

# คุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19

## กรณีศึกษา: บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

### Quality of work life during COVID-19 pandemic: Case study personnel of Chiangmai Rajabhat University

อัจฉรา คำฝั้น<sup>1\*</sup> ณัฏธร สุขสีทอง<sup>1</sup> ศศิกัญญ์ นำบุญจิตต์<sup>1</sup> สิวาลี รัตนปัญญา<sup>1</sup>

และ สามารถ ใจเตี้ย<sup>1</sup>

Atchara Khamfun<sup>1\*</sup>, Nuttron Sukseetong<sup>1</sup>, Sasikan Numboonjit<sup>1</sup>, Siwalee Rattanapunya<sup>1</sup>  
and Samart Jaitae<sup>1</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 และพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงการสังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 250 คน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 7 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเส้นตรง และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 ในกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $2.35 \pm 0.65$ ) เมื่อวิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ตัวแปรย่อย ได้แก่ ความพึงพอใจต่อมาตรการและแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการป้องกันโรคโควิด 19 ( $\text{Beta} = -0.22, p = 0.00$ ) และการร่วมกิจกรรมนอกบ้านกับกลุ่มเพื่อน ส่งผลเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตทำงาน ( $\text{Beta} = -0.03, p = 0.02$ ) โดยร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 24.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.05$ ) ทั้งนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสนอแนะนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 โดยการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดในพื้นที่ผ่านสื่อออนไลน์ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันโรค และพัฒนาระบบการสนับสนุนการทำงานที่บ้าน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน โรคโควิด 19 บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

<sup>1</sup> คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

<sup>1</sup> Faculty of Science and Technology, Chiang Mai Rajabhat University

\* Corresponding author. E-mail: atchara\_kum@cmru.ac.th

## Abstract

This integrated research aimed to study the quality of work life during the COVID-19 outbreak, to predict factors influencing the quality of work life, and to synthesis guidelines for enhancing the quality of working life during the epidemic of COVID-19. The key informants were 250 personnel working at Chiang Mai Rajabhat University and 7 other stakeholders. The data were collected through questionnaires, informal interviews, and focus group discussions. Descriptive statistics, multiple linear regression, and content analysis were used to interpret the results

The results indicated that the quality of working life during the COVID-19 pandemic among personnel working at Chiang Mai Rajabhat University overall is low (mean=2.35±0.65). Two variables could explain variations in the quality of working life, which are satisfaction with measures and University operation guideline on COVID-19 prevention (Beta=-0.22, p=0.00) and participation in a group outdoor activity with friends negatively affecting the quality of working life (Beta=-0.03, p=0.02). Together, they predict the quality of working life at 24.80% with statistical significance ( $p=0.05$ ). In this regard, the stakeholders have suggested policies on improving the quality of work-life with guidelines for enhancing the quality of work-life in the time of the COVID-19 epidemic through online public relations, supporting personal protective equipment, and developing a work-from-home support system.

**Keywords:** quality of work life, COVID-19, personnel

## บทนำ

การระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลทำให้ประชาชนเกิดอาการวิตกกังวลและซึมเศร้าร้อยละ 16-28 เกิดความเครียดร้อยละ 8 และพบอาการนอนไม่หลับ โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรเปราะบาง (Ravi, 2020) ในประเทศไทยจากรายงานของกรมสุขภาพจิตพบว่า บุคลากรสาธารณสุข 8 ใน 10 คน และประชาชน 4 ใน 10 คน มีความเครียดและกังวลจากการจากการทำงาน (Department of Mental Health, 2020) ในส่วนของการสร้างเสริมสุขภาพจิตมีรายงานการศึกษาให้ใช้กลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนกลุ่มเปราะบางทางจิตใจและให้ความสำคัญกับมาตรการทางสาธารณสุข (Serafini et al., 2020) นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะให้ใช้มาตรการหลากหลายระดับบูรณาการในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำงานเพื่อรับมือกับการระบาดนี้ ตั้งแต่บริการขั้นพื้นฐานที่คำนึงถึงสังคมวัฒนธรรมจนถึงการจัดบริการเฉพาะ

สำหรับผู้ที่ปัญหารุนแรงมาก โดยหลักสำคัญ คือ ไม่เป็นอันตราย ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียม ใช้แนวทางการมีส่วนร่วมพัฒนาภายใต้ทรัพยากร และศักยภาพที่มีอยู่ ใช้มาตรการหลายระดับ และทำงานด้วยระบบช่วยเหลือกันแบบบูรณาการส่วน (Inter-Agency Standing Committee, 2020) ส่วนกรมสุขภาพจิตแนะนำให้ดึงพลัง “อึด ยืด สู้อึด” (resilience) มาปรับใช้ในการดำรงชีวิต ซึ่งพลังเหล่านี้เป็นแนวทางการดำรงชีวิตที่มุ่งเน้นให้เกิดความอดทนต่อแรงกดดันด้วยการมองเห็นคุณค่าในตัวเอง การควบคุมอารมณ์ รู้จักปรับอารมณ์ปรับความคิด คิดในเชิงบวกไม่ทอดทิ้งกับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต (Department of Mental Health, 2020) และเมื่อเจอแรงกดดันหรือเจอสถานการณ์ลำบากแล้วสามารถมีแรงใจที่จะลุกขึ้นมาใหม่ด้วยการเพิ่มศรัทธาในชีวิต โดยมองว่าชีวิตยังมีความหวัง สร้างกำลังใจด้วยตัวเอง ครอบครั

และสังคม รวมถึงสร้างพลังเสริมจากการปรับเป้าหมาย  
 ปรับการกระทำ ปรับพฤติกรรม แนวทางเหล่านี้เป็นการ  
 สร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working  
 life) อันเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความ  
 ต้องการส่วนบุคคลที่หลากหลายเพื่อให้อยู่รอดด้วย  
 ความปลอดภัย มีการโต้ตอบกับผู้อื่น มีความรู้สึกเป็น  
 ประโยชน์ส่วนตัว ได้รับการยอมรับในความสำเร็จ  
 มีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ และองค์กรที่ทำงานมี  
 ส่วนสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีทางวัตถุและจิตใจของ  
 สมาชิก เพื่อเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร  
 มีส่วนช่วยในการบรรลุเป้าหมาย (Zafrul, & Abdul,  
 2020) โดยเฉพาะการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน  
 ที่ดีขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การระบาด  
 ของโรคโควิด 19 ดังนั้นองค์กรต้องจัดหาทรัพยากรที่  
 ผู้ปฏิบัติงานต้องการเพื่อให้คุณภาพของชีวิตการ  
 ทำงานภายในองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี  
 ขึ้น มีรายงานการศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร  
 ในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ  
 หลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19  
 นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้าน แต่ลดน้อยลงกว่าช่วง  
 ก่อนเกิดสถานการณ์ สิ่งที่ได้เห็นได้ชัดคือการได้รับ  
 ผลกระทบทางเศรษฐกิจ เริ่มมีการประกอบอาชีพอื่น  
 นอกจากอาชีพหลัก นอกจากนี้ผลดีที่ตามมาคือการ  
 ได้ใช้เวลาร่วมกับครอบครัว มีเวลาในการพักผ่อน ดูแล  
 ตนเอง และพัฒนาตนเองมากขึ้น (Chankana, Thaiary,  
 & Wongthongdee, 2021) และปัจจัยผลกระทบทาง  
 ลบจากโรคโควิด 19 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
 ของพนักงานฝ่ายการโดยสารเมื่อพิจารณารายด้าน  
 อันดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพเศรษฐกิจของพนักงาน  
 รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลของ

พนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้าน  
 สภาพสังคม โดยปัจจัยด้านเศรษฐกิจด้านสังคม และด้าน  
 สภาพแวดล้อมส่วนบุคคลพยากรณ์ความสุขในการทำงาน  
 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Wongwassana, 2021)

การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
 บุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 เชียงใหม่ ให้ความสำคัญโดยเฉพาะในภาวะการณ์  
 ระบาดของโรคโควิด 19 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ  
 ทำงานกลุ่มบุคลากร ทั้งนี้การดำเนินงานเสริมสร้าง  
 คุณภาพชีวิตการทำงานจะมุ่งให้เกิดการสนับสนุน  
 ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของ  
 บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานและส่งเสริม  
 ภาวะสุขภาพ เพื่อส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
 และส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การเสริมสร้าง  
 คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นกระบวนการที่มี  
 ความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากร  
 ขององค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมาก สอดคล้องกับปัจจัย  
 หนึ่งในความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป  
 โดยเฉพาะมหาวิทยาลัย คือบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิต  
 ที่ดี และหากบุคลากรมีพื้นฐานการดำเนินชีวิตใน  
 องค์กรคือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากจะมี  
 ผลโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแล้ว  
 ยังส่งผลดีต่อคุณภาพงานและประสิทธิภาพขององค์กร  
 ดังคำกล่าวที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบ  
 สำคัญในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องให้  
 ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
 ควบคู่กับการพัฒนาองค์กรด้วย คณะผู้วิจัยจึงดำเนินการ  
 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการณ์ระบาด  
 ของโรคโควิด 19 ในกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 เชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพ

ชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 2) พยากรณ์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 3) สังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19

### วิธีการศึกษา

การศึกษานี้คณะผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการดำเนินการศึกษา การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

รูปแบบการศึกษา ใช้การศึกษาแบบผสมผสานวิธี (mixed methods) โดยใช้กระบวนการเก็บข้อมูลแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

#### 1. การศึกษาเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 1,107 คน กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเข้าสู่การวิจัย (inclusion criteria) ดังนี้ สามารถสื่อสารและเข้าใจภาษาไทย ยินดีเข้าร่วมในการศึกษาและปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ไม่น้อยกว่า 6 เดือน คณะผู้วิจัยได้เลือกใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Daniel (2010) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยได้เลือกสังกัดของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลากแบบไม่กลับคืน การคัดเลือกบุคลากรแต่ละสังกัดมาศึกษาคณะผู้วิจัยใช้ตารางสุ่ม (random number table) ตามสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างแต่ละสังกัด แยกเป็นคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จำนวน 68 คน คณะวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยี จำนวน 66 คน คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 34 คน กองอาคารสถานที่ จำนวน 26 คน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 18 คน วิทยาลัยนานาชาติ จำนวน 14 คน สำนักหอสมุดจำนวน 8 คน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี จำนวน 6 คน วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชน จำนวน 5 คน และกองบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน

1.2 เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ปลายปิดและปลายเปิด ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และด้านภาวะอิสระจากงาน แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert scale แบบสอบถามแต่ละข้อมีคะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน (Joshi, Kale, Chandel, & Pal, 2015) แปลผลค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49 น้อยที่สุด 1.50-2.49 น้อย 2.50-3.49 ปานกลาง 3.50-4.49 มาก และ 4.50-5.00 มากที่สุด (Srisa-ard, 2018) แบบสอบถามทั้งหมดมีความเที่ยงเท่ากับ 0.89 (Cronbach, 1951)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยการแจกแจงค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบเส้นตรง (multiple linear regression)

2. การศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (non-structured interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 และสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 ผู้ข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19

2.1 กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นการคัดเลือกตัวอย่างเข้าร่วมโครงการวิจัยตามความสมัครใจ จำนวน 7 คน ได้แก่ ตัวแทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 3 คน ตัวแทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 3 คน และตัวแทนผู้บริหาร จำนวน 1 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างการสนทนากลุ่มคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากตัวแทนผู้มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 3 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 3 คน และผู้บริหาร จำนวน 1 คน

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามปลายเปิด การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่มใช้ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) จากการดัดแปลงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์วิทยา โดยจำแนกและจัดระบบข้อมูล คือ จำแนกข้อมูลที่วิเคราะห์ตามความเหมาะสมของข้อมูล ใช้ความรู้และ

ประสบการณ์ของผู้วิจัยประกอบกับคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิในมหาวิทยาลัย โดยการจำแนกข้อมูลตัวแปรง่าย ๆ ก่อน แล้วพิจารณาความสัมพันธ์ของข้อมูล สร้างข้อสรุปแบบอุปนัยเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลภายในตัวแปร และระหว่างตัวแปรที่กำหนดไว้เปรียบเทียบข้อมูลเลือกเน้นประเด็นสำคัญเพื่อข้อสรุปที่เป็นนามธรรมมากขึ้น และตีความข้อมูล (Matthew, & Michael, 2014)

### 3. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ผ่านการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ หมายเลขรับรอง IRBCMRU 2021/051.03.05

## ผลการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.10 มีอายุเฉลี่ย  $39.64 \pm 7.55$  ปี ระยะเวลาในการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เฉลี่ย  $11.23 \pm 7.74$  ปี มีรายได้เฉลี่ย  $25,210.70 \pm 8,154.80$  บาทต่อเดือน มีรายจ่ายเฉลี่ย  $20,790.28 \pm 8,132.58$  บาทต่อเดือน ทำกิจกรรมนอกบ้านกับครอบครัวเฉลี่ย  $3.70 \pm 3.98$  ครั้งต่อเดือน ทำกิจกรรมนอกบ้านกับกลุ่มเพื่อนเฉลี่ย  $3.14 \pm 3.71$  ครั้งต่อเดือน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.35 \pm 0.56$ ) โดยมีคุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 2.59 \pm 0.69$ ) ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.52 \pm 0.67$ ) และด้านภาวะอิสระจากงาน ( $\bar{X} = 2.51 \pm 0.85$ )

อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ( $\bar{X}$ =2.14±0.68) และด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X}$ =1.99±0.69) อยู่ในระดับน้อย ดัง (Table 1)

Table 1 Quality of work life.

quality of work life	n=250		level
	mean	(S.D.)	
compensation and welfare	2.59	0.69	moderate
a safe and healthy environment	2.52	0.67	moderate
growth and security	2.14	0.68	low
social integration	1.99	0.69	low
the total life space	2.51	0.85	moderate
total	2.35	0.56	low

นอกจากนี้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ยังพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพส่วนบุคคล ทั้งการเว้นระยะห่างระหว่างกัน ขณะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย สวมใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลาเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน และพยายามไม่พูดคุยกันบ่อยครั้งมาก เมื่อต้องการจะปรึกษาหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานจะใช้ช่องทางติดต่อผ่านเฟซบุ๊ก ไลน์กลุ่ม และการโทรศัพท์ ในส่วนของมหาวิทยาลัย มีการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ในมหาวิทยาลัย โดยห้องสุขาทุกห้องในมหาวิทยาลัย มีน้ำยาฆ่าเชื้อสำหรับกดเช็ดชักโครกและครุภัณฑ์ มีกระดาษชำระและสบู่เหลวสำหรับล้างมือ ทางเข้าอาคารในมหาวิทยาลัยมีการติดตั้งเครื่องวัดอุณหภูมิ และเจลล้างมือให้บริการ

สอดคล้องกับบุคลากรท่านหนึ่งที่กล่าวว่า “การทำงานในมหาวิทยาลัยในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 ต้องให้ความสำคัญกับการดูแลตนเอง

โดยเฉพาะการเว้นระยะห่างในห้องทำงาน ซึ่งเราไม่แน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานไปพื้นที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ มาหรือไม่ การป้องกันที่ดีที่สุด คือ การสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลาถึงแม้จะอึดอัดแต่ทำให้เราปลอดภัย ขณะปฏิบัติงาน” (สัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ บุคลากร เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2564) เช่นเดียวกับ บุคลากรอีกท่านหนึ่งที่กล่าวว่า “การทำงานใน ภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 มีความยากลำบาก ทั้งการปฏิบัติงานในห้องปรับอากาศร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน และที่สำคัญ คือ ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ที่สะท้อนการประเมินขั้นเงินเดือนที่ไม่สามารถบรรลุ ถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้ ก่อเกิดความกังวลว่าจะได้รับ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นน้อย ซึ่งจะส่งผลต่อค่าใช้จ่ายใน ครอบครัวที่เพิ่มขึ้น” (สัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ บุคลากร เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2564)

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19

การศึกษานี้ใช้รูปแบบสมการความสัมพันธ์  
 ดังนี้  $y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_6x_6$   
 โดยตัวแปร ได้แก่

$x_1$  อายุเฉลี่ย (ปี)

$x_2$  ระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย  
 ราชภัฏเชียงใหม่ (ปี)

$x_3$  รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาทต่อเดือน)

$x_4$  ความถี่ในการออกไปทำกิจกรรม  
 นอกบ้านกับครอบครัว (ครั้งต่อเดือน)

$x_5$  ความถี่ในการออกไปทำกิจกรรม  
 นอกบ้านกับกลุ่มเพื่อน (ครั้งต่อเดือน)

$x_6$  ความพึงพอใจต่อมาตรการและ  
 แนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการ  
 ป้องกันโรคโควิด 19 (ค่าเฉลี่ย)

การศึกษานี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ  
 ชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19

ใช้รูปแบบสมการความสัมพันธ์ด้วยวิธีเพิ่มตัวแปร  
 อิสระแบบขั้นตอน (stepwise) ทดสอบตัวแปรอิสระที่  
 เข้าสมการไปแล้วทุกครั้งที่มีการนำตัวแปรใหม่เข้าไปใน  
 สมการ หมายความว่าตัวแปรอิสระบางตัวที่เข้าไปใน  
 สมการแล้วสามารถถูกขจัดออกจากสมการได้ หาก  
 พบว่าไม่มีความสำคัญในการพยากรณ์ (Butsankom,  
 2012) ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 5 ตัว พยากรณ์การเปลี่ยนแปลง  
 คุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของ  
 โรคโควิด 19 ได้ร้อยละ 25.00 ( $R^2=0.25$ ) เมื่อวิเคราะห์  
 ความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
 พบว่ามีตัวแปร 2 ตัวแปร คือ ความถี่ในการออกไปทำ  
 กิจกรรมนอกบ้านกับกลุ่มเพื่อน (ครั้งต่อเดือน) และ  
 ความพึงพอใจต่อมาตรการและแนวทางการดำเนินงาน  
 ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการป้องกันโรคโควิด 19  
 (ค่าเฉลี่ย) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
 ในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติที่ 0.05 ดัง (Table 2)

Table 2 Multiple regression analysis for factors affecting the quality of work life.

variables	b	SE <sub>b</sub>	Beta	t	p-value
constant (a)	4.43			15.85	0.00
joining a group outdoor activity ( $x_5$ )	-0.22	0.04	-0.45	-6.04	0.02
satisfaction to measures and guidelines of the university regarding the prevention of COVID-19 ( $x_6$ )	0.03	0.01	0.17	2.28	0.00

$R^2=0.25$ , Adjust  $R^2=0.24$ ,  $F=7.19$ ,  $p$ -value=0.00

\* Significant with P- value <0.05.

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานใน  
 ภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 ของบุคลากรจะเพิ่มขึ้น  
 0.22 หน่วยต่อการลดลงของความถี่ในการออกไปทำ  
 กิจกรรมนอกบ้านกับกลุ่มเพื่อน 1 หน่วย และคุณภาพ

ชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19  
 ของบุคลากรจะเพิ่มขึ้น 0.03 หน่วยต่อการเพิ่มขึ้น  
 ของความพึงพอใจต่อมาตรการและแนวทางการ  
 ดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการป้องกัน

โรคโควิด 19 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญ พบว่า ปัจจัย ทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดระบาศของโควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $p$ -value=0.02 และ 0.00 ตามลำดับ)

ในส่วนของปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดระบาศของโรคโควิด 19 สรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ยังมีความจำเป็นต้องเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยถึงแม้บางช่วงเวลาก็จะมีการประกาศให้ปฏิบัติงานที่บ้าน บางส่วนขาดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรคในพื้นที่ ทั้งนี้บุคลากรเสนอแนะให้ทางมหาวิทยาลัยสนับสนุนระบบการทำงานที่บ้านให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อผลลัพท์ของงานที่ปฏิบัติ และลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโควิด 19

การสังเคราะห์ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดระบาศของโรคโควิด 19 จากข้อคำถามแบบสอบถามปลายเปิด และการสนทนากลุ่ม สรุปได้ว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยควรดำเนินการ ดังนี้

1. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดในพื้นที่ผ่านสื่อออนไลน์ ทั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยควรมีการจัดทำข้อมูลทั้งความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด 2019 ความรู้เกี่ยวกับวัคซีน และแนวทางการปฏิบัติตัวตามมาตรการของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภาครัฐ เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

2. การสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันโรคทั้งหน้ากากอนามัย เจลล้างมืออย่างเพียงพอ และควรพ่นน้ำยาฆ่าเชื้อให้บ่อยครั้ง รวมถึงการจัดระบบการทำงานสะอาดห้องทำงาน ห้องเรียน และห้องสุขา

อย่างเข้มข้น ทั้งนี้อาจจำเป็นต้องให้บริษัทที่รับผิดชอบการทำงานสะอาดในมหาวิทยาลัยกำกับผู้ปฏิบัติงาน และมีมาตรการกำกับ ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

3. พัฒนาระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานที่บ้าน โดยควรพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตที่มีเสถียรภาพ พัฒนาแอปพลิเคชันที่สามารถรายงานความเสี่ยงของบุคลากรได้อย่างทันสถานการณ์ในกรณีมีการนำเชื้อโรคเข้ามาแพร่กระจายในมหาวิทยาลัย รวมถึงลดภาระงานเอกสารให้หน่วยงานทุกแห่งใช้ระบบออนไลน์มาทดแทน

นอกจากนี้ควรมีจุดคัดกรองอุณหภูมิในแต่ละอาคาร สนับสนุนวัคซีนให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร รวมถึงมีมาตรการกำกับ ควบคุมการรวมกลุ่มทั้งของบุคลากรและนักศึกษา ในส่วนของ การปฏิบัติงานควรจัดตารางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามข้อเสนอแนะเหล่านี้ต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนอย่างแท้จริงตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง ระดับกลาง และระดับบน รวมถึงการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบเฝ้าระวังในแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัย อันจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นให้กับบุคคลภายนอก และนักศึกษาได้

### อภิปรายผล

คณะผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจในการนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดระบาศของโรคโควิด 19 ของบุคลากรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ใน



ระดับน้อย อาจเป็นไปได้ว่าการปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร โดยเฉพาะสุขภาพด้านจิตใจและสังคม อันเกิดจากความกลัว ความวิตกกังวลต่อการสัมผัสเชื้อ การต้องปฏิบัติตัวตามมาตรการของมหาวิทยาลัย ขณะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย รวมถึงความผิดหวังจากผลการปฏิบัติงานที่ไม่ได้ตามที่คาดหวังไว้ สอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อทางจิตใจ (Walton, 1974) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรยังอาจจะเกี่ยวข้องกับการขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งการเข้าร่วมประชุมสัมมนา การไปนำเสนอผลงานวิชาการในต่างประเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้มีรายงานการศึกษา พบว่า การที่มหาวิทยาลัยให้โอกาสบุคลากรสายสนับสนุนไปดูงาน อบรม สัมมนา รวมทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ดีขึ้นได้ (Kaewnii, 2015) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Wongwassana (2021) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทางลบจากโรคโควิด 19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายการโดยสารบริษัท บางกอก ไพลท์เซอร์วิส เซส จำกัด (BFS) คือ ปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจของพนักงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านสภาพสังคม

ของพนักงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับการศึกษาของค้ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Insel, & Moos (1974) พบว่า ในสถานการณ์โรคระบาด ทางองค์กรมีการส่งเสริมด้านสุขภาพของพนักงานลดน้อยลง เนื่องจากต้องให้ความสำคัญกับการป้องกันการแพร่ระบาดมากกว่าการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ซึ่งผลกระทบต่อทางลบต่าง ๆ จากโรคระบาดล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในทางกายภาพ โดยเฉพาะเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย เป็นปัญหาที่เป็นรูปธรรมสามารถหาแนวทางการแก้ไขได้อย่างชัดเจน แต่ยังมีอีกปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งคือปัญหาทางจิตใจของบุคลากร ที่ถือเป็นส่วนสำคัญในการทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีได้

การออกไปทำกิจกรรมนอกบ้านกับกลุ่มเพื่อนที่ลดลงจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 ของบุคลากรเพิ่มขึ้นอาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงของการออกไปทำกิจกรรมนอกบ้านร่วมกับกลุ่มเพื่อนในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อันเป็นการสร้างความเสี่ยงต่อการสัมผัสผู้ติดเชื้อซึ่งไม่สามารถคาดเดาได้ว่าในสถานที่ทำกิจกรรมนั้นมีใครติดเชื้อบ้าง รวมถึงในสถานที่ปฏิบัติงานยังมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน การบอกเล่าถึงกิจกรรมในชีวิตประจำวันที่เปลี่ยนแปลงไปในทางส่งเสริมการลดความเสี่ยงต่อการสัมผัสเชื้อโรค บุคลากรคนนั้นจะได้รับคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าสถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวทำให้บุคคลมีความรู้สึก

อย่างไรก็ตามสิ่งต่องานที่ได้รับ ปัจจัยค่าจุนคุณภาพชีวิตในการทำงานยังอาจส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมส่วนตัวของบุคลากร โดยการให้ชีวิตแบบหวาดกลัวจนเกินไปจะยิ่งทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันเกิดความระแวงมากขึ้นอันจะนำไปสู่ความไม่มั่นใจ ไม่ไว้เนื้อเชื่อใจจากเพื่อนร่วมงานจนอาจทำให้เกิดช่องว่างของกลุ่มบุคลากรภายในองค์กรได้ ปรากฏการณ์นี้ยังเป็นผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานได้ ซึ่ง Institute for the Promotion of Occupational Safety, Health and Work Environment (2020) ให้ความเห็นว่า เมื่อมีความระแวงเกิดขึ้นภายในบุคคล จะทำให้เกิดความไม่มั่นใจ ไม่ไว้เนื้อเชื่อใจบุคคลรอบข้าง อีกทั้งยังทำให้สภาพแวดล้อม ของคนที่เคยสนิทใกล้ชิดกันเริ่มมีความเห็นห่างกันออกไป จึงอาจทำให้เกิดช่องว่างของกลุ่มคนภายในองค์กรได้

ปัจจัยมาตรการและแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการป้องกันโรคโควิด 19 อาจส่งผลต่อการสร้างความมั่นใจต่อการเข้ามาปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยซึ่งยังคงต้องปฏิบัติงานร่วมกันในห้อง ซึ่งการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นการสร้างโอกาสในการนำเสนอประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน้าที่ที่บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบ และยังเป็นเวทีในการพูดคุย สอบถามและสะท้อนปัญหาการดำเนินชีวิตประจำวันของแต่ละคนเผชิญ อันก่อเกิดแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ ซึ่งลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) โดยการทำงานร่วมกันเป็นการสร้างคุณค่าให้กับตนเอง (Tossawut, & Mahiwan, 2020)

การทำกิจกรรมในองค์กรยังช่วยให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงานและช่วยลดความเครียดให้พนักงานได้ (Haber, 2003) อย่างไรก็ตาม มาตรการและแนวทางที่กำหนดขึ้นต้องก่อเกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน และต้องสามารถปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

ส่วนข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวะการระบาดของโรคโควิด 19 ได้สะท้อนความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร อุปกรณ์ป้องกันโรค และการพัฒนาระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานที่บ้าน แนวทางเหล่านี้ยังอาจจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลภายนอกและนักศึกษา ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยกลับมาเปิดทำการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ตามปกติ และยังทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมร่วมกันได้อย่างเป็นปกติ ข้อเสนอเชิงนโยบายนี้ยังอาจเป็นแรงสนับสนุนทางสังคมที่มีส่วนช่วยลดความเครียดหรือความกังวลในการดำเนินชีวิตประจำวัน ช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้กำหนดนโยบายควรดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วนเพื่อให้บุคลากรได้ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในทุกด้าน

## สรุป

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายสนับสนุนที่ต้องเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อติดต่อประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษา อาจารย์ และผู้มาติดต่อประสานงานทั้งภายในและ

ภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินตามบทบาทหน้าที่ของตนเองในภาวการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19 บางส่วนยังมีกิจกรรมร่วมกับเพื่อนและสมาชิกในครัวเรือนอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวการณ์ระบาดของโควิด 19 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้มีตัวแปรความถี่ในการออกไปทำกิจกรรมนอกบ้านกับกลุ่มเพื่อน (ครั้งต่อเดือน) และความพึงพอใจต่อมาตรการและแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการป้องกันโรคโควิด 19 (ค่าเฉลี่ย) พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาวการณ์ระบาดของโควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วนของข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวการณ์ระบาดของโรคโควิด 19 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดในพื้นที่ผ่านสื่อออนไลน์ การสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันโรค และพัฒนาระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานที่บ้าน

### **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้**

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาเสริมสุขภาพของมหาวิทยาลัยนำผลการศึกษาคคุณภาพชีวิต การทำงานในแต่ละด้านไปจัดทำแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวการณ์ระบาดของโรคอุบัติใหม่ ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ

2. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในภาวการณ์ระบาดของ

โรคโควิด 19 เป็นการนำความต้องการการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและระดับนโยบายควรมีแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อเสนอดังกล่าว ทั้งนี้อาจให้กองอาคารและสถานที่เป็นผู้ดำเนินการ

### **ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป**

1. พัฒนารูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนภายใต้ความต้องการ และการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ทั้งนี้อาจดำเนินการวิจัยในลักษณะของการรับรู้ปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพพร้อมด้วย

2. ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการนำข้อเสนอเชิงนโยบายสู่แผนการปฏิบัติของหน่วยงานระดับล่าง อันจะส่งผลกระทบต่อการสร้างและดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน

### **คำขอบคุณ**

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่สนับสนุนทุนการวิจัยประจำปีงบประมาณ 2564

### **เอกสารอ้างอิง**

- Butsankom, T. (2012). Selection of predictive variables into multiple regression equations. *Journal of Educational Measurement. Mahasarakham University*, 17, 55-56.
- Chankana, T., Thaiarry, P., & Wongthongdee, S. (2021). Quality of life of government personnel affected

- by COVID- 19 epidemic situation: Case study rights and liberties protection department. *Thai Research and Management Journal*, 2(3), 16-45.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Daniel, W. W. (2010). *Biostatistics: basic concepts and methodology for the health sciences* (9<sup>th</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Department of Mental Health. (2020). *Mental rehabilitation plan in the situation of the Korona virus epidemic 2019 (COVID-19) (Combat 4<sup>th</sup> Wave of COVID Plan: C4)*. Bangkok: Beyond.
- Haber, D. (2003). *Health promotion and aging* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Springer.
- Inter-Agency Standing Committee. (2020). *Addressing mental health and psychosocial aspects of COVID-19 outbreak* (interim briefing note). Geneva: IASC.
- Insel, P. M., & Moos, R. H. (1974). Psychological environments: Expanding the scope of human ecology. *American Psychologist*, 29(3), 179-188.
- Institute for the Promotion of Occupational Safety, Health and Work Environment. (2020). *Quality of working life*. Bangkok: Institute for the Promotion of Occupational Safety, Health and Working Environment (Public Organization).
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396-403.
- Kaewnil, T. (2015). *Quality of work life, ethical working of personnel working at Chiangmai Rajabhat University and public policy*. Chiangmai: Chiangmai Rajabhat University.
- Matthew, B. M., & Michael, A. H. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2<sup>nd</sup> ed.). California: SAGE.
- Ravi, P. R. (2020). COVID-19 and mental health: A review of the existing literature. *Asian Journal of Psychiatry*, 52, 102066.
- Serafini, G, Parmigiani, B. , Amerio, A. , Aguglia, A. , Sher, L., & Amore, M. (2020). The psychological impact of COVID- 19 on the mental health in the general population. *QJM: An International Journal of Medicine*, 113(8), 531-537.
- Srisa-ard, B. (2018). *Principles of preliminary research*. Bangkok: Suwiryasas.
- Tossawut, T., & Mahiwan, P. (2020). The development of social quality of life of people and the prevention of the spreading of coronavirus infectious disease (COVID-19). *Journal of MCU Nakhondhat*, 7(9), 40-55.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business review*, 4(7), 12-14.
- Wongwassana, S. (2021). Negative influential factors from COVID- 19 pandemic on passenger service's happiness in work: A case study of Bangkok flight services (BFS). *Rajapark Journal*, 15(39), 15-30.
- Zafrul, A., & Abdul, R. S. (2020). A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science, Letters*, 10(2020), 1287-1294.