co-working quality of life. And the satisfaction of both parties and can help increase the efficiency of work These factors are job success. Recognition of respect for the job description and career advancement. In addition, the hygiene Factors are not directly related to the work. But is related to performance as a factor that is not an incentive but able to make personnel satisfied or dissatisfied to perform their jobs, such as supervising the policy, managing working conditions, relationship with supervisors Relations with subordinates Relationships with colleagues, positions, job security, salary and personal life

**Keywords:** Coronavirus 2019 , COVID-19, Quality of Life, Quality of Life after COVID 19

## บทนำ

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อเดือนธันวาคม 2562 เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสชนิดหนึ่งในเมืองอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ภาคกลางของประเทศจีน ซึ่งเป็นเมืองขนาดใหญ่ที่มีจำนวนประชากรหนาแน่นจึงทำให้เกิดการระบาดได้อย่างรวดเร็ว และเกิดการลุกลามไปยังนานาประเทศทั่วโลกจนในที่สุดได้ปรากฏผู้ป่วยรายแรกในประเทศไทย ซึ่งเป็นคนจีนที่ติดเชื้อจากประเทศจีนและได้เดินทางมาประเทศไทย เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2563 และในเวลาต่อมา เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2563 องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) ได้มีการกำหนดชื่อโรคและชื่อไวรัสชนิดนี้อย่างเป็นทางการ คือ โรคโควิด 19 (Covid 19) ย่อมาจาก Corona Virus Disease 2019

ในเวลาต่อมา รัฐบาลไทยได้มีประกาศ ลงวันที่ 25 มีนาคม 2563 มีการจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาด ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) เป็นหน่วยงานพิเศษเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้อำนวยการพร้อมทั้งได้มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรซึ่งประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 โดยมีระบุสิ่งที่ห้ามทำและให้ทำ เช่น ห้ามเข้าพื้นที่เขตกำหนดตามคำสั่งผู้ว่าราชการจังหวัด ห้ามคนเดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย (มีข้อยกเว้นสำหรับบุคคลต่าง ๆ) ห้ามชุมนุมมั่วสุม ห้ามแพร่ข่าวเท็จ เป็นต้น

ผลจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินส่งผลให้ประเทศไทยมีมาตรการในการควบคุมการแพร่ระบาดโดยการห้ามเดินทางข้ามเขตจังหวัด และประกาศปิดสถานที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโรงแรม ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร ร้านตัดผม สถานบริการ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม การประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินไม่ได้มีการประกาศบังคับให้หน่วยงานราชการหยุดปฏิบัติงานหรือหยุดให้บริการประชาชนจึงทำให้หน่วยงานราชการต้องมีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน และในส่วนของการที่สถานที่ต่าง ๆ ต้องมีการปิดทำการชั่วคราวนั้น ส่งผลให้ภาคเอกชนได้รับผลกระทบขาดทุนจากการประกอบธุรกิจ ต้องปลดพนักงานออกจากงานเพื่อรักษาสถานการณ์ของธุรกิจ

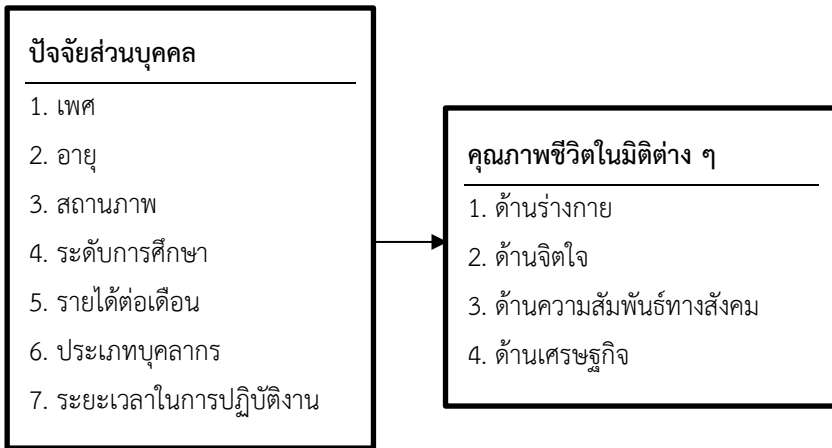
หรือในส่วนของผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระหรือแรงงานนอกระบบก็ได้รับผลกระทบในเรื่องของการขาดรายได้ในช่วงที่มีหยุดให้บริการ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นถือเป็นเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบที่เชื่อมโยงแก่คนจำนวนมากทำให้เกิดการว่างงาน ขาดรายได้ในการเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว และก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมายทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในระดับสังคม เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการเข้าสู่ภาวะความเครียด ภาวะซึมเศร้า และปัญหาการฆ่าตัวตาย เป็นต้น

สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้หน่วยงานราชการต้องดำเนินการปรับตัวและปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตของบุคลากรด้วยเช่นกัน ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาผลกระทบที่มีต่อบุคลากร ในหน่วยงานราชการ และเพื่อที่จะสามารถนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรในหน่วยงานราชการให้มี ความเท่าทันและตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสมในอนาคตและในสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ในอนาคต จึงทำให้ ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่ผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ว่ามีความแตกต่างจากช่วงก่อนหน้าที่จะเกิดการแพร่ระบาดอย่างไร และเมื่อเกิดสถานการณ์การระบาดแล้ว บุคลากรในหน่วยงานราชการมีแนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตในเรื่องใด และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากน้อยเพียงใด

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## การทบทวนวรรณกรรม

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ ซึ่งบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม เป็นชีวิตที่ไม่เป็นภาระไม่ก่อให้เกิดปัญหาสังคม มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจมีความเพียบพร้อมและความสามารถที่จะดำรงสถานภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมของสังคมกับสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าหรือปัญหาที่ซับซ้อนได้ [1] [2] โดยแสดงมิติต่าง ๆ ในหลายด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ด้านความคิด และด้านจิตใจ อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตเป็นแนวความคิดที่ยากจะทำให้เป็นที่ยอมรับในสังคมทั่ว ๆ ไป ด้วยเหตุผล 3 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง คือ คุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการทางด้านจิตใจ

ที่สามารถบรรยาย ตีความ โดยผ่านตัวกรองด้านความคิดและภาษาที่แตกต่างกัน ประการที่สอง คือคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับคุณค่าที่แฝงอยู่ นักวิจัยต้องกำหนดกรอบความหมายให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินประเมินผลได้ และประการสุดท้ายคือคุณภาพชีวิตเป็นความคิดที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ ความเจริญงอกงาม และพัฒนาการของมนุษย์ การมีอายุยืนยาว กระบวนการทางจิตใจล้วนอยู่ภายใต้ของอิทธิพลต่าง ๆ รวมทั้งค่านิยมด้วย ซึ่งหากนิยมเป็นแบบเดียวกันก็หมายความว่าถึงทุกคน โดยไม่มีการคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านอายุ ช่วงชั้นทางสังคม การศึกษา ล้วนแล้วแต่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ [3]

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากการประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การและพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์การใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดได้ดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและขององค์การได้ [4] คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์และอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ลดอัตราการโหน่ยและลาออก

## 3. สถานการณ์โควิด 19 และผลกระทบจากสถานการณ์โควิด 19

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นจำนวนมาก และทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และปัญหาด้านสุขภาพจิต นอกจากนี้ ปัญหาสังคมซึ่งเป็นปัญหาที่พบมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มเปราะบางทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้หญิง ผู้พิการ ผู้สูงอายุ คนเร่ร่อน ล้วนได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าว หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและ

ภาคเอกชนมีมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหา เพื่อไม่ให้ปัญหา ทวีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากโรคระบาดที่เกิดขึ้นเป็นโรคที่เกิดขึ้นใหม่ทำให้การแพร่เชื้อในวงกว้างและสามารถเตรียมตัวรับมือโดยใช้เวลาค่อนข้างยาวนาน ซึ่งเบื้องต้นสิ่งที่สามารถทำได้ คือ การเว้นระยะห่างทางสังคม ลดการรวมกลุ่มชุมนุม กักตัวอยู่ภายในที่พักอาศัย ใส่หน้ากากอนามัย และล้างมือเป็นประจำ ขณะเดียวกันผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพจิต และด้านสังคม ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนจากสถานการณ์นี้

การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางสังคมนั้น แม้รัฐบาลจะออกมาตรการมา แต่ผู้ป่วยก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ไม่ใช่เฉพาะประเทศไทย แต่ในหลายประเทศทั่วโลก มาตรการใด ๆ ก็ไม่อาจเกิดผลได้ หากคนในสังคมไม่เข้าใจ ไม่ตระหนัก และไม่ให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง จึงควรผสานพลังและบูรณาการภารกิจ เครือข่าย เครื่องมือ องค์ความรู้ และงบประมาณของภาคยุทธศาสตร์ทั้งทางด้านสุขภาพและสังคม เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนสู่ภัยโควิด 19 ของภาคีเครือข่ายและหน่วยงานในพื้นที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และให้ความรู้ปรับเปลี่ยนบทบาทของประชาชนจากภาวะตื่นกลัวให้กลายเป็นพลเมืองที่ตื่นรู้และมีส่วนร่วมกำหนดมาตรการของตนเพื่อหนุนช่วยภาครัฐ สร้างมาตรการทางสังคมร่วมกันในท้องถิ่น หาแนวทางการปฏิบัติตนของบุคคลและครอบครัว ตามแนวคิดด้านพฤติกรรม New Normal ซึ่งเป็นมาตรฐานวิถีชีวิตใหม่หลังโควิด 19 พฤติกรรม New Normal คือการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทุกภาคส่วน ด้านการแพทย์มีการนำเทคโนโลยี Telemedicine ระบบโทรเวชกรรม คือนวัตกรรมบริการทางการแพทย์ผ่านเทคโนโลยีวิดีโอคอลเข้ามาใช้ในการรักษาพยาบาลเพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อช่วงที่พนักงาน Work From Home ก็ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย และยังพบอีกว่าการทำงานที่บ้านไม่ได้ลดผลผลิต แต่สามารถลดค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเช่าสถานที่ทำงาน อาจจะใช้ Telemedicine เป็นตัวเชื่อมระหว่างแพทย์พยาบาล และคนไข้ ในการดูผล Lab วัดความดัน การเต้นของหัวใจ เป็นต้น [5]

ภาวะวิกฤติโรคระบาดในครั้งนี้ได้ถือเป็นบทเรียนที่รัฐบาลต้องเริ่มมีแผนรองรับด้านปฏิบัติการในด้านมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมฉุกเฉินด้านสาธารณสุข การเฝ้าระวัง

การประเมินความเสี่ยงและการตอบสนองต่อภัยพิบัติด้านสาธารณสุข ด้านห้องปฏิบัติการ โรคจากสัตว์สู่คน การป้องกันดูแลสุขภาพ การสื่อสารความเสี่ยง การแจ้งเตือนในระดับ ภูมิภาคพื้นที่ต่าง ๆ และการติดตามประเมินผล ไปจนถึงจัดตั้งกลไกการขับเคลื่อนให้ทุกภาค ส่วนได้มีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเราต้องตระหนักถึงการควบคุมป้องกันโรคในระดับชุมชน ให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับชุมชนและประชาชนร่วมมือคอยระวังภัยร่วมกันอย่างใกล้ชิด หรือที่เรียกว่า “แนวทางการตลาดเชิงสังคม” สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ ป้องกันและควบคุมโรคมาวางแผนและการปฏิบัติ สร้างอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรม การเฝ้าระวัง เพื่อให้ชุมชนได้ตระหนักและร่วมมือกันไม่ให้เกิดโรคขึ้นมาอีก [6]

## วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบ การวิจัยในเชิงสำรวจ (Survey Method) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ ในการวิจัย ประชากรที่ใช้คือบุคลากรในสังกัดกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจำนวน 579 คน จากนั้นทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของคอคแรน (Cochran) [7] ได้จำนวน 260 คน ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เป็นเกณฑ์ ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ในการวิจัย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบ t-test และ F-Test (ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## สรุปผลการศึกษาวิจัย

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็น เพศหญิง (ร้อยละ 66.9) และเป็น เพศชาย (ร้อยละ 33.1) มีอายุในช่วง 36 - 45 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 36.5) รองลงมาคือ 26 - 35 ปี, 46 ปีขึ้นไป และน้อยกว่า 25 ปี สถานภาพมากที่สุด

คือโสด (ร้อยละ 84.2) รองลงมาคือสมรส และอื่น ๆ (หย่าร้าง/หม้าย) ระดับการศึกษามากที่สุดคือปริญญาตรี (ร้อยละ 81.9) รองลงมาคือปริญญาโท, ปวช. – ปวส. และปริญญาเอก รายได้ต่อเดือนมากที่สุดคือ 15,000 – 17,999 บาท (ร้อยละ 62.70) รองลงมาคือมากกว่า 25,000 บาท, 18,000 – 19,999 บาท, 20,000 – 25,000 บาท และต่ำกว่า 15,000 บาท ประเภทบุคลากรมากที่สุดคือพนักงานจ้างเหมาบริการ (ร้อยละ 59.6) รองลงมาคือพนักงานราชการ และข้าราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี (ร้อยละ 26.2) รองลงมาคือ 5 ปีขึ้นไป, ต่ำกว่า 1 ปี, มากกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี, มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี และมากกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

## 2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ด้านร่างกาย

| คุณภาพชีวิตของ<br>บุคลากร<br>กรมคุ้มครองสิทธิและ<br>เสรีภาพ | ก่อนเกิดโควิด 19 |      |           | หลังเกิดโควิด 19 |      |           | ความ<br>แตกต่าง<br>ของ<br>ค่าเฉลี่ย | ลำดับ |
|-------------------------------------------------------------|------------------|------|-----------|------------------|------|-----------|-------------------------------------|-------|
|                                                             | Mean             | S.D. | แปล<br>ผล | Mean             | S.D. | แปล<br>ผล |                                     |       |
| ด้านร่างกาย                                                 | 4.14             | 0.72 | มาก       | 3.94             | 0.87 | มาก       | 0.20                                | 1     |
| ด้านจิตใจ                                                   | 4.06             | 0.79 | มาก       | 3.91             | 0.89 | มาก       | 0.15                                | 2     |
| ด้านความสัมพันธ์<br>ทางสังคม                                | 4.20             | 0.69 | มาก       | 4.12             | 0.79 | มาก       | 0.08                                | 4     |
| ด้านเศรษฐกิจ                                                | 3.74             | 0.97 | มาก       | 3.62             | 1.03 | มาก       | 0.12                                | 3     |
| เฉลี่ยรวม                                                   | 4.03             | 0.79 | มาก       | 3.89             | 0.89 | มาก       | 0.13                                |       |

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตก่อนและหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 พบว่า ภายหลังจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านมีค่าลดลงเมื่อเทียบกับก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 และเมื่อพิจารณาตามลำดับของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ภายหลังจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 มีค่าเฉลี่ยลดลงมากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างยังคงมีความพึงพอใจกับสภาพร่างกายและรู้สึกว่าคุณภาพร่างกายที่แข็งแรงและมีภูมิคุ้มกันที่ดี มีกำลังที่เพียงพอในการประกอบกิจวัตรประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ความสามารถในการนอนหลับได้สนิทนั้นลดลง เนื่องจากมีเรื่องให้ต้องคิดกังวล และมีความระมัดระวังดูแลตนเองเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

ลำดับที่ 2 คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ภายหลังจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 เมื่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกายมีระดับที่ลดน้อยลงจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านจิตใจให้ลดน้อยลงตามไปด้วย แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปได้ว่าแม้จะมีเรื่องของสถานการณ์โรคระบาดที่สร้างความกังวลใจ แต่ก็ปฏิบัติงานอยู่ที่บ้าน ซึ่งลดความเสี่ยงในการรับเชื้อ ผลดีคือการได้พักผ่อนกับครอบครัวมากขึ้น สร้างความสุขในการใช้ชีวิตประจำวัน มีเวลาอยู่กับตนเองในการจัดการความคิด ความเครียด มีสมาธิในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถวางแผนอนาคตของตนเองและครอบครัวได้มากขึ้น

ลำดับที่ 3 คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ภายหลังจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ยังคงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและน้อยลงกว่าก่อนการเกิดโรคระบาด แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับที่มาก เป็นเพราะการได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ที่ทำงานได้น้อยลง ส่งผลให้รายได้ลดลงแต่ภาระค่าใช้จ่ายยังคงเท่าเดิม แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพก็ยังได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่งาน ยังสามารถจัดสรรค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน สามารถจัดการภาระหนี้สินได้อย่างไม่เดือดร้อนแต่ลดน้อยลง มีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับน้อยลงเนื่องจากแบ่งเบาระยะได้น้อยลง และเริ่มมีความคิดว่าควรมีการประกอบอาชีพอื่นนอกเหนือจากอาชีพหลัก จึงจะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างไม่เดือดร้อน

ลำดับที่ 4 คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ภายหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 แม้จะมีค่าเฉลี่ยที่ลดลงกว่าก่อนเกิดสถานการณ์โควิด 19 แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการทำงานนั้นแม้จะมีการเปลี่ยนรูปแบบโดยทำที่หน่วยงานเป็นประจำสลับกับการ Work from home หรือบางคนอาจจะ Work from home เพียงอย่างเดียว แต่ด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบันที่เอื้ออำนวยในเรื่องการสื่อสารให้ความสะดวกมากขึ้น บุคลากรทุกคนจึงยังสามารถสื่อสารผ่านเทคโนโลยีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้โดยไม่มีปัญหาขัดแย้ง และสามารถจัดความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้มากขึ้น

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตของของบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพก่อนและหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 พบว่า ภายหลังการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ค่าเฉลี่ยรวมของตัวแปรทุกตัวมีค่าลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยลดลงมากที่สุด รองลงมาคือด้านจิตใจ ด้านเศรษฐกิจ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ตามลำดับ

### 3. การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับคุณภาพชีวิต

| ข้อมูลส่วนบุคคล | ก่อนเกิดโควิด 19 |       |                 |            | หลังเกิดโควิด 19 |       |                 |            |
|-----------------|------------------|-------|-----------------|------------|------------------|-------|-----------------|------------|
|                 | t                | F     | Sig. (2-tailed) | แปลผล      | t                | F     | Sig. (2-tailed) | แปลผล      |
| เพศ             | 0.722            | -     | 0.471           | ไม่แตกต่าง | 0.535            | -     | 0.593           | ไม่แตกต่าง |
| อายุ            | -                | 0.309 | 0.819           | ไม่แตกต่าง | -                | 1.696 | 0.168           | ไม่แตกต่าง |
| สถานภาพ         | -                | 2.195 | 0.113           | ไม่แตกต่าง | -                | 1.550 | 0.214           | ไม่แตกต่าง |
| ระดับการศึกษา   | -                | 2.410 | 0.067           | ไม่แตกต่าง | -                | 4.175 | 0.007           | แตกต่าง    |
| รายได้ต่อเดือน  | -                | 6.075 | 0.000           | แตกต่าง    | -                | 5.601 | 0.000           | แตกต่าง    |

| ข้อมูลส่วนบุคคล         | ก่อนเกิดโควิด 19 |       |                        |            | หลังเกิดโควิด 19 |       |                        |            |
|-------------------------|------------------|-------|------------------------|------------|------------------|-------|------------------------|------------|
|                         | t                | F     | Sig.<br>(2-<br>tailed) | แปลผล      | t                | F     | Sig.<br>(2-<br>tailed) | แปลผล      |
| ประเภทยุทธศาสตร์        | -                | 0.847 | 0.430                  | ไม่แตกต่าง | -                | 0.767 | 0.465                  | ไม่แตกต่าง |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | -                | 4.133 | 0.001                  | แตกต่าง    | -                | 0.701 | 0.623                  | ไม่แตกต่าง |

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับคุณภาพชีวิตก่อนและหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ และประเภทยุทธศาสตร์ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่าค่าสำคัญของงานวิจัยที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ และประเภทยุทธศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตก่อนและหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ที่ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับคุณภาพชีวิตก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่าค่าสำคัญของงานวิจัยที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือ 0.05 แต่ภายหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กลับพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่าค่าสำคัญของงานวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน แต่ภายหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกลับส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับคุณภาพชีวิตก่อนและหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญของงานวิจัยที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตก่อนและหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับคุณภาพชีวิตก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญของงานวิจัยที่ได้กำหนดไว้ 0.05 แต่ภายหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กลับพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญของงานวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน แต่ภายหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันกลับส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา: กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพสามารถสรุปดังนี้

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20) เนื่องจากการทำงานนั้นทำให้หน่วยงานเป็นประจำ จึงสามารถสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนเองในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การให้บริการประชาชนหรือประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้โดยไม่มีปัญหาขัดแย้ง สามารถจัดความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้ รวมทั้งก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้น ยังไม่มีมาตรการเว้นระยะห่างทาง

สังคม การปฏิบัติงานยังอยู่ในรูปแบบปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือลงพื้นที่ได้อย่างปกติ การพบปะผู้คนและมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จึงอยู่ในรูปแบบ Face to face เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นรูปแบบการสื่อสารที่ง่ายและสะดวกกว่ารูปแบบอื่น และยังเป็นรูปแบบการสื่อสารที่บุคคลจะสามารถรับรู้สถานการณ์ได้ดีที่สุด โดยถือได้ว่าเรื่องความสัมพันธ์ทางสังคมและการสื่อสารนั้น มีผลเชื่อมโยงต่อการรับรู้ การตีความ และสภาพจิตใจของบุคคลอย่างมาก

คุณภาพชีวิตด้านร่างกายก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับสภาพร่างกายของตน โดยรู้สึกว่าตนเองมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและมีภูมิคุ้มกันที่ดี มีกำลังที่เพียงพอในการประกอบกิจวัตรประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนอนหลับได้สนิท ไม่มีเรื่องให้ต้องคิดกังวล ซึ่งก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ผู้คนยังคงสามารถดำเนินชีวิตประจำวันกันได้อย่างปกติ ไม่ได้คำนึงถึงการเว้นระยะห่างทางสังคม การสวมหน้ากากอนามัย หรือแม้แต่การดูแลสุขภาพที่ถูกสุขลักษณะ มีผลทำให้คนส่วนใหญ่รู้สึกว่าเป็นการดำเนินชีวิตที่อิสระเสรี

เมื่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกายอยู่ในระดับที่ดีจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านจิตใจให้ดีขึ้นตามไปด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14) ด้วยเพราะมีความรู้สึกพอใจในชีวิตและมีความสุขในการใช้ชีวิตประจำวัน สามารถจัดการกับความคิดของตนเองได้ดี ไม่มีภาวะเครียด มีสมาธิในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ฟุ้งซ่านหรือคิดกังวล และสามารถวางแผนอนาคตของตนเองและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินชีวิตยังไม่มีความกดดันจากด้านต่าง ๆ มากเท่าไร ซึ่งหากมีความกังวลมักจะเกิดขึ้นในรูปแบบของความกังวลส่วนตัวเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล ไม่ใช่เรื่องที่กระทบเป็นวงกว้าง เช่น บางคนอาจมีความกังวลความเครียดจากการทำงาน เนื่องจากการทำงานในหน่วยงานราชการนั้นส่วนใหญ่คือการให้บริการประชาชน รับฟังปัญหา และดำเนินการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนโดยคนแต่ละคนมีพื้นฐานการจัดการความคิดที่ต่างกัน และมีวิธีการจัดการที่ต่างกัน

ในส่วนของคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ แม้จะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่ก็อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกซึ่งกระจายไป

ทั่วทุกประเทศ แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพก็ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่งาน สามารถจัดสรรค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานสามารถจัดการภาระหนี้สินได้อย่างไม่เดือดร้อน มีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ และมีความคิดว่าประกอบอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียวก็สามารถดำรงชีวิตได้อย่างไม่เดือดร้อน ซึ่งคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจนี้คือสิ่งที่แต่ละคนมีพื้นฐานและภูมิหลังที่ต่างกัน บางคนอาจมีพื้นฐานครอบครัวที่มีฐานะ ในขณะที่บางคนอาจจะมีภาระค่าใช้จ่ายและต้องเลี้ยงดูคนในครอบครัวมากกว่า

จากผลการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตของของบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้าน มีความพึงพอใจในสถานภาพของตนเอง สามารถจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวรวมถึงสถานภาพทางการเงินได้อย่างไม่เดือดร้อน เนื่องจากการดำเนินชีวิตของบุคลากรนั้น ดำเนินมาในระยะเวลาหนึ่งหรืออาจถือได้ว่าดำเนินมาระยะยาวแล้ว การดำเนินชีวิตประจำวันจึงเป็นเรื่องปกติ ไม่ได้มีสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงในวงกว้าง ยังไม่มีการคำนึงถึงการปรับตัวหากเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินขึ้น และไม่มีใครคิดว่าจะเกิดโรคระบาดขึ้นในยุคสมัยที่เทคโนโลยีมีความทันสมัย แต่อย่างไรก็ตาม การที่โลกของเรามีเทคโนโลยีที่ทันสมัยนอกจากจะมีข้อดีในเรื่องของความรวดเร็ว ความสะดวกสบายแล้ว แต่อีกมุมหนึ่ง หากเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสขึ้น การแพร่ระบาดนั้นก็เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วเช่นกัน ซึ่งถือเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องเรียนรู้และนำมาเป็นบทเรียนในการรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อีก

ผลการวิเคราะห์ที่คุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ สามารถสรุปดังนี้

ผลการวิเคราะห์ที่คุณภาพชีวิตหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) แต่มีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านลดลงเมื่อเทียบกับก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมแม้จะมีค่าเฉลี่ยที่ลดลงกว่าก่อนเกิดสถานการณ์ โควิด 19 แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12) เนื่องจากการทำงานนั้น

แม้จะมีการเปลี่ยนรูปแบบ โดยทำที่หน่วยงานเป็นประจำสลับกับการ Work from home หรือบางคนอาจจะ Work from home เพียงอย่างเดียว แต่ด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบันที่เอื้ออำนวยในเรื่องการสื่อสารให้มีความสะดวกมากขึ้น บุคลากรทุกคนจึงยังคงสามารถสื่อสารผ่านเทคโนโลยีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ สามารถทำหน้าที่ของตนเองได้ แต่อาจจะไม่สะดวกเหมือนการทำงานที่หน่วยงาน แต่ก็สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้ โดยไม่มีปัญหาขัดแย้ง และสามารถจัดความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการติดต่อสื่อสาร หรือการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศก็ยังมีช่องว่างอยู่ การสื่อสารที่เกิดขึ้นอาจไม่ได้มีประสิทธิภาพเต็มที่ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารรูปแบบนี้ทำให้บุคคลไม่อาจรับรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างครบถ้วน ถึงแม้ว่าอาจจะมียุติโที่ให้เห็นหน้ากันผ่านหน้าจอ แต่การสื่อสารยังมีปัจจัยเรื่องสภาพแวดล้อมเกี่ยวข้องด้วย รวมทั้งรูปแบบงานบางอย่างไม่สามารถที่จะดำเนินการปฏิบัติผ่านระบบเทคโนโลยีได้ เนื่องจากงานราชการเป็นงานที่มีชั้นความลับทางราชการไม่สามารถเผยแพร่ได้ หากนำมาสู่กระบวนการดำเนินงานผ่านระบบออนไลน์ อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยของข้อมูล เสี่ยงต่อการเกิดความเสียหายต่อทางราชการ และผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการได้ และที่สำคัญด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนั้นไม่ได้หมายถึงเพียงความสัมพันธ์ทางสังคม ในการทำงานเพียงเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ทางสังคมยังรวมไปถึงความสัมพันธ์ในชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เรื่องส่วนตัว ครอบครัว ญาติพี่น้อง คนรัก และเพื่อนอีกด้วย ซึ่งการเว้นระยะห่างทางสังคม การงดการเดินทางข้ามเขตจังหวัด เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความห่างของบุคคลมากขึ้น เนื่องจากยังมีผู้ที่ยังเข้าไม่ถึงระบบการสื่อสารที่มีคุณภาพ หรืออาจไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร แต่ถึงอย่างไรก็ตาม เมื่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานเป็นรูปแบบ Work from home ก็มีข้อค้นพบว่าในสถานการณ์ดังกล่าวมีเรื่องเชิงบวกปรากฏอยู่ คือ บุคลากรมีเวลาอยู่ใกล้ชิดกับครอบครัวเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีผลต่อความรู้สึกว่าเป็นการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น มีความยืดหยุ่นทั้งทางด้านเวลา ด้านรูปแบบการปฏิบัติงานและด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นข้อดีสำหรับการผลักดันให้เกิดการสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

คุณภาพชีวิตด้านร่างกายหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้น ยังคงอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยลดลง (ค่าเฉลี่ย 3.94) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้น มีผลโดยตรงต่อสุขภาพร่างกายของมนุษย์ เป็นโรคระบาดที่เกิดขึ้นใหม่ และต้องใช้ระยะเวลานานในการค้นหาสาเหตุและวิธีการรักษา รวมทั้งภูมิคุ้มกันของแต่ละคน มีความแตกต่างกัน เช่น ผู้ที่มีโรคประจำตัวอยู่แล้ว หากติดเชื้อ ภูมิคุ้มกันในตัวเองก็จะน้อยกว่า คนที่ไม่มีโรคประจำตัว หรือแม้แต่กลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยง ไม่ว่าจะเป็น ผู้สูงอายุ สตรีมีครรภ์ เด็ก เป็นต้น รวมทั้งจำนวนผู้ติดเชื้อที่พุ่งสูงขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกประเทศทั่วโลกนั้น เป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าการแพร่ระบาดนั้นเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากต่อการควบคุมให้หายขาด นอกจากนี้ด้านสุขภาพร่างกายที่มีผลจากการติดเชื้อโดยตรงแล้วนั้น ยังมีความวิตกกังวลที่มีผลเชื่อมโยงกับด้านจิตใจ และด้านอื่น ๆ ด้วย ซึ่งสุดท้ายแล้วจะทำให้เกิดผลกระทบต่อร่างกาย เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล ซึมเศร้า ทำงานหนักและพักผ่อนไม่เพียงพอ แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งที่เห็นได้ชัดจากความตระหนักของคน คือ การใส่หน้ากากอนามัย การใช้แอลกอฮอล์ล้างมือ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของคนในสังคม และยังมีการสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 เช่น ปลอกนิ้ว แฝงพลาสติกกันการแพร่เชื้อ แฝงพลาสติกเฟซซิล เป็นต้น

เมื่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกายมีระดับที่ลดน้อยลง คุณภาพชีวิตด้านจิตใจก็ลดน้อยลงตามไปด้วย แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าแม้จะมีเรื่องของสถานการณ์โรคระบาดที่สร้างความกังวลใจ แต่ก็ปฏิบัติงาน อยู่ที่บ้าน ซึ่งลดความเสี่ยงในการรับเชื้อ ผลดีคือการได้พักผ่อนกับครอบครัวมากขึ้น สร้างความสุขในการใช้ชีวิตประจำวัน มีเวลาอยู่กับตนเองในการจัดการความคิด ความเครียด มีสมาธิในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถวางแผนอนาคตของตนเองและครอบครัวได้มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตด้านจิตใจยังมีส่วนเชื่อมโยงจากเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากการดำเนินชีวิตในสังคมล้วนมีค่าใช้จ่าย แล้วบริบทสังคมต่าง ๆ ก็แตกต่างกัน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการส่วนใหญ่ไม่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากปัญหาเศรษฐกิจจากการประกอบอาชีพของตนเอง แต่อาจมีความกังวล ความเครียด จากบุคคลในครอบครัวที่ได้รับกระทบ

ด้านเศรษฐกิจ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระทบกันทั้งครอบครัว ถือว่าเป็นความกังวล และความเครียดที่มีผลจากสภาพแวดล้อมรอบข้างมากกว่า ซึ่งบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิดอาจเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชนมีอัตราการได้รับผลกระทบจากด้านเศรษฐกิจสูงมาก โดยส่งผลโดยตรงต่อสภาพจิตใจ ความเครียดและความกังวลต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในธุรกิจการโรงแรมและท่องเที่ยว ซึ่งมีความเสี่ยงสูงที่จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงานและขาดรายได้ นอกจากนี้ สิ่งที่มีผลต่อความกังวลและความเครียดของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพนั้น ยังมีปัจจัยมาจากเงื่อนไขส่วนบุคคล โดยเฉพาะเรื่องของระดับการศึกษาและประเภทของบุคลากร กล่าวคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะช่องทาง การเข้าถึงโอกาสตำแหน่งงานได้มากกว่า และประเภทของบุคลากร 3 ประเภทนั้น เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน คือ ข้าราชการ มีความมั่นคงในการทำงานมากกว่า การไล่ออกหรือการให้ออกจากราชการมีโอกาสน้อยหากบุคคลนั้นไม่ได้สร้างความเสียหาย แก่ทางราชการหรือไม่ได้มีความผิดรุนแรง พนักงานราชการเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลากำหนดในสัญญาจ้าง แต่มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น สิทธิประกันสังคมที่หน่วยงานร่วมรับผิดชอบ แต่พนักงานจ้างเหมาบริการเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามระยะเวลาสัญญาจ้าง บางครั้งสัญญาจ้างมีระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี และไม่มีสวัสดิการเทียบเท่ากับบุคลากรประเภทอื่น และหากขาดงานจะต้องถูกหักเงินเดือนด้วย จึงทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรที่ต่างกันเกิดความกังวลมากขึ้นกว่าก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19

ในส่วนของคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ยังคงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและน้อยลงกว่าก่อนการเกิดโรคระบาด แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) เนื่องจากบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ อัตราค่าตอบแทนมีความแน่นอน และเป็นไปตามการเบิกจ่ายระเบียบราชการ ตามงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร การเลิกจ้าง การให้ออก หรือการไล่ออก จะขึ้นอยู่กับภาระประเมิน และพฤติกรรมของตัวบุคลากรเอง หากการกระทำของบุคลากรเจ้าหน้าที่ไม่ได้เป็นการกระทำผิดวินัย หรือผิดวินัยร้ายแรง ก็ยากที่จะต้องออกจากงาน แต่อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการนั้นเป็น

ที่ทราบกันดีว่าอัตราค่าตอบแทนไม่มากนัก แต่มีความมั่นคงมากกว่า ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับประเภทบุคลากรด้วย ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพไม่ได้รับผลกระทบคุณภาพด้านเศรษฐกิจในส่วนของตนเอง แต่ได้รับผลกระทบด้านเศรษฐกิจโดยรวมจากสถานการณ์ของครอบครัวมากกว่า โดยเฉพาะบุคลากรที่มีภาระค่าใช้จ่ายสูง เช่น บุคลากรที่ต้องเลี้ยงดูบุตร เลี้ยงดูบิดามารดา รวมทั้งอาจเกิดเหตุการณ์สมาชิกในครอบครัวว่างงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ซึ่งทำให้ช่องทางรายได้ลดลง ในขณะที่ค่าใช้จ่ายเท่าเดิมหรืออาจจะสูงขึ้นในบางกรณี จึงทำให้ต้องมีการปรับตัว ประกอบอาชีพเสริมอื่น ๆ เพิ่มเติมที่นอกเหนือจากงานประจำ เช่น ทำอาหารมาขาย หรืออาจเป็นลักษณะที่เรียกว่า “รับหิ้ว” คือ รับฝากซื้ออาหารหรือสิ่งของให้ลูกค้า โดยคิดค่านำของมา เพิ่มเข้าไปจากราคาสินค้า เป็นต้น

จากผลการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตของของบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้านแต่ลดน้อยลงกว่าช่วงก่อนเกิดสถานการณ์ ถึงแม้ว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นผลกระทบเชิงลบไปทั่วโลก แต่ก็ถือเป็นเหตุการณ์ที่จะทำให้มนุษย์ได้เรียนรู้และนำมาเป็นบทเรียนในการวางแผน บริหารจัดการความเสี่ยง บริหารจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินได้ในอนาคต รวมทั้งเป็น การปรับตัวและเรียนรู้ข้อดีที่แฝงอยู่ด้วย เช่น การเรียนรู้และพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารสำหรับ การปฏิบัติงานให้ดีและมีความปลอดภัยของชั้นความลับมากยิ่งขึ้น หรือการปรับตัวเรื่องนโยบาย ด้านเศรษฐกิจที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการแลกเปลี่ยนสินค้า แอปพลิเคชันการซื้อขาย และนำแอปพลิเคชันมาเป็นสื่อกลางในการชำระเงิน เพื่อลดการสัมผัสให้มากที่สุด เป็นต้น

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 และหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านเศรษฐกิจ สามารถสรุปดังนี้

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตก่อนและหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 จะเห็นได้ว่า ภายหลังจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ค่าเฉลี่ยรวมของตัวแปรทุกตัวมีค่าลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะ

ด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยลดลงมากที่สุด รองลงมาคือด้านจิตใจ ด้านเศรษฐกิจ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ตามลำดับ เนื่องจากคุณภาพชีวิตทุกด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันหมด กล่าวคือ เมื่อเกิดการแพร่ระบาดขึ้น สุขภาพร่างกายคือสิ่งที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ต้องมีการดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้มากขึ้น หลีกเลี่ยงการไปในพื้นที่เสี่ยงการติดเชื้อ นอกจากนั้นการแพร่ระบาดยังทำให้การทำงานเปลี่ยนแปลงไป ต้องมีการปรับตัว ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของหน่วยงาน ส่งผลให้ภาคธุรกิจหลายอย่างได้รับผลกระทบถึงขั้นต้องปิดตัวลง ส่วนในหน่วยงานราชการนั้นก็ต้องมีการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน ลดขั้นตอน และหาวิธีที่จะทำให้ระบบงานราชการสามารถดำเนินต่อไปได้ รวมทั้งรูปแบบและช่องทางการให้บริการประชาชนที่ยังคงต้องให้บริการประชาชนต่อไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวล้วนมาพร้อมกับระยะห่างและขั้นตอนที่ไม่คุ้นชิน ส่งผลให้เกิดรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และกระทบต่อเรื่องของความคิด ความรู้สึก สภาพจิตใจของบุคลากรด้วย[10]

## อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

### 1. อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้น บุคลากรในหน่วยงานสามารถสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนเองในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การให้บริการประชาชนหรือประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้ โดยไม่มีปัญหาขัดแย้ง สามารถจัดความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้ ในด้านร่างกายก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 บุคลากรมีความพึงพอใจกับสภาพร่างกายของตน โดยรู้สึกว่าคุณภาพร่างกายที่แข็งแรงและมีภูมิคุ้มกันที่ดี มีกำลังที่เพียงพอในการประกอบกิจวัตรประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนอนหลับได้สนิท ไม่มีเรื่องให้ต้องคิดกังวลและเมื่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกายอยู่ในระดับที่ดีจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านจิตใจให้ติดตามไปด้วย เพราะมีความรู้สึกพอใจในชีวิตและมีความสุขในการใช้ชีวิตประจำวัน สามารถจัดการกับความคิดของตนเองได้ดี ไม่มีภาวะเครียด มีสมาธิในการทำ

กิจกรรมต่าง ๆ ไม่พึงชานหรือคิดกังวล และสามารถวางแผนอนาคตของตนเองและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจนั้น บุคลากรอาจจะมีสถานภาพที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เป็นเพราะการได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกซึ่งกระจายไปทั่วทุกประเทศ แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพก็ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่งาน สามารถจัดสรรค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานสามารถจัดการภาระหนี้สินได้อย่างไม่เดือดร้อน มีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ และมีความคิดว่าประกอบอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียวก็สามารถดำรงชีวิตได้ อย่างไม่เดือดร้อน ซึ่งสอดคล้องกับนิศารัตน์ ศิลปะเดช (2540, หน้า 85 – 86) ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น ควรประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐาน คือ

1. ปัจจัยด้านความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา
2. ปัจจัยด้านความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์
3. ปัจจัยด้านความสมบูรณ์สังคมและสิ่งแวดล้อม
4. ปัจจัยด้านความสมบูรณ์ของสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต

นอกจากนี้ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวคิดของวรเทพ เวียงแก (2558, น.10) ที่ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ว่าหมายถึงบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่พอเพียง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกรู้สึกคิดเป็นไปในทางบวก มีฐานะทางเศรษฐกิจสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักรักตัวเอง มีความรัก เพื่อแผ่คนอื่น รู้จักเมตตากรุณาและให้อภัยผู้อื่น รู้จักมองโลกในแง่ดี มีความเชื่อที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ที่ดีต่อสภาพแวดล้อม ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

คุณภาพชีวิตของของบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้าน แต่ลดน้อยลงกว่าช่วงก่อนเกิดสถานการณ์ สิ่งที่เห็นได้ชัดคือการได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจเริ่มมีการประกอบอาชีพอื่นนอกจากอาชีพหลัก นอกจากนี้ผลที่ตามมาคือการใช้เวลา

ร่วมกับครอบครัว มีเวลาในการพักผ่อน ดูแลตนเอง และพัฒนาตนเองมากขึ้น ซึ่งคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมแม้จะมีระดับคุณภาพที่ลดลง เนื่องจากการทำงานนั้นแม้จะมีการเปลี่ยนรูปแบบโดยทำที่หน่วยงานเป็นประจำสลับกับการ Work from home หรือบางคนอาจจะ Work from home เพียงอย่างเดียว แต่ด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบันที่เอื้ออำนวยในเรื่องการสื่อสารให้มีความสะดวกมากขึ้น บุคลากรทุกคนจึงยังคงสามารถสื่อสารผ่านเทคโนโลยีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ สามารถทำหน้าที่ของตนเองได้แต่อาจจะไม่สะดวกเหมือนการทำงานที่หน่วยงาน แต่ก็สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้โดยไม่มีปัญหาขัดแย้ง และสามารถจัดความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้มากขึ้น ในด้านร่างกายหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้น บุคลากรยังคงมีความพึงพอใจกับสภาพร่างกายและรู้สึกว่าคุณภาพร่างกายที่แข็งแรงและมีภูมิคุ้มกันที่ดีมีกำลังที่เพียงพอในการประกอบกิจวัตรประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนอนหลับได้สนิท ไม่มีเรื่องให้ต้องคิดกังวล แต่อาจมีความระมัดระวังในเรื่องของการดูแลตนเองเพิ่มมากขึ้น และเมื่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกายมีระดับที่ลดน้อยลงจึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านจิตใจให้ลดน้อยลงตามไปด้วย ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าแม้จะมีเรื่องของสถานการณ์โรคระบาดที่สร้างความกังวลใจ แต่ก็ปฏิบัติงานอยู่ที่บ้าน ซึ่งลดความเสี่ยงในการรับเชื้อผลดีคือการได้พักผ่อนกับครอบครัวมากขึ้น สร้างความสุขในการใช้ชีวิตประจำวัน มีเวลาอยู่กับตนเองในการจัดการความคิด ความเครียด มีสมาธิในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถวางแผนอนาคตของตนเองและครอบครัวได้มากขึ้น ในส่วนของคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจนั้นน้อยลง กว่าก่อนการเกิดโรคระบาด เป็นเพราะการได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ที่ทำงานได้น้อยลง ส่งผลให้รายได้ลดลง แต่ภาระค่าใช้จ่ายยังคงเท่าเดิม แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพก็ยังได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่งาน ยังคงสามารถจัดสรรค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน สามารถจัดการภาระหนี้สินได้อย่างไม่เดือดร้อนแต่ลดน้อยลง มีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับน้อยลงเนื่องจากแบ่งเบาภาระได้น้อยลง และเริ่มมีความคิดว่าควรมีการประกอบอาชีพอื่นนอกเหนือจากอาชีพหลัก จึงจะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างไม่เดือดร้อน ซึ่งธีระพงษ์

ทศวัฒน์ (2563, น.44) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในช่วงการระบาดของเชื้อโควิด 19 สิ่งสำคัญในการทำงานนั้นควรยึดหลักองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามหลักการ ได้แก่ คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานจะต้องตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม สิ่งสำคัญอีกประการคือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้การศึกษาวิจัยจะพบว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพอยู่ในระดับดีทั้งก่อนและหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 แต่สิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น คือ หน่วยงานต้องมีการคำนึงถึงเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความคิดเห็นความต้องการการสนับสนุนสวัสดิการ เพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียง เป็นการจัดสวัสดิการแบบคาดการณ์เอง ซึ่งบริบทของหน่วยงานและวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละหน่วยงานก็必将มีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะสามารถเป็นเครื่องมือหนึ่งในการนำไปปรับใช้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้ รวมทั้งเป็นทิศทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในสถานการณ์ฉุกเฉิน

## 2. ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 2.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การที่องค์กรจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานในสถานการณ์ โควิด 19 ต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อบูรณาการเป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1) ความสำเร็จของงาน คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ซึ่งได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในเชิงบวก

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3) ลักษณะงาน (Work Itself) คือ ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจน่าเบื่อหน่าย หรือท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) คือ การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

ซึ่งปัจจัยที่ได้กล่าวมานั้น ถือเป็นสิ่งที่มีผลต่อความรู้สึกนึกคิด ความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งมีผลต่อสุขภาพ จิตใจของบุคลากร และเชื่อมโยงในคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ฉุกเฉิน เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 หน่วยงานใดจะมีการบริหารจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินอย่างไรนั้น จะถูกสะท้อนออกมาผ่านนโยบายและมาตรการที่มีให้บุคลากร

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ได้เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สวัสดิการ และชีวิตส่วนตัว ที่ต้องแฝงอยู่ในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากร

### 5.2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ” ครั้งนี้ มีขอบเขตระยะเวลาที่จำกัด การวิจัยในครั้งนี้จึงทำการวิจัยเฉพาะบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเท่านั้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งถัดไป ควรมีระยะเวลาที่มากขึ้น ควรมีการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้น หรืออาจเปลี่ยนจากวิจัยเชิงปริมาณเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดกระบวนการสัมภาษณ์ พูดคุยกับกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนการทำวิจัยในองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่สามารถนำมาสรุปและนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้ประโยชน์ตามความต้องการของผู้วิจัยได้หลากหลายมากขึ้น และจะเป็นเรื่องที่น่าสนใจมากยิ่งขึ้น หากมีการศึกษาที่มีความละเอียดลงลึกถึงเรื่องแนวทางการส่งเสริม พัฒนา และจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- [1] กิตติ ประพิตรไพศาล. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ จังหวัดปราจีนบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [2] กุหลาบ รัตนสังธรรม และคณะ. (2535). การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในวิธีการดำเนินงานวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์จำเป็นพื้นฐานในระดับหมู่บ้าน. กรุงเทพฯ: โครงการมหาวิทยาลัยโครงการน้ำพระทัยจากในหลวงเพื่อพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- [3] สุภางค์ จันทวานิช และวิศนี ศิลตระกูล. (2539). การพัฒนาแนวคิดและเครื่องชี้วัดสังคมและคุณภาพชีวิตในต่างประเทศในการพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย.
- [4] สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ กรุงเทพฯ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- [5] สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2563). สู้ภัยโควิด19 เปลี่ยนวิกฤตเป็นความยั่งยืนของชุมชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.
- [6] วิรงรอง แก้วสมบูรณ์. (2561). การจัดทำแผนยุทธศาสตร์เตรียมความพร้อมป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่ออุบัติใหม่แห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2564). วารสารควบคุมโรค.
- [7] ทิพรัตน์ เลาหิเชียร. (2561). เอกสารประกอบการบรรยาย วิชาสถิติและการวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [8] นิสารัตน์ ศิลปเดช. (2540). ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.

- [9] วรเทพ เวียงแก. (2558). คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาธรรมของแก่น.
- [10] อีระพงษ์ ทศวัฒน์. (2563). การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางสังคมของประชาชนและการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19). วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7(9), 41-55.

## บรรณานุกรม

- ทวิศ ศรีเกต. (2564). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองตามรัฐธรรมนูญของประชาชน*. เข้าถึงได้จาก [https://www.parliament.go.th/ewt>ewt\\_dl\\_link](https://www.parliament.go.th/ewt>ewt_dl_link).
- ภูริวัจน์ บุญยุฒิปริดา. (2563). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน: แนวคิด หลักการ และการส่งเสริม. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*, 5(2), 65-78.
- มาสสิริ พงษ์ศิริ. (2559). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลนคร นนทบุรี. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 12(3), 56-69
- ยุทธพร อิศชัย. (2562). *เอกสารการสอนชุดวิชาการเมืองการปกครองท้องถิ่น*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-90.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2564). รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. วันที่สืบค้น 7 กรกฎาคม 2564, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา>.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). *การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการปกครองส่วนท้องถิ่น*. เข้าถึงได้จาก <http://www.parliament.go.th/library>.
- สิงห์คำ มณีจันสุข. (2561). ประชาธิปไตยกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 1(2), 109-119.
- อนุรักษ์ นิยมเวช. (2554). *บทความเกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน*. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- Myron Wiener. (1971). *Political participation: crisis of the political process in crisis on sequences in political development*. Princeton: Princeton University Press.