

## ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19

HAPPINESS AT WORK OF CHIANG MAI UNIVERSITY EMPLOYEES DURING  
THE COVID-19 PANDEMIC

ทรายขวัญ นาคงสี และวรรณัย สายประเสริฐ\*\*

## บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -2019) ต่อการทำงาน คือ การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ (New Normal Behavior) ผลกระทบจากโควิด 19 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Warr (1990) ประกอบด้วยด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) ด้านความสบายในการทำงาน (Comfort) และแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของ iOpener (2010) โดยมีปัจจัย 5 ประการ (5 C's) ได้แก่ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) และคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) รวมเป็น 8 องค์ประกอบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 388 ราย ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -2019) ในภาพรวมระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ต่อความสุขด้านความเพลิดเพลินในการทำงานและความสบายในการทำงาน บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานในภาพรวมด้านต่าง ๆ เรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ความผูกพันต่องาน ความเชื่อมั่น วัฒนธรรมองค์กร ด้านความภาคภูมิใจ การได้รับการยอมรับ ความมั่นใจผลงาน ด้านความไว้วางใจตามลำดับ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่า องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความมั่นใจ (Confidence) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) และด้านความภาคภูมิใจ (Pride) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยภาพรวม โดยมีอิทธิพลถึง 67.2%

## ABSTRACT

This independent study aimed at studying the happiness at work of Chiang Mai University employees during the COVID- 19 Pandemic. It applied the concepts and theories on impacts of the COVID- 19 Pandemic towards work which are new normal behavior and the impact of the COVID- 19 Pandemic towards working life quality which consists of new normal work model, state of economy, state of society, personal environment, and workplace environment. In addition, it also applied the concept of

\* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

\*\* ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

happiness at work by Warr's (1990) : 1) pleasure, (2) enthusiasm and (3) comfort and 8 components from 5 factors or 5 C's that contribute to happiness at work by iOpener (2010): (1) contribution, (2) conviction, (3) culture, (4) commitment, and (5) confidence which are related to the significant characteristics affecting total happiness at work: (6) pride, (7) trust and (8) recognition. Data were collected by questionnaire responses from 388 respondents who are Chiang Mai University employees. The results showed that it was also revealed that the average level of opinions towards overall happiness at work during the COVID-19 Pandemic of Chiang Mai University employees was neutral. The average result also showed that they felt neutral towards their happiness in terms of pleasure in working and comfort in working. However, they agreed that they are happy in terms of work enthusiasm. In addition, there is no difference between academic employees and supporting employees towards happiness at work at the significance level of 0.05. Moreover, Chiang Mai University employees agreed that commitment (3.87), conviction (3.81), culture (3.80), pride (3.80), recognition (3.76), confidence (3.75), contribution (3.71), and trust (3.60) respectively, are factors affecting total happiness at work. Considering the factors affecting happiness at work, it was found that conviction, contribution, confidence, culture and pride were related to happiness at work of Chiang Mai University employees as a whole with the influence of 67.2%.

## บทนำ

วิกฤตการณ์สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) ไม่เพียงกระทบต่อภาคเศรษฐกิจของประเทศ แต่ยังมีส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและผู้คนอย่างกว้างขวาง ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิตใจและอารมณ์ความกลัว ความเครียด ความวิตกกังวล ความรู้สึกโดดเดี่ยวขาดที่พึ่ง ความรู้สึกสิ้นหวัง จากคาดการณ์อนาคตไม่ได้ (ธราธร รัตนนฤมิตรม และวรคุณย์ ตูลารักษ์, 2564) แต่ละองค์กรต่างปรับตัวให้พนักงานทำงานแบบ work from home ก่อให้เกิด New Normal หรือ ความปกติวิถีใหม่ในการทำงาน และให้ความสำคัญกับ Social Distancing หรือการรักษาระยะห่างอย่างเข้มงวดในที่ทำงาน (รพีพรรณ รัตนวงศันรา มอร์ด, 2563) จังหวัดเชียงใหม่เป็นอีกหนึ่งจังหวัดที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) โดยเคยถูกกำหนดให้เป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด (สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่, 2564) จากวิกฤตการณ์สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) ทำให้รูปแบบการทำงานของข้าราชการ พนักงานและบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป ต้องมีการปรับระบบและรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อรูปแบบการใช้ชีวิตประจำวัน การเข้าสังคม การเรียนรู้เทคโนโลยีต่อผู้ปฏิบัติงานรวมถึงความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาซึ่งเป็นหนึ่งในบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ได้รับผลกระทบต่อความสุขในการทำงานจากวิกฤตการณ์และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาถึงผลกระทบจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -2019) ที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการพัฒนาและปรับรูปแบบการทำงานในสภาวะวิกฤตให้สอดคล้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพราะหากพนักงานมีความสุขในการทำงานย่อมจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและลดผลกระทบจากการสูญเสียบุคลากรที่สำคัญ

## วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19

## แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีในการศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -2019) ต่อการทำงาน คือ การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ (New Normal Behavior) และผลกระทบจากโควิด 19 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการทำงานแบบวิถีชีวิตใหม่ ด้านสภาพเศรษฐกิจ ด้านสภาพสังคม ด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Warr (1990) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานมีความพอใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกอยากทำงานมีชีวิตชีวาในการทำงาน 3) ความสุขสบายในการทำงาน (Comfort) โดยบุคคลจะรู้สึกสบายใจในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน ร่วมกับแนวคิดของ iOpener (2010) เป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ หรือ 5Cs ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) ความมั่นใจ (Confidence) โดยทั้ง 5 องค์ประกอบจะสัมพันธ์กับคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวม ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือศึกษาถึงผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -2019) ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

## วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามประเภทและสายงานที่มีสถานะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ณ ปัจจุบัน (ปีงบประมาณ 2564) จำนวนทั้งหมด 388 คน ผู้ศึกษาได้ใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบกลุ่มประชากรโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (อ้างอิงใน กุณชลี รื่นรัมย์, 2549) โดยคิดขนาดของความคลาดเคลื่อน (e) ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 การสุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non probabilities sampling method) โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เกิดการกระจายในการเก็บข้อมูล การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วนองค์ประกอบของประชากรเพื่อกระจายกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามตามประเภทและสายงานบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดแบบลิเคิร์ต (Likert - Type Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ คำถามคัดกรอง คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามเกี่ยวกับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -2019) ต่อการทำงาน คำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -2019) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ความถี่ (Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และสถิติอนุมาน เช่น การทดสอบที (t-Test) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression)

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสถาบันภาษาและคณะแพทยศาสตร์ มีประเภทและสายงานปฏิบัติงาน คือ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ สายปฏิบัติงาน คือ สายสนับสนุนพิเศษ อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระดับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี

ผลการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของโควิด 19 ต่อการทำงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อผลกระทบจากโควิด 19 ต่อการทำงาน เรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านสภาพสังคม (3.86) ด้านการทำงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (3.81) และด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล (3.63) และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระดับเฉยๆต่อผลกระทบจากโควิด 19 ต่อการทำงาน เรียงตามค่าเฉลี่ย ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (3.19) และด้านสภาพเศรษฐกิจ (2.97) ตามลำดับ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -2019) ในภาพรวมระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ต่อความสุขด้านความเพลิดเพลินในการทำงานและมีความสุขสบายในการทำงาน บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยต่อองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานในภาพรวมด้านต่าง ๆ เรียงตามค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่องาน(3.87) ความเชื่อมั่น(3.81) วัฒนธรรมองค์กร(3.80) ด้านความภาคภูมิใจ (3.80) การได้รับการยอมรับ (3.76) ความมั่นใจ (3.75) ผลงาน (3.71) ด้านความไว้วางใจ (3.60) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่า องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความมั่นใจ (Confidence) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) และด้านความภาคภูมิใจ (Pride) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยภาพรวม โดยมีอิทธิพลถึง 67.2%

## อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้

### ผลกระทบจากโควิด 19 ต่อการทำงาน

บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับผลกระทบจากโควิด 19 ต่อการทำงานในเรื่อง กิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ที่ทำร่วมกันในหน่วยงานลดน้อยลง ดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้างมากขึ้น และทำให้คนในหน่วยงานมีปฏิสัมพันธ์กันลดน้อยลงเนื่องจากมีมาตรการรักษาระยะห่างทางสังคมเกิดขึ้นมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Haber (2003) กล่าวถึงในสุพิชญา วงศ์วาสนา (2564) สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19 ทำให้ผู้คนมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรลดน้อยลง ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในการช่วยเหลือผ่าน การกระทำลดน้อยลง ส่งผลให้ความสามัคคีในองค์กรลดน้อยลงไปด้วย และมีกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ในองค์กรร่วมกันลดน้อยลง

เมื่อพิจารณาตามสายปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการมีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบจากโควิด 19 ต่อการทำงาน ในด้านการทำงานแบบวิถีชีวิตใหม่ ด้านสภาพสังคม และด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน โดยบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 ได้รับผลกระทบในเรื่อง กิจกรรมสันทนาการ ต่างๆ ที่ทำร่วมกันในหน่วยงานลดน้อยลง ทำให้คนในหน่วยงานมีปฏิสัมพันธ์กันลดน้อยลง เนื่องจากมีมาตรการรักษา ระยะห่างทางสังคมเกิดขึ้น มีการดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้างมากขึ้น มีความไม่ปลอดภัยของสถานที่ทำงาน เนื่องจากเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีความเสี่ยงเพิ่มขึ้นจากโรคระบาด และ รายได้และสวัสดิการจากการทำงาน ลดน้อยลงมากที่สุด

บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 ได้รับผลกระทบในเรื่อง มีการดูแลใส่ใจ สุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้างมากขึ้น กิจกรรมสันทนาการต่างๆ ที่ทำร่วมกันในหน่วยงานลดน้อยลง ทำให้คนในหน่วยงาน มีปฏิสัมพันธ์กันลดน้อยลง เนื่องจากมีมาตรการรักษา ระยะห่างทางสังคมเกิดขึ้น ความสะดวกสบายในที่ทำงานลดน้อยลง และ มีหนี้สินและรายจ่ายเพิ่มขึ้น เนื่องจากรายได้ลดลงในช่วงการระบาดของโรคมากที่สุด

### ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -2019)

บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -2019) ในภาพรวมระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ต่อความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ต่อความสุขด้านความ เพลิดเพลินในการทำงานและความสุขสบายในการทำงาน บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความคิดเห็น ต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ท่างาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิราภรณ์ ภู่มะบุรณ์ (2556) ที่ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัด สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีคะแนนระดับมาก รองลงมาคือด้านความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน และด้านความสบายใจในการปฏิบัติงานมีคะแนน เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า บุคลากรทั้งสองสายปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อ ปัจจัยย่อยในข้อยังคงทำงานต่อแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer 2004 (อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550, น. 63) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น ในข้อรับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are recognized for your work) และมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility)

บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความสุข ในการทำงานในทุกด้าน และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ส่งผลให้ เกิดความสุขในการทำงานในด้านความมั่นใจ (Confidence) ปัจจัยย่อยมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ปัจจัยย่อยมั่นใจว่าท่านมีศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง และด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) ปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานมีคุณค่า โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยข้างต้นมากที่สุดสามอันดับแรก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญาลดา อินทนรลักษณ์ (2557) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของมารดาที่ทำงานในนิคม อุตสาหกรรม ภาคเหนือจังหวัดลำพูน พบว่า มารดาที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อ

ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ มีมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 ครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลกระทบจากโควิด 19 ต่อการทำงาน

หากเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่ออีกครั้งในอนาคต ผู้บริหารหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายในการกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดการประชุมสัมมนาออนไลน์ การระดมความคิดผ่านโปรแกรมออนไลน์ เช่น Miro, Mentimeter หรือโปรแกรมอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรยังคงมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้ทำงานร่วมกันในช่วงสภาวะโรคระบาด นอกจากนี้ บุคลากรสายวิชาการเห็นด้วยกับการได้รับความสะดวกจากการใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตในการทำงานและการสามารถทำงานได้ทุกที่ Work from home และ Learn from home กลายเป็นเรื่องปกติเนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 ดังนั้น หน่วยงานหรือผู้บริหารควรพิจารณาการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ต่อเนื่องจากการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -2019) ให้กับบุคลากรสายวิชาการ และสนับสนุนอุปกรณ์ หรือ เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -2019)

บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ต่อความสุขด้านความเพลิดเพลินในการทำงานและความสุขสบายในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างเสริมความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงานและความสุขสบายในการทำงานให้กับบุคลากร คือ

องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น (Conviction) มีน้ำหนักในการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -2019) มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการรักษาแรงบันดาลใจของบุคลากร เช่น มีการประเมินผลและชื่นชมที่ชัดเจน การให้รางวัลแก่คนที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้มีบรรยากาศแบบครอบครัว เป็นต้น

องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผลงาน (Contribution) มีน้ำหนักในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานด้านความสบายในการทำงาน (Comfort) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -2019) มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดเป้าหมายของผลงานให้ชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่งงานของบุคลากร และมีการประเมินผลที่ชัดเจน เป็นธรรมเพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าของผลงานของตน อีกทั้งต้องมีการชื่นชมและให้รางวัลเมื่อบุคลากรสามารถสร้างผลงานออกมาได้ดีและบรรลุเป้าหมาย เช่น การคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำเดือน การให้รางวัลหรือโบนัสต่อบุคลากรที่สามารถทำงานได้ดี

## บรรณานุกรม

- กฤษณิณี รื่นรมย์. (2549). *การวิจัยการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัญฐลดา อินทนรลักษณ์. (2557). *ความสุขในการทำงานของมารดาที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือจังหวัดลำพูน* (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- จิราภรณ์ ภูสมบูรณ์. (2556). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร* (งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธราธร รัตนนฤมิตรม และวราวุฒย์ ตูลารักษ์. (2564). *ผลกระทบมิติสังคมไทยจาก COVID-19*. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/125202>
- บุญจง ขวศิริวงศ์. (2550). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)*. *วารสารพัฒนาสังคม*, 9(2), 61-63.
- รพีพรรณ รัตนวงค์นรา มอร์ด. (2563). *มาทำความรู้จักกับโควิด-19*. สืบค้นจาก <https://www.fti.or.th/wp-content/uploads/2020/07/A-COVID-19-1.pdf>
- สุพิชญา วงศ์วาสนา. (2564). *ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายการ โดยสาร กรณีศึกษา บริษัท บางกอกโฟลท์เซอร์วิสเฮส จำกัด (BFS)* (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต).
- สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่. (2564). *ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับสถานการณ์ COVID-19 ของจังหวัดเชียงใหม่*. สืบค้นจาก <http://www.chiangmai.go.th/covid19/command.html>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63(3), 193-210.