

การบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากสถานการณ์
การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์
Organizational management affecting quality of work-life during the
COVID-19 epidemic situation in the Warehouse Organization, Ministry of
Commerce

ศิราณี เมฆลอย

Siranee Makloy

คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Faculty of Business Administration and Public Administration, Western University, Thailand.

E-mail: snmm9899@gmail.com

Received November 29, 2021; Revised May 27, 2022; Accepted June 5, 2022

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน โดยใช้สูตรของเครจซ์และมอร์แกน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ความสัมพันธ์การบริหารจัดการองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า การบริหารจัดการองค์การในด้านลักษณะของหน่วยงาน ($r = .943$) และคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($r = .856$) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของบุคลากรในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ ($R^2=0.84$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $Sr^2=5.34$, $F=28.52$, $p<0.001$)

3. ข้อค้นพบที่น่าสนใจ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 โดยผู้นำองค์กรต้องมีความยืดหยุ่น และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง พร้อมทั้งการนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบความปกติใหม่เน้นความปลอดภัยจากโรคระบาดและมีการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือความไม่แน่นอนในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารจัดการองค์กร; คุณภาพชีวิตการทำงาน; มาตรการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดโรคโควิด-19

Abstract

The objectives of this research were: 1) to compare organization management between the quality of work-life of personnel from the COVID-19 epidemic situation in the Public Warehouse Organization, Ministry of Commerce, classified by personal factor; and 2) to study the relationship of organization management between the quality of work-life of personnel from the COVID -19 epidemic situation in the Public Warehouse Organization, Ministry of Commerce. This quantitative research consisted of a sample of 230 people using the Krejcie and Morgan formula. The tools used for data collection were questionnaires. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, One-Way ANOVA, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The finding indicated that:

1. Comparison of personal data of personnel found that overall, there was no difference, except for educational level and monthly income which were statistically different at the .05 level.

2. The relationship between organizational management and quality of work-life found that organization management in terms of organizational characteristics ($r = .943$) and quality of working life in a hygienic and safe environment ($r = .856$) had a high correlation with the situation of the COVID-19 epidemic among personnel in the Warehouse Organization, Ministry of Commerce ($R^2=0.84$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $Sr^2=5.34$, $F=28.52$, $p<0.001$).

3. Interesting findings from the COVID-19 epidemic situation, the organization leaders need to be visionary and responsive to change, implementing management strategies in a new normal with an emphasis on epidemic safety and planning to cope with current and future uncertainties.

Keywords: Organization Management; Quality of work-life; Surveillance Measures Prevention and Control of COVID-19

บทนำ

จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) ได้แพร่อย่างรวดเร็วและกว้างขวางไปหลายประเทศทั่วโลกซึ่งมีผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตเป็นจำนวนมากประกอบกับองค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดของโรคโควิด 19 มีความเสี่ยงอย่างยิ่งที่จะเกิดการติดต่อของโรคโควิด 19 ที่มากับผู้เดินทางซึ่งมาจากกลุ่มประเทศที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทยหรือประเทศที่มีพรมแดนติดกับกลุ่มประเทศ ดังกล่าวซึ่งมีสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 อย่างต่อเนื่อง จึงมีประกาศกำหนดให้ท้องที่นอกราชอาณาจักรที่เกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นเขตติดโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 เพิ่มเติม (ราชกิจจานุเบกษา, 2563) การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (โควิด-19) มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกชะลอตัวกว่าที่คาดไว้เดิมมาก ภาคการท่องเที่ยวและการส่งออกของไทย ได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Wongmonta, 2021) การตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ จะมีการคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัยเป็นอันดับที่สำคัญมากที่สุด (ศุคราภรณ์ แต่งตั้งลำ และอริยา พงษ์พานิช, 2564) ประเทศที่ได้รับผลกระทบหนักจากการแพร่ระบาดเป็นวงกว้างของโควิด-19 นั้นยังไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าจะสิ้นสุดเมื่อไหร่ (ธนาคารกรุงไทย, 2563) ดังนั้นภายใต้การนำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และการกำกับดูแลของพลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ รองนายกรัฐมนตรี มีนโยบายให้ทุกภาคส่วนและทุกระดับของสังคม ได้ใช้ความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกันเพื่อก้าวผ่านพ้นวิกฤติจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ไปให้ได้ตามแนวทาง “รวมไทยสร้างชาติ” โดยจะจัดตั้งศูนย์อำนวยการแรงงานแห่งชาติ (ศอร.) เพื่อขับเคลื่อนการแก้ปัญหา คนว่างงานเชิงรุก บริหารจัดการแรงงานทั้งระบบและครอบคลุมทุกมิติ ให้ได้ในทุกจังหวัดที่ได้รับผลกระทบทุกคนมีบทบาทในการช่วยให้ประเทศบรรลุเป้าหมาย (กระทรวงสาธารณสุข, 2564) ภายใต้การจัดทำแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ ครึ่งนี้ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้นำแนวคิด “ล้มแล้วลุกไว” อันประกอบด้วย การพร้อมรับ การปรับตัว และการเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นหลักคิดในการพัฒนาเพื่อให้ประเทศไทยมีความเข้มแข็งเท่าทัน มีศักยภาพในการรับและลดความเสี่ยง สามารถสร้างสรรค์ผลประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม (ดาวรุ่งรดา วงษ์ไกร, 2563) องค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรเพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กรบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งจะมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ (ธนะพัฒน์ วิริต, 2564) องค์การคลังสินค้าจะสามารถดำเนินภารกิจต่อไปได้นั้นผลการดำเนินงานต้องมีคะแนนประเมินผลสำเร็จของงานจากสำนักงานคณะกรรมการ

รัฐวิสาหกิจ (สคร.) อยู่ในระดับคะแนนที่สูงขึ้นจากปีที่ผ่านมาซึ่งจะวัดได้จากผลสำเร็จและประสิทธิภาพของงานองค์การคลังสินค้า จึงควรให้ความสำคัญในการกำกับดูแลอย่างจริงจัง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในส่วนที่ยังขาดหรือเป็นจุดอ่อน ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์การ และการคงอยู่กับองค์การ (ศิริศักดิ์ จังศิริ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2564) เพื่อให้องค์การสามารถพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การทุกด้านให้ได้มาตรฐานต่อไป

ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจาก ภาวะดังกล่าวเป็นผลให้พนักงาน และลูกจ้าง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานองค์การคลังสินค้า จึงจำเป็นต้องเข้าใจว่า อะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงาน และลูกจ้างเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ดังนั้นการมองเห็นภาพในอนาคตโดยการนำกลยุทธ์มาสู่การปฏิบัติดังที่ ลอเรนซ์ จี. เฮอปี เนียก ได้กล่าวถึง 4 องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและบรรลุผลลัพธ์ตามที่องค์การต้องการได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการจัดการ 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) โครงสร้างองค์การและ 4) ภาวะผู้นำองค์การ (Lawrence, 2005) โดยผลกระทบของปัจจัยทั้ง 4 ดังกล่าวจะส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน หากผู้บริหารสามารถ บริหารจัดการปัจจัยทั้ง 4 ได้เป็นอย่างดีและสอดคล้องกันทำให้คาดคะเนได้ว่าองค์การสามารถ นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามที่องค์การต้องการ ทำให้เห็นแนวทางของผู้ประกอบการในยามที่ธุรกิจหยุดชะงักแต่ต้นทุนไม่ได้หยุดตาม ก็คือ การใช้กลยุทธ์ดำเนินการ “ลดต้นทุนคงที่ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เจรจายืดเหนียวเครดิตกับลูกค้า ทำตลาด ออนไลน์เสริม”

ดังนั้นการบริหารองค์การจะเปลี่ยนแปลงจากเดิมเข้าสู่ยุคภาวะความปกติใหม่ (New Normal) และจะอยู่กับการทำงานในรูปแบบความปกติใหม่ตลอดไป เช่น การทำงานที่บ้าน (Work from Home) การประชุมออนไลน์รวมถึงการติดต่อลูกค้าผ่านช่องทางออนไลน์มากขึ้น พร้อมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ Pender (1996) พบว่า การมีสุขภาพที่ดีย่อมเกิดจากการที่บุคคลทำกิจกรรมอันเกิดจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดี 3 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ การมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ดังนั้นจึงเป็นประเด็นการศึกษาที่น่าสนใจว่าจากความตระถึงในสภาวะการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยได้ดำเนินการทุกมาตรการอย่างเข้มงวดแล้ว การได้รับความร่วมมืออย่างพร้อมเพรียงจึงมีความจำเป็นอย่างต่อการวางแผนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความพร้อมที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จเกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดี เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวข้องเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์

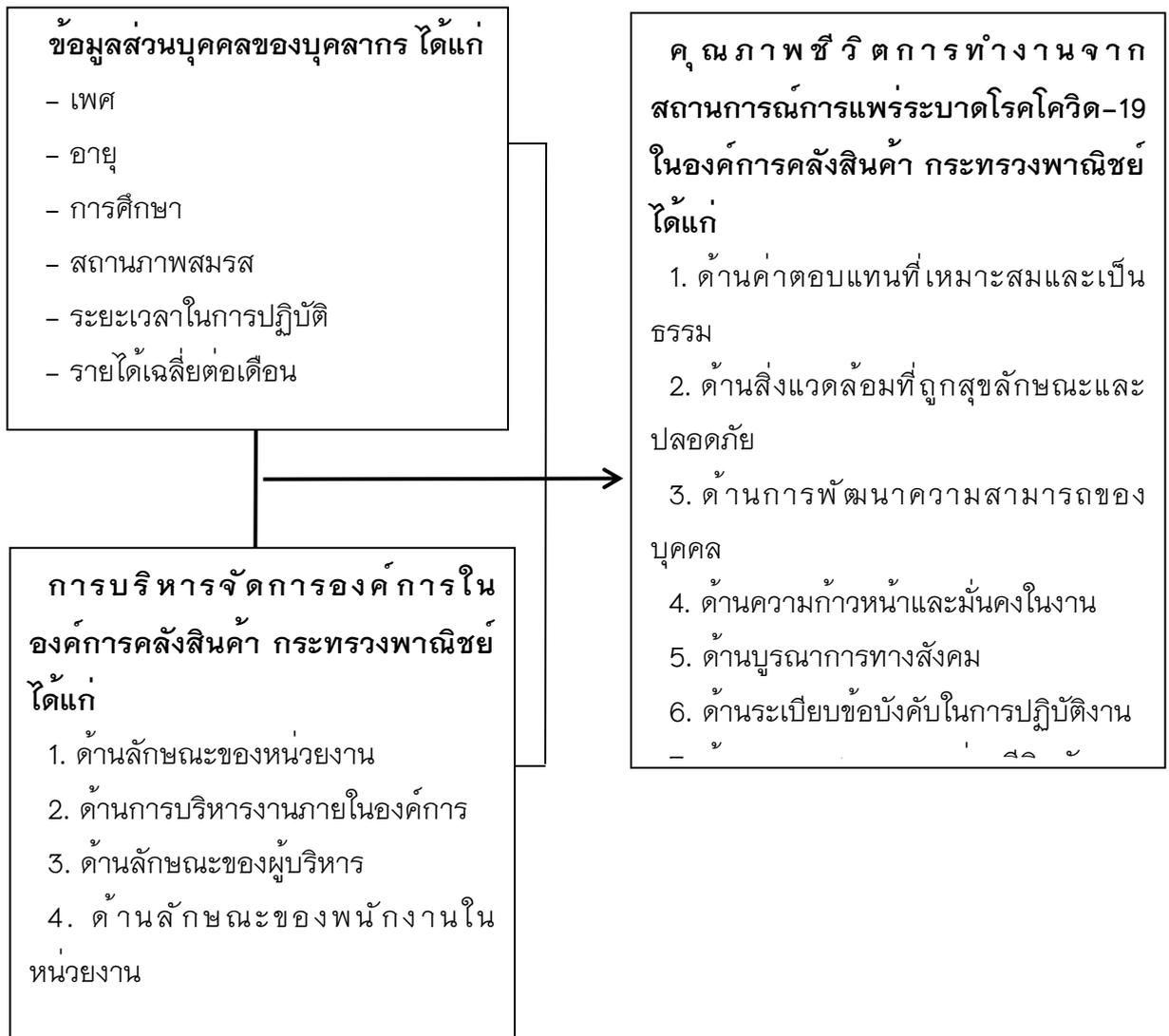
สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์
3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ มีอิทธิพลทางตรงร่วมกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานแนวความคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Comings, 1980 อ้างถึงในพัสสรณ์ วรภัทร์ธิระกุล, 2562) พร้อมทั้งการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่างๆ โดยผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย โดยผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นระบบได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลจากประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์กรคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 397 คน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า จำนวน 118 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 515 คน (ข้อมูลจากส่วนงานทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ณ ตุลาคม 2563 องค์กรคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์) การคำนวณประชากรกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie and Morgan, 1970) ยอมรับความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนเท่ากับ 225 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยขอเพิ่มเป็น 230 คน เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับตามลำดับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเครื่องมือไปทดลอง

ใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามด้วยวิธีวัดความสอดคล้องภายในของข้อคำถามจากแบบสอบถาม 30 ชุด ได้ค่า α - Coefficient เท่ากับ 0.870 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 230 ฉบับแล้วนำไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที่ (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) พร้อมทั้งวิเคราะห์เชิงซ้อนด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference หรือ (LSD) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 230 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 ส่วนใหญ่มีอายุ 25- 34 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11-16 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ในองค์กรคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยสรุปว่า

2.1) การบริหารจัดการองค์การ พบว่า ด้านลักษณะของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมาด้านลักษณะของผู้บริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$) ด้านการบริหารงานภายในองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$) และด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

2.2) คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.08$) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด รองลงมาด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.04$) ด้านบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 4.03$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง

สุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.78$) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.61$) และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ ใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference หรือ (LSD) โดยนำเสนอตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

N = 230

การบริหารจัดการองค์การ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระดับตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ทำงาน
1. ด้านลักษณะของหน่วยงาน	.300	.340	.056	.293	.383	.981
2. ด้านการบริหารงานภายในองค์การ	.056	.425	.117	.391	.841	.022*
3. ด้านลักษณะของผู้บริหาร	.039*	.166	.262	.068	.319	.001*
4. ด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน	.268	.841	.131	.266	.081	.843
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระดับตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ทำงาน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	.326	.523	.017*	.035*	.327	.086
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยสุขลักษณะและปลอดภัย	.045*	.392	.251	.492	.828	.166
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.229	.447	.554	.076	.068	.120
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.012*	.145	.789	.178	.052	.224
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	.889	.213	.124	.801	.061	.705

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	รายได้ ต่อเดือน	ระดับ ตำแหน่ง งาน	ประสบการณ์ ทำงาน
6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน	.670	.741	.069	.941	.702	.112
7. ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	.320	.256	.065	.136	.608	.141
8. ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	.516	.068	.059	.012*	.915	.088

*P<0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสรุปว่า 1) การบริหารจัดการองค์การในด้านการบริหารงานภายในองค์การบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องประสบการณ์ทำงาน และด้านลักษณะของผู้บริหารบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศและประสบการณ์ทำงาน 2) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศ และด้านการปฏิบัติงานในสังคมรายได้ต่อเดือน ยกเว้น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยนำเสนอตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยวิเคราะห์อำนาจการทำนายปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การมีอิทธิพลทางตรงร่วมกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

N = 230

คุณภาพชีวิตการทำงานในสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์การ คลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์	สัมประสิทธิ์ถดถอย		R ²	R ² _{adj}	Sr ²	R ² Change
	(Coefficient)					
	B	β				
1. ด้านลักษณะของหน่วยงาน	0.404	0.462	0.735	0.540	4.332	0.540
2. ด้านการบริหารงานภายในองค์การ	2.623	0.193	0.760	0.578	4.154	0.038
3. ด้านลักษณะของผู้บริหาร	0.520	0.293	0.771	0.594	4.081	0.016
4. ด้านลักษณะของพนักงานใน หน่วยงาน	3.608	0.174	0.840	0.810	0.280	0.040

(R²= 0.84, R²_{Adjusted}=0.83, Sr²=5.34, F=28.52, p<0.001)

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนาย การบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่า $R^2=0.84$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $Sr^2=5.34$, $F=28.52$, $p<0.001$) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนายในแต่ละด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะของหน่วยงาน โดยอำนาจทำนายในโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2= 0.735$, $R^2_{Adjusted}=0.540$, $B =0.404$, $95\%CI= 0.325-0.487$, $\beta=0.462$, $p< 0.001$)
2. ด้านการบริหารงานภายในองค์การ โดยอำนาจทำนายร้อยละ 5.58 อำนาจทำนายของโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2= 0.760$, $R^2_{Adjusted}= 0.578$, $R^2_{changed}=0.038$; $B=2.623$, $95\%CI= 1.653-3.594$, $\beta=0.193$, $p< 0.001$)
3. ด้านลักษณะของผู้บริหาร โดยอำนาจทำนายของโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2= 0.771$, $R^2_{Adjusted}= 0.594$, $R^2_{changed}=0.016$; $B=0.520$, $95\%CI= 0.352-0.687$, $\beta=0.293$, $p< 0.000$)
4. ด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงานโดยอำนาจทำนายของโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2= 0.779$, $R^2_{Adjusted}= 0.606$, $R^2_{changed}=0.012$; $B =3.608$, $95\%CI= 2.243-4.937$, $\beta=0.174$, $p< 0.001$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยประเด็นที่ 1 การบริหารจัดการองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรจาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยสรุปว่าการบริหารจัดการ องค์การ พบว่าด้านลักษณะของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด (และคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุดโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารณะพัฒน์ วิริต (2564) การบริหารจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัยของอาคารอยู่อาศัยประเภทอาคาร สูงในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดทิศทาง กำหนดเป้าหมาย และเลือกวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา พงศ์ถาวรภิญโญ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการของธนาคารพาณิชย์เอกชนสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า 6 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบด้านบริการ องค์ประกอบด้านความสามารถการผลิตร่วมของลูกค้า องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี และการสื่อสาร องค์ประกอบด้านอรรถประโยชน์ที่ได้รับ องค์ประกอบด้าน บริการที่ เฉพาะเจาะจง และ องค์ประกอบด้านประสบการณ์ที่ได้รับ 3) องค์ประกอบการสร้างสรรค คุณค่ารวมทั้ง 6 องค์ประกอบส่งผลต่อความผูกพันของลูกค้าตามลำดับ พร้อมทั้งผลงานวิจัยของถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การจัดการความสุขในการทำงานขององค์การ: ปัจจัยเชิง สาเหตุและผลลัพธ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานเป็นแรงจูงใจสำคัญของพนักงาน หาก พนักงานเกิดความสุขในการทำงานแล้วสามารถส่งผลดีทั้งต่อพนักงานและองค์การ ซึ่งการสนับสนุนจาก องค์การนับว่ามีส่วนสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโดยองค์การควรนำแนวทางการ สร้างสุขในการทำงานมาจัดทำเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์การตามลำดับ

ผลการวิจัยประเด็นที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ (โดยสรุปว่า) การบริหารจัดการองค์การในด้านการบริหารงานภายในองค์การ บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องประสบการณ์ทำงาน และด้านลักษณะของผู้บริหารบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศและประสบการณ์ทำงาน 2) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศ และด้านการปฏิบัติงานในสังคมรายได้ต่อเดือน ยกเว้น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัลลภสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร) พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พร้อมทั้งผลงานวิจัยของนิวัฒน์สร้อย และพีระพงษ์ วรภัทร์ธีระกุล (2564) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสรุปว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ตามลำดับ

ผลการวิจัยประเด็นที่ 3 ความสัมพันธ์การบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยสรุปว่า $R^2=0.84$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $Sr^2=5.34$, $F=28.52$, $p<0.001$) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา พงศ์ถาวรริทธิญา. (2562). ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการของธนาคารพาณิชย์เอกชนสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า องค์ประกอบการสร้างสรรค์คุณค่ารวมทั้ง 6 องค์ประกอบส่งผลต่อความผูกพันของลูกค้า พร้อมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของกมลพร กัลยาณมิตร (2564) ศึกษาวิจัยเรื่องการนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติ ในรูปแบบความปกติใหม่ (New Normal) พบว่าโดยผู้บริหารต้องสร้างคุณค่าให้แก่มูลนิธิและบริการในการเข้าถึงและสร้างความไว้วางใจแก่ผู้บริโภคผ่านเทคโนโลยี ด้านแนวทางการนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบความปกติใหม่ พบว่า องค์การต้องปรับเปลี่ยนนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ดำเนินธุรกิจแบบสร้างพันธมิตร การตัดสินใจต้องฉับไวและยืดหยุ่น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ มองหาช่องทางธุรกิจใหม่ ๆ เพิ่มช่องทางความหลากหลาย ทางการตลาด เน้นคุณภาพ สร้างความแตกต่าง ความปลอดภัยจากโรคระบาด และมีการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือความไม่แน่นอนในปัจจุบันและอนาคต พร้อมทั้งผลงานวิจัยของบุญเรือน ทองทิพย์ (2563) โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับศักยภาพของผู้นำต่อการพัฒนาองค์การแบบ New Normal. พบว่า องค์การต้อง

ปรับเปลี่ยน นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการดำเนินธุรกิจแบบสร้างพันธมิตรพึ่งพาอาศัยกันทั้งกับผู้มีส่วนได้เสียการตัดสินใจต้องฉับไว และยืดหยุ่นพร้อมปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ มองหาช่องทางธุรกิจใหม่ ๆ ขยายหรือเพิ่มช่องทางความหลากหลายทางการตลาดเน้นคุณภาพสร้างความแตกต่าง เน้นความปลอดภัยจากโรคระบาด และสอดคล้องกับการศึกษาของโดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของของวรชัย สิงห์ฤกษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) พบว่า การบริหารองค์การมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งการสนับสนุนจากองค์การและความก้าวหน้าในงานอาชีพตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย พบว่า การที่องค์การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น ไม่ได้เป็นเรื่องของหน่วยงานเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นเรื่องของความร่วมมือทั้งสองฝ่าย คือ ในส่วนของนายจ้างหรือฝ่ายองค์กรและฝ่ายลูกจ้างหรือพนักงาน โดยที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย รวมทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กรนำเสนอได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-19

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1.1) จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน ก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินงานที่น่าพอใจแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เพื่อให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงซึ่งจะส่งผลต่อการนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จและยั่งยืนต่อไป

1.2) จากผลการวิจัยพบว่าองค์กรต้องปรับเปลี่ยน นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ดำเนินธุรกิจแบบสร้างพันธมิตรพึ่งพาอาศัย กันทั้งกับผู้มีส่วนได้เสีย การตัดสินใจต้องฉับไว และยืดหยุ่นพร้อมปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ มองหาช่องทางธุรกิจใหม่ ๆ ขยายหรือเพิ่มช่องทางความหลากหลายทางการตลาด เน้น คุณภาพ สร้างความแตกต่าง เน้นความปลอดภัยจากโรคระบาด และมีการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือความไม่แน่นอนในปัจจุบันและอนาคต และข้อเสนอแนะในการนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบความปกติใหม่

1.3) จากผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มบุคลากรองค์กรคลังสินค้า กระจรงพาณิชย์ให้เพียงพอกับภาระงานเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งมีการสนับสนุนให้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเหลือประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สะดวกต่อการจัดเก็บข้อมูล และประหยัดเวลาในการค้นหาได้อย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นปัจจัย ทรัพยากร และควรนำการเปลี่ยนแปลง โดยการเปลี่ยนแปลงตนเองก่อนและเป็นแบบอย่างสม่ำเสมอในรูปแบบความปกติใหม่ ต้องมีการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือความไม่แน่นอนในปัจจุบันและอนาคต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อหาข้อเปรียบเทียบผลการศึกษาในอนาคตจึงควรที่จะศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีประสิทธิภาพในการทำนายในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งการกำหนดตัวแปรใหม่ ๆ มาใช้ในการทำวิจัยอยู่เสมอเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป

2.2) ควรมองปัจจัยอื่นๆ ที่ความแตกต่างไปจากงานวิจัยนี้ เพื่อให้เกิดมุมมองด้านแนวคิดที่หลากหลายให้เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ พร้อมทั้งควรเปลี่ยนเครื่องมือหรือเทคนิคในการวิจัย เพราะอาจจะทำให้ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งการร่วมกันทำความเข้าใจปัญหา นำมาเชื่อมโยงกับความสามารถและกำหนดทางเลือกใหม่ ของการบริหารมีความปรารถนา ร่วมกันที่จะผลักดันการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). การนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติ ในรูปแบบความปกติใหม่ (New Normal). *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(4), 402 – 422.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2564). *แนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการจัดการภาวะระบาดของโรคโควิด-19 ในข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548* (ฉบับที่ 1). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ดาวรุ่งรตา วงษ์ไกร. (2563). การบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพ สาขาเขตพื้นที่ 13 กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 7(2), 257–269.
- ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์. (2561). กลยุทธ์การจัดการความสุขในการทำงานขององค์กร: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์. ใน *คู่มือนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และ ลลิตีมา ไชยะกุล. (2561). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 4(3), 14–26.
- ธนะพัฒน์ วิริต. (2564). การบริหารจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัยของอาคารอยู่อาศัยประเภทอาคารสูงในกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Acadami*, 6(9), 113–125.
- ธนาคารกรุงไทย. (2563). *แนวโน้มธุรกิจท่องเที่ยวในปี 2020*. กรุงเทพฯ : ธนาคารกรุงไทย.
- นิวัฒน์ รังสร้อย และพีระพงษ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2564). ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.). *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 60–71.
- บุญเรือน ทองทิพย์. (2563). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับศักยภาพของผู้นำ ต่อการพัฒนาองค์การแบบ New Normal. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(1), 434–446
- ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ท้องที่นอกราชอาณาจักรที่เป็นเขตติดโรคติดต่ออันตราย กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)). (5 มีนาคม 2563). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 93 หน้า หน้า 16.
- ภัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร). *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 6(1), 486–498.

- วรชัย สิงห์ฤกษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยโดยองค์กร ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(2), 203–210.
- ศิริศักดิ์ จังคศิริ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). บุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทาง การแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(1), 192–205.
- ศุภราภรณ์ แต่งตั้งลำ และ อริยา พงษ์พานิช. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกการเดินทางท่องเที่ยวไทย แบบปรกติใหม่. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 12–24.
- สุธา พงศ์ถาวรวิญญู. (2562). กลยุทธ์การสร้างสรรค์คุณค่าร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันของลูกค้าใน โรงแรมระดับ 3 ดาว เมืองพัทยา (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Lawrence, G. (2005). *Making Strategy Work: Leading Effective Execution and Change*. New York: Wharton School Publishing.
- Pender, J. N. (1996). *Health Promotion in Nursing Practice*. (3th ed.). USA: Appleton and Lange.
- Wongmonta, S. (2021). Post-COVID 19 Tourism Recovery and Resilience: Thailand Context. *International Journal of Multidisciplinary in Management and Tourism*, 5(2), 137–148.