



การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
NEW NORMAL ON PERFORMANCE OF PERSONNEL MINBURI
DISTRICT OFFICE, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

ศุภวิษญ วังสุชี¹, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ², วิชัย โถสุวรรณจินดา³,

พระปลัดสุระ ญาณธโร⁴, ถัดดาวลัย คงดวงดี⁵

Suphawit Wangsukhee¹, Orapin Piyasakulkiat², Wichai Thosuwanjinda³,

Phrapalad Sura Yanatharo⁴, Laddawan Khongduangdee⁵

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต¹⁻³

Kasem Bundit University¹⁻³

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์⁴⁻⁵

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Surin campus⁴⁻⁵

E-mail : aoiladdawan05@gmail.com

ได้รับบทความ: 29 พฤษภาคม 2565; แก้ไขบทความ: 15 มิถุนายน 2565; ตอรับตีพิมพ์: 15 มิถุนายน 2565;

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครจำนวน 263 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ใช้ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบรายคู่ของ เชฟเฟ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 30 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้15,000 - 30,000 บาท สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี 2. การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.10, S.D. = .488) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมาก



ไปหาน้อย พบว่า ด้านการเว้นระยะห่างทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.40, S.D. = .553) รองมาได้แก่ ด้านการดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง (\bar{X} = 4.35, S.D. = .571) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต (\bar{X} = 3.64, S.D. = .669) 3. เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: วิถีชีวิตใหม่, การปฏิบัติงาน, บุคลากร

Abstract

This study aims to study compare personal factor and New normal of personnel Minburi District Office Bangkok Metropolitan Administration. The participants in the study were personnel of Minburi District Office Bangkok Metropolitan Administration, totally 263 in numbers. The data as well as was proved the content validity and was verified the value of Cronbach's alpha reliability test of 0.98. Studying used quantitative method which utilized the questionnaires to collect the data. The statistics used in this case were descriptive statistics analysis, frequency, percentage, mean, t-test, F-Test (One way ANOVA). The results of the study revealed that. 1) The questionnaire responses were female, aged 30-40 years, graduated with Bachelor degree, had 15,000 - 30,000 Baht income, marriage and performance more than 10 years. 2) New normal of personnel Minburi District Office, Bangkok Metropolitan Administration overall was at high level (\bar{X} = 4.10, S.D. = .488). When considered in each aspect, the aspect with the highest average was social distancing (\bar{X} = 4.40, S.D. = .553) followed by caring for the health of oneself and others (\bar{X} = 4.35, S.D. = .571) and at least was using technology and Internet (\bar{X} = 3.64, S.D. = .669), respectively. 3) The comparing results of opinions toward new normal of personnel Minburi District Office, Bangkok Metropolitan Administration classified by age, education, income, marriage status and performance were found to be difference, accept gender had no difference, significant at the level of 0.05.



Keyword: New normal, Performance, Personnel.

บทนำ

ปัจจุบันการทำงานของคนในสังคมได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส จากอัตราการแพร่เชื้อที่รวดเร็วและกระจายเป็นวงกว้างไปทั่วโลก โดยองค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้โควิด-19 เป็นโรคระบาด (Pandemic) ที่เกิดจากจากไวรัสโคโรนาเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2563 สาเหตุหลักของการติดต่อทางร่างกายอย่างรวดเร็วเกิดจากวิถีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์ของสังคมเมืองที่มาพร้อมกับพลวัตที่เลื่อนไหลอย่างรวดเร็วในยุคของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผู้คนใช้ชีวิตอยู่นอกบ้านมากขึ้น และที่สำคัญวิถีชีวิตที่ไม่อยู่นิ่งทำให้มีการเคลื่อนย้ายของประชากรมากขึ้น การเดินทางข้ามจังหวัด ข้ามประเทศเป็นเรื่องง่ายกว่าในอดีตที่ผ่านมา คนจำนวนไม่น้อยเพลิดเพลินกับการไปสถานที่ต่างวัฒนธรรม ทำให้ไวรัสแพร่กระจายได้อย่างไร้พรมแดน (องค์การอนามัยโลกประจำประเทศไทย, 2563: ออนไลน์).

สำหรับประเทศไทยเมื่อสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 เริ่มรุนแรง ภาครัฐได้ยกระดับมาตรการควบคุมการติดเชื้อโดยการสื่อสารให้ประชาชนมีความรู้ถึงสถานการณ์โรค การเตรียมตัวถึงการใช้ชีวิตร่วมกันของผู้คนในสังคม มีมาตรการบังคับใช้หน้ากากอนามัยเมื่อจำเป็นต้องเดินทางออกนอกบ้าน รมรงค้ให้มีการล้างมือบ่อย ๆ และการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลในสังคม รวมไปถึงการกักกันตัวเมื่อมีการเคลื่อนย้ายผู้คนหรือผู้ที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงใกล้ชิดกับผู้ติดเชื้อ เพื่อควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค โดยมีการประกาศลดการเดินทางไปต่างประเทศ งดการประชุมและชุมนุมสังสรรค์ การปิดสถานที่ทำงานและสถานบันเทิง รวมถึงการปรับตัวของสถานศึกษาทุกแห่ง อีกทั้งยังมีการประกาศใช้สถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อจำกัดระยะเวลาในการออกนอกบ้านในกรณีที่มีการระบาดที่รุนแรงและมีผู้เสียชีวิตจำนวนมาก ส่งผลให้ประชาชนมีความหวาดกลัวต่อสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ การเดินทางออกจากบ้านน้อยลง ลดกิจกรรมที่เคยชื่นชอบ เช่น การรวมกลุ่มกันสังสรรค์ รวมถึงการเดินทางเพื่อท่องเที่ยวในต่างจังหวัดและต่างประเทศก็ต้องลดลงไปโดยปริยาย ความโดดเดี่ยวจากการกักตัวและการรักษาระยะห่างทางสังคมทำให้กลุ่มประชากรสุขนิยมเริ่มหดหู่เพราะโยยหาแหล่งที่มาของความสุขอันคุ้นเคย เมื่อพฤติกรรมการบริโภคและกิจกรรมนันทนาการเริ่มลดลงธุรกิจหลายแห่งชะลอตัวเกิดปัญหาคนว่างงานเศรษฐกิจอีกด้วย (ดลพร รุจิรวงศ์, 2563: 45).

จากสถานการณ์ดังกล่าว เพื่อเป็นการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ภาครัฐได้มีมาตรการส่งเสริมการทำงานที่บ้านเพื่อเป็นการสนับสนุนการเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) เป็นการจำกัดการติดต่อและการสัมผัสระหว่างคน ซึ่งช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ยังไม่มีวัคซีนและยารักษาโรคที่มีประสิทธิภาพ



เพียงพอ อย่างไรก็ตามยังมีคำถามว่า การทำงานที่บ้านจะมีผลกระทบอย่างไรต่อทั้งองค์กรและพนักงานขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยประโยชน์ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดตกอยู่กับพนักงาน ในรูปของเวลาในการเดินทางที่ประหยัดได้ ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (เสาวรัจ รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิน, 2563: 67). กลายเป็นการดำเนินชีวิตใหม่ของคนในสังคมที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยรวม

การดำเนินชีวิตวิถีใหม่ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต (2564, ออนไลน์). ได้นำเสนอดังนี้ คือ 1) การใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต ในการทำธุรกรรม และการเอ็นเตอร์เทนชีวิตรูปแบบต่างๆ 2) การเว้นระยะห่างทางสังคม โดยรักษาระยะห่างทางกายภาพเพิ่มขึ้น 3) การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง ทั้งทางด้านสุขภาพและความสะอาดเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อ 4) การสร้างสมดุลชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ซึ่งจะช่วยในการลดการพะพะผู้คนในสังคมแล้วหันมาใช้ชีวิตและทำงานที่บ้าน เป็นวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่ให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการเปลี่ยนแปลงออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขอนามัย การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสาร การทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ ๆ (New Normal) จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปจนทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม

อย่างไรก็ตาม การดำเนินชีวิตวิถีใหม่ยังมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านที่กล่าวมาเบื้องต้น ถึงการที่รัฐบาลและองค์กรต่างๆ สนับสนุนให้มีการทำงานที่บ้านมากขึ้น ทั้งในช่วงที่โควิด-19 ระบาด และช่วงหลังจากที่โควิด-19 เลิกระบาดในวงกว้างแล้ว จนกลายเป็น “ความปกติใหม่” (New Normal) อย่างหนึ่งของประเทศไทย โดยมีอุปสรรคสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้คนบางส่วนไม่สามารถทำงานที่บ้านได้ เช่น การให้บริการประชาชนของหน่วยงานราชการบางหน่วยงาน การขาดอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานที่บ้าน โดยองค์กรอาจให้การอุดหนุนพนักงานในการจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าว ตลอดจนออกแบบระบบงานใหม่ที่เอื้อต่อการทำงานที่บ้าน เช่น การนำเอาระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้แทนกระดาษ ในขณะที่เดียวกันภาครัฐก็ควรแก้ไขกฎ ระเบียบและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ให้สามารถติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ ทั้งในการประชุมและงานเอกสารต่างๆ รวมไปถึงการส่งเสริมการทำงานที่บ้านโดยสมัครใจควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมในองค์กรที่ทำให้พนักงานได้พบปะกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และสร้างการแลกเปลี่ยน



เรียนรู้ รวมทั้งการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม โดยควรเกิดจากการตกลงกันของแต่ละทีมในองค์กร เพื่อให้เกิดผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงานเอง เนื่องจากพนักงานแต่ละคนอาจมีความต้องการและความพร้อมที่แตกต่างกันในการทำงานที่บ้าน (เสาวรัช รัตนคำฟู และเมธาวิ รัชตวิจิน , 2563: 25). เช่นเดียวกันในพื้นที่เขตมีนบุรีซึ่งเป็นหนึ่งในการปกครองรูปแบบพิเศษของกรุงเทพมหานคร โดยสำนักงานเขตมีนบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริการประชาชนเกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาการสาธารณสุขโรคและการสาธารณสุขการ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การดูแลรักษาที่สาธารณะ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย รวมไปถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ ซึ่งเป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร หรือกฎหมายอื่นๆที่กำหนด โดยแบ่งการบริหารงานออกเป็น ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ฝ่ายรายได้ ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายการคลัง ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ซึ่งทุกฝ่ายต้องปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบ ข้อบังคับของกรุงเทพมหานคร แต่เนื่องด้วยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการแพร่กระจายเชื้อโควิด 19 ดังที่กล่าวมาส่งผลให้สำนักงานเขตมีนบุรีที่มีหน้าที่และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการดำเนินการ ควบคุม และการเฝ้าระวังป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โควิด -19 ในพื้นที่ มีการตั้งจุดตรวจคัดกรองเฝ้าระวังอย่างเข้มงวดในทุกจุดของชุมชนหมู่บ้าน มีการบริการฉีดวัคซีน มีการจัดตั้งศูนย์ที่พักคอยผู้ติดเชื้อ มีการบริการรับ-ส่งผู้ป่วยที่ได้รับเชื้อโควิด 19 ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 110,578 คน ครั้วเรือน 61,971 ครั้วเรือน (ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน 2564) อีกทั้งยังต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจปกติของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายของสำนักงานเขตมีนบุรี ซึ่งต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่ด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่าท่ามกลางสภาวะวิกฤติการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานในความ “ปกติใหม่” (New Normal) ซึ่งมีทั้งประโยชน์ และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ทุกองค์กรควรคำนึงถึง จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา “การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร” ในประเด็น 1) การใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต ในการทำธุรกรรม และสันทนการชีวิตในรูปแบบต่างๆ 2) การเว้นระยะห่างทางสังคม โดยรักษา ระยะห่างทางกายภาพเพิ่มขึ้น 3)การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง ทั้งทางด้านสุขภาพ และความสะอาดเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อ 4) การสร้างสมดุลชีวิต ซึ่งเป็นการช่วยหาแนวทางแก้ไข ปัญหาเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในวิถีชีวิตใหม่ สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นศึกษาจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรในพื้นที่สำนักงานเขตมีนบุรีรวมทั้งสิ้นจำนวน 764 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากรทั้งหมด สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 263 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ โดยการกำหนดตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต 2) การเว้นระยะห่างทางสังคม 3) การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง 4) การสร้างสมดุลชีวิต

ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

การสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต 2) การเว้นระยะห่างทางสังคม 3) การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง 4) การสร้างสมดุลชีวิต จำนวน 20 ข้อโดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) วิธีการได้มาของเกณฑ์วัดระดับคุณภาพการทำงานแบ่งออกเป็น 5 ระดับ จากคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับคะแนน 1 หมายถึง การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ อยู่ในระดับน้อยที่สุด



- ระดับคะแนน 2 หมายถึง การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ อยู่ในระดับน้อย
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ อยู่ในระดับมาก
- ระดับคะแนน 5 หมายถึง การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนค่าเฉลี่ยที่วัดได้ ระดับการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ ดังนี้

- 1.00 – 1.80 น้อยที่สุด
- 1.81 – 2.60 น้อย
- 2.61 – 3.40 ปานกลาง
- 3.41 – 4.20 มาก
- 4.21 – 5.00 มากที่สุด

การตรวจคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้ค่าที่ยอมรับได้มากกว่า 0.5 ในแต่ละคำถาม และตรวจสอบความน่าเชื่อถือจากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.924 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ จึงนำเอาแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยาย ข้อมูลปัจจัยบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
2. การแจกแจงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์โดยบรรยายระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากรและคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
3. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ที่ใช้สถิติ Independent t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม และสถิติ F-test แบบ (One-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่



ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 263 คน สามารถจำแนกได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 และเป็นเพศหญิง 161 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 มีอายุ 30 ถึง 40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมาคืออายุ 41 ถึง 50 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมา คืออายุมากกว่า 51 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมา คือ สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และสำเร็จการศึกษาสูงปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 มีรายได้ 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมา คือ มีรายได้ 30,000 – 45,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 รองลงมา คือ มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และมีรายได้สูงกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 มีสถานภาพสมรส จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมา คือ มีสถานภาพโสด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมา คือ มีสถานภาพม่าย / หย่าร้าง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และมีสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 -10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9

2. การวิเคราะห์ระดับการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .488) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ การเว้นระยะห่างทางสังคม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .553) รองลงมา ได้แก่ การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .571) การสร้างสมดุลชีวิต ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .599) และ การใช้เทคโนโลยี และ อินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .669)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครโดยรวมไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการใช้



เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตมีความแตกต่างกัน ส่วนด้านการเว้นระยะห่างทางสังคม ด้านการดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง และการสร้างสมดุลชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 อายุที่แตกต่างกันมีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครโดยรวมแตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต และด้านการดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้างมีความแตกต่างกัน ส่วนด้านการเว้นระยะห่างทางสังคมและการสร้างสมดุลชีวิตมีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาที่แตกต่างกันมีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครโดยรวมแตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ด้านการเว้นระยะห่างทางสังคม ด้านการดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง และการสร้างสมดุลชีวิตแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

รายได้ที่แตกต่างกันมีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครโดยรวมแตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต และการสร้างสมดุลชีวิตแตกต่างกัน ส่วนด้านการเว้นระยะห่างทางสังคมและการดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้างไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สถานภาพที่แตกต่างกันมีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครโดยรวมแตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกัน ส่วนการสร้างสมดุลชีวิตแตกต่างกัน ส่วนด้านการเว้นระยะห่างทางสังคม และการดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้างไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครโดยรวมแตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ด้านการเว้นระยะห่างทางสังคม ด้านการดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง และการสร้างสมดุลชีวิตแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจะอธิบายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสีย



อย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยเมืองไทย โดยทาง ศบค. มีการประกาศมาตรการการป้องกันและควบคุมการระบาดของโควิด-19 ที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ได้แก่สวมใส่หน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัยเสมอ ต้องเว้นระยะห่าง 2 เมตร ล้างมือบ่อยๆ พกเจลแอลกอฮอล์ หลีกเลี้ยงสถานที่แออัด หลีกเลี้ยงกลุ่มเสี่ยงหรือผู้ที่มีอาการป่วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปุริศ ชันธเสมา (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาด โควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคลสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายทำงานที่บ้านของผู้บังคับบัญชาโดยความพึงพอใจระดับมาก ในด้านความห่วงใยในสุขภาพและสวัสดิภาพของกำลังพลในช่วงไวรัสโรคระบาดโควิด-19 และรองลงมาได้แก่ความพึงพอใจในด้านรายรับและสวัสดิการรวมถึงการพิจารณาผลงานเพื่อปรับเงินเดือนและตำแหน่งงาน แต่ความพึงพอใจระดับน้อยในเรื่องสภาพการทำงานและความไม่พร้อมในด้านอุปกรณ์สื่อสารในการทำงาน 2) ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่บกพร่องได้แก่ (1)ด้านความสำเร็จของงานควรดำเนินการเปลี่ยนแปลงการระบบและขั้นตอนการอนุมัติขององค์กรให้เป็นการอนุมัติตามยุคดิจิทัล 5G เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน (2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรเพิ่มทักษะการใช้งานโปรแกรมออนไลน์ เช่น ประชุมทางไกล (Zoom Meeting) ให้กำลังพลได้รับการสื่อสารอย่างทั่วถึง (3) ควรเพิ่มงบประมาณการใช้สัญญาณ WiFi อินเทอร์เน็ตของกำลังพลโดยอนุมัติงบประมาณเป็นรายเดือนเพื่อให้เกิดติดต่อเพิ่มความเร็วและสถานะเครือข่ายมีความเสถียร (4) ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ควรใช้ตารางหมุนเวียนการปฏิบัติงานในสำนักงาน เพื่อลดความเครียดในการอยู่ในที่จำกัด

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักงานเขต มีนบุรี กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลการศึกษาจากการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 จากการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากคนกลุ่มต่าง ๆ ที่มีโอกาสสัมผัสเชื้อโรคได้เหมือน ๆ กัน ดังนั้นการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ต้องปฏิบัติตามมาตรการของภาครัฐอย่างเคร่งครัดทุกคน สอดคล้องกับแนวคิดของ Pomphol, P. and Chittayasothorn, S. (2562) ที่อธิบายถึง ผลกระทบที่เกิดจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ต่อสังคมในการเว้นระยะห่างทางสังคมให้บุคคลอยู่ห่างกันอย่างน้อย 1-2 เมตรในการทำกิจกรรมทางสังคม เช่น การประชุม การนั่งคุยกัน การรับประทานอาหารโต๊ะเดียวกัน การปฏิสัมพันธ์ การยืนห่างกันในลิฟต์โดยสาร เป็นต้น ทุกคนต้องสวมหน้ากากอนามัย อีกทั้งการเดินทางก็ต้องสวมหน้ากากอนามัยด้วยเช่นกัน อีกทั้งระบบการประชุมออนไลน์ที่สามารถประชุมในที่ทำงานหรือที่บ้านโดยไม่ต้องไปนั่งรวมกันในที่ประชุมเดียวกัน



สมมติฐานที่ 2 จากการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ หากพิจารณาถึงการใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต การมีทักษะและสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทนงศักดิ์ แสงสว่าง วัฒนะ, ณิชนันท์ ศิริไสยาสน์ และโชติ บดีรัฐ (2563) ศึกษาเรื่อง "New Normal" วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19: การงาน การเรียน และธุรกิจ” ผลการศึกษา พบว่า เนื่องจากไวรัสโควิด-19 มีการแพร่ระบาดไปทั่วโลก การใช้ชีวิตภายใต้สถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทยจำเป็นต้องมีปรับตัวและการป้องกันตนเองไม่ให้แพร่เชื้อให้ผู้อื่นไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ดังนั้น คนไทยต้องปรับพฤติกรรมการใช้ชีวิต คือ การไม่ออกจากบ้าน มีการสั่งอาหารผ่านเดลิเวอรี่ การจับจ่ายอย่างระมัดระวัง การทำงานอยู่ที่บ้าน การใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งทำให้การงาน การเรียน และธุรกิจต้องปรับตัว จะเห็นได้ว่าในด้านการทำงานพนักงานต้องปรับเปลี่ยนการทำงานโดยทำที่บ้าน และใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารการทำงาน และสอดคล้องกับ พัชรียา แก้วชู (2563) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวแบบ New Normal หลังการแพร่ระบาดโควิด-19” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชากรไทยในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศสภาพ ระดับ การศึกษา อาชีพ ต่างกัน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวแบบ New Normal หลังการ แพร่ระบาดโควิด-19 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ที่แตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ต่างจากกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมาก สอดคล้องกับพัชรียา แก้วชู (2563) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวแบบ New Normal หลังการแพร่ระบาดโควิด-19” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชากรไทยในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศสภาพ ระดับ การศึกษา อาชีพ ต่างกัน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวแบบ New Normal หลังการ แพร่ระบาดโควิด-19 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 จากการศึกษาพบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากรายได้มีส่วนสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ในช่วงการระบาดของโควิด 19 จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการติดต่อประสานงานซึ่งมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเชื่อมต่อสัญญาณทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งส่งผลให้กระทบกับผู้ที่มียาได้น้อยต้องมีการระในการใช้จ่ายเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับพัชรียา แก้วชู (2563) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวแบบ New Normal หลังการแพร่ระบาดโควิด-19” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชากรไทยในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ สภาพ



ระดับ การศึกษา อาชีพ ต่างกัน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวแบบ New Normal หลังการ แพร่ระบาดของโควิด-19 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 จากการศึกษาพบว่า สถานภาพที่ต่างกันมีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ที่แตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต้องมีความระมัดระวังในการดำเนินวิถีชีวิตใหม่เพราะเกรงว่าจะเป็นผู้กระจายเชื้อให้กับสมาชิกในครอบครัว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงลักษณ์ ทองไทย และ อรไท ชั่วเจริญ (2563) ศึกษาเรื่อง “ความรู้ที่ทัศนคติและพฤติกรรมในช่วงสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิศวกรชีวการแพทย์” ผลจากการศึกษา พบว่า การจำยอมเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้ชีวิตมาตรการป้องกันตัวเองหลายอย่างทั้งการใส่หน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้า การล้างมือบ่อย ๆ ด้วยสบู่หรือใช้เจลล้างมือที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์ การหลีกเลี่ยงเข้าไปในพื้นที่ที่มีคนหนาแน่น การรักษาระยะห่างจากผู้อื่น การมีสุขอนามัยที่ดีในการดูแลสุขภาพตนเองและความรับผิดชอบต่อสังคมในการกักตัวเองที่บ้านตามคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุขนำไปสู่ผลลัพธ์อันน่ายินดีที่ทำให้อัตราป่วยรายใหม่ลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 จากการศึกษาพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ที่แตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานเขตมีนบุรีเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหน้าที่ในการให้บริการประชาชน โดยมีบุคลากรที่มีหน้าที่แตกต่างกันและระยะเวลาที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนงลักษณ์ ทองไทย และ อรไท ชั่วเจริญ (2563) ศึกษาเรื่อง “ความรู้ที่ทัศนคติและพฤติกรรมในช่วงสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิศวกรชีวการแพทย์” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการล้างมืออย่างถูกวิธี การไอและการจามที่ถูกวิธี การสวมใส่หน้ากากอนามัยอย่างถูกวิธี ซึ่งต้องร่วมกันรณรงค์ให้ประชาชนรับทราบถึงขั้นตอน และหลักการปฏิบัติอย่างละเอียดและถูกต้อง โดยใช้ภาษาและการสื่อสารที่เข้าใจและจดจำได้ง่าย รวมไปถึงการสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับช่องทางการแพร่กระจายของ เชื้อโควิด-19

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) การกำหนดนโยบายเพื่อวางแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินในอนาคต
- 2) การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านค่าสัญญาณการเชื่อมต่อเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ตเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่บ้าน



2.ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ควรมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมการการใช้โปรแกรมเพื่อการประชุมออนไลน์การรายงานผลการปฏิบัติงาน

2) ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมต่างๆทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน Work from Home

3.ขอเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปรับตัวในการทำงานหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19

2) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่บ้าน

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2564). **New Normal ชีวิตวิถีใหม่**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2288>. [28 สิงหาคม 2564].

ดลพร รุจิรวงศ์. (2563). **COVID-19 : พลิกมุมคิด...วิกฤต หรือ โอกาส**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://web.tcdc.or.th/th/Articles/Detail/Covid-19-cover-story> [9 สิงหาคม 2564].

ทงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ, ณชนันท์ ศิริไสยาสน์ และโชติ บดีรัฐ. (2563). "New Normal" วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19: การงาน การเรียน และธุรกิจ". **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น**. 4(3): 371-386.

นงลักษณ์ ทองไทย และ อรไท ชั่วเจริญ. (2563). "ความรู้ที่สนคตและพฤติกรรมในช่วงสภาวะวิกฤตการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิศวกรชีวการแพทย์". **การค้นคว้าอิสระ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปรีศ ชันธเสมา. (2562). "ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาด โควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ". **การค้นคว้าอิสระ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม.

พัชรียา แก้วชู. (2563). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานแบบ New Normal หลังการแพร่ระบาดของโควิด-19". **การค้นคว้าอิสระ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- เสาวรัช รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิตร. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19> [22 ธันวาคม 2564]
- องค์การอนามัยโลกประจำประเทศไทย. (2563). โรคไวรัสติดเชื้อโคโรนา 2019 (โควิด -19) รายงานสถานการณ์โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ประเทศไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.who.int/docs/default-source/searo/thailand> [24 กรกฎาคม 2564].
- Pornphol, P. and Chittayasothorn, S. (2020). System Dynamics Model of COVID-19 Pandemic Situation: The Case of Phuket Thailand. ICCMS '20: Proceedings of the 12th International Conference on Computer Modeling and Simulation, Brisbane QLD, Australia. (pp.77-81).
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3th ed) . Newyork: Harper and Row Publication.