

ประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชน
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Working Efficiency in a New Normal Period of Residents in
Bangkok and Vicinity

สุริยวิภา ไชยพันธุ์^{1*} เตือนใจ แสงทอง²
Suriwipa Chaiyapan^{1*} Thaujaj Sangthong²

^{1,2} หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

^{1,2} Master of Business Administration Program (Management)

Graduate School, Rattana Bundit University, Khlongchan, Bangkok, Bangkok 10240 Thailand

Corresponding author. E-mail: susi19652@hotmail.com

Article Info:

Received: March 1, 2022

Revised: June 24, 2022

Accepted: June 26, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลคือร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร รองลงมาคือปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านเวลา รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งอยู่ในระดับสูงมากและสามารถทำนายการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลร้อยละ 98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความปกติใหม่

Abstract

The objectives of this study were to 1) examine the efficiency of personnel for working in a new lifestyle era, 2) explore the factors of work motivation that affected the efficiency of employees for working in the new lifestyle era, and 3) determine whether there is a correlation between the factors of work motivation and the effectiveness of personnel for working in the new lifestyle era of people in the Bangkok and vicinity. A quantitative survey was employed to conduct this study. The study's instrument was a set of questionnaires designed for 400 participants. The statistics applied in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The study found that job motivation in the new lifestyle era was high in both the general and individual aspects. Work progress, personal, and working environment factors were all at a high level, along with organizational engagement factors, which were at the highest level. In addition, the degree of employee efficiency for working in the Bangkok region and realm's new era of people's lifestyles was also at the highest level. The results of the hypothesis testing revealed that work motivation had a very high level of positive correlation with employee efficiency for working in the new lifestyle era of people in the Bangkok and vicinity. As a result, it can predict an increase in employee efficiency for working in this new lifestyle era of people in the Bangkok and vicinity at a 98.0 percent, statistical significance level of < 0.01 .

Keywords: work motivation; increasing efficiency working; new normal

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายอย่างรุนแรงเพราะสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ดูเหมือนจะหนักหนาสาหัสกว่าทุกวิกฤติที่ผ่านมา ดังนั้น แต่ละองค์กรจึงต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เปลี่ยนรูปแบบในการทำงาน และการใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันเนื่องมาจากโรคระบาดโควิด-19 ที่แพร่ระบาดทั่วโลกมากกว่า 1 ปีครึ่ง มีผู้ติดเชื้อเป็นจำนวน 200,053,793 ราย คิดเป็นจำนวนผู้ติดเชื้อ ร้อยละ 2.6 ของจำนวนประชากรโลก ขณะที่ยอดผู้เสียชีวิตอยู่ที่ 4,243,668 ศพ จำนวนผู้ป่วยรักษาหาย 180,503,756 ราย (Department of Disease Control, Ministry of Public Health, 2021) จากข้อมูลระบุว่าล่าสุดประเทศสหรัฐอเมริกาที่ยังน่าเป็นห่วง เพราะมีจำนวนผู้ติดเชื้อพุ่งขึ้นเท่าตัวที่ 104,432 รายต่อวันสะสมสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งอยู่ที่จำนวน 35,768,942 ราย ตามมาด้วยประเทศอินเดีย 31,659,958 ราย และประเทศบราซิล 19,938,358 ราย ตามลำดับ สำหรับประเทศไทยขยับขึ้นมาอยู่ที่ลำดับ 42 โดยยอดที่ถูกรายงานเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2564 ระบุว่ามียุติติดเชื้อ

แล้ว 652,185 ราย เพิ่มขึ้น 18,901 ราย เสียชีวิตรวม 5,315 ศพ เพิ่มขึ้น 147 ราย รักษาหาย 437,831 ราย ขณะที่องค์การอนามัยโลกชี้ว่า จำนวนผู้ติดเชื้อรายใหม่ที่เพิ่มสูงขึ้น สะท้อนช่องว่างของอัตราการฉีดวัคซีนระหว่างประเทศร่ำรวยและประเทศยากจน โดยประมาณ 1 ใน 3 ของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก มีอัตราการฉีดวัคซีนโดสแรกให้ประชาชนไม่ถึงร้อยละ 50 นอกจากนี้การแพร่ระบาดของสายพันธุ์เดลตาที่พบครั้งแรกในประเทศอินเดีย ก็ได้ทำให้สถานการณ์โดยรวมทั่วโลกไม่ดีขึ้น (Jonhs Hopkins, 2020 as cited in Rungrut, Maso, & Kadem, 2020)

จากความคืบหน้าของการฉีดวัคซีนในประเทศต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเป็ปัจจัยสำคัญในการช่วยยับยั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดนี้ได้ หากมองข้ามไปในอนาคตช่วงหลังวิกฤติโควิด-19 ถึงเศรษฐกิจไทยรวมถึงบริบทของสังคม และ “ความปกติใหม่” (New normal) หรือ “รูปแบบการดำรงชีวิตวิถีใหม่หลังจากที่มีสิ่งรุนแรงมากระทบจนคนในสังคมต้องเปลี่ยนวิถีของการดำรงชีวิต” กลายเป็นคำที่คนเริ่มพูดถึงกันว่าหลังจากการสิ้นสุดของโรคระบาดโควิด-19 แล้ว ชีวิตของผู้คนในสังคมจะเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะรูปแบบของการใช้ชีวิตประจำวัน การอยู่ร่วมกันในสังคม รวมไปถึงการประกอบธุรกิจการงาน การเว้นระยะห่างทางสังคมที่มีเพิ่มขึ้น ทำให้การทำงานต้องเปลี่ยนเป็นการให้พนักงานทำงานที่บ้าน (work from home) การศึกษาเป็นการศึกษาทางออนไลน์ การสั่งสินค้าซื้อสินค้าและอาหารที่เปลี่ยนไปสู่การสั่งแบบเดลิเวอรี่ การจ้างงานที่น้อยลง (Chaitiang, KetKhao, Vongruang, Jaithiangtham, Kongthong, Ngerndee, Thatthong, & Kalaya, 2020, p. 1)

นับตั้งแต่ปลายเดือนเมษายน พ.ศ. 2564 เกิดโควิด-19 ระลอก 4 ประเทศไทยได้ประกาศล็อกดาวน์เพื่อแก้ไขปัญหาโรคระบาดโควิด-19 มีอัตราการเสียชีวิตเพิ่มมากขึ้นแต่ก็ยังน้อยกว่าผู้ติดเชื้อทั้งหมดเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ซึ่งให้เห็นถึงการบริหารจัดการทางด้านสาธารณสุขที่ดี โดยได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้ง "ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน" แต่อย่างไรก็ดีจากสถานการณ์ที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับการระบาดของโควิด-19 ระลอกใหม่นี้มีผู้ติดเชื้อเป็นจำนวนหลักหมื่นต่อวันซึ่งการระบาดของโรคที่รุนแรงขึ้นมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้ผู้คนเกิดความกังวลและลดการเดินทางไปยังสถานที่ที่มีผู้คนพลุกพล่าน จนภาครัฐต้องใช้มาตรการควบคุมโรคที่เข้มข้นขึ้น (Krungthai COMPASS Research Center, 2021) ความเข้มงวดของมาตรการควบคุมโรคของภาครัฐ ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อผลของการล็อกดาวน์เมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. 2563 ปีที่ผ่านมาลากยาวมาถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 ทำให้มีต้นทุนทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นไม่น้อยเช่นกัน เช่น ภาครัฐใช้งบประมาณจำนวนมหาศาลในการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบหลังสถานการณ์เริ่มดีขึ้นในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ และได้มีการฟื้นฟูเศรษฐกิจและช่วยเหลือภาคธุรกิจ เพราะการดำเนินธุรกิจหากไม่มีการบริหารจัดการที่ดีมากพอในการวางแผนธุรกิจหรือตั้งรับกับสถานการณ์แล้ว เพียงรายได้หายไปแค่เดือนเดียวก็อาจทำให้ธุรกิจมีปัญหาถึงกับปิดตัวได้ จึงมีความจำเป็นที่ธุรกิจหรือผู้ประกอบการต้องวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมเพื่อมองเห็นภาพหลังปลดล็อกโควิด-19 และวางแผนรับมือได้ถูกต้อง

การมองเห็นภาพในอนาคตโดยการนำกลยุทธ์มาสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานดังที่ Lawrence ได้กล่าวถึง 4 องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและบรรลุผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางการจัดการ 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) โครงสร้าง

องค์การ 4) ภาวะผู้นำองค์การ (Lawrence, 2005 as cited in Kalyanamitra, 2021, p. 405) โดยผลกระทบของปัจจัยทั้ง 4 ดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกัน หากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการปัจจัยทั้ง 4 ได้เป็นอย่างดีและสอดคล้องกันทำให้คาดคะเนได้ว่าองค์การสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามที่องค์การต้องการ ทำให้เห็นแนวทางของผู้ประกอบการในยามที่ธุรกิจหยุดชะงักแต่ต้นทุนไม่ได้หยุดตาม ก็คือการใช้กลยุทธ์ดำเนินการ “ลดต้นทุนคงที่ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เจริญยึดเทอมเครดิตกับคู่ค้า ทำตลาดออนไลน์เสริม” และอีกแนวทางคือหลังจากที่ประเทศไทยผ่านพ้นวิกฤตสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แล้ว ทุกองค์การจะเกิดเป็นรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า “New Normal หรือ ความปกติใหม่ หรือวิถีชีวิตใหม่” เพราะถึงแม้ว่าประเทศไทยสามารถบริหารจัดการกับโรคระบาดโควิด-19 ได้ดี แต่ยังคงมีความเสี่ยงจากการแพร่ระบาดของประเทศเพื่อนบ้าน และตราบดีที่ยังไม่สามารถหาวัคซีนป้องกันโรคระบาดโควิด-19 ได้เร็วและเพียงพอต่อประชากรทั้งประเทศแล้ว โอกาสที่การระบาดจะกลับมาระบาดได้อีกดังเช่นประเทศต่าง ๆ ในขณะนี้ต่างเผชิญกับการระบาดระลอกใหม่ที่รุนแรง ดังนั้น การบริหารองค์การจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเข้าสู่ยุคภาวะความปกติใหม่ และจะอยู่กับการทำงานในรูปแบบความปกติใหม่ตลอดไป เช่น การทำงานที่บ้าน การประชุมออนไลน์ การสอนออนไลน์สำหรับครู อาจารย์และนักวิชาการ รวมถึงการติดต่อลูกค้าผ่านช่องทางออนไลน์มากขึ้น

จากผลการสัมภาษณ์โดยการสร้างข้อสรุปที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนาของ กมลพร กัลยาณมิตร (Kalyanamitra, 2021) พบว่า 1) กลยุทธ์ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำ โดยผู้นำองค์การต้องมีวิสัยทัศน์และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง 2) กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยสร้างความมั่นคงทางอารมณ์มาเป็นแรงขับเคลื่อนในการสร้างผลงาน 3) กลยุทธ์การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน โดยใช้ความอุดมสมบูรณ์ของประเทศไทย เช่น เกษตรกรรม อาหาร การสาธารณสุข การท่องเที่ยว เป็นต้น มาเป็นโอกาสและปัจจัยเสริมให้ผู้บริหารนำมาสร้างความได้เปรียบ 4) กลยุทธ์การสร้างความสุขในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องสามารถสร้างความสมดุลและความสุขให้บุคลากร 5) กลยุทธ์การรักษาความสามารถในการแข่งขัน โดยผู้บริหารสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของเทคโนโลยีดิจิทัลแล้วนำมาสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 6) กลยุทธ์การสร้างคุณค่า โดยผู้บริหารต้องสร้างคุณค่าให้แก่สินค้าและบริการในการเข้าถึงและสร้างความไว้วางใจแก่ผู้บริโภคผ่านเทคโนโลยี ส่วนด้านแนวทางการนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบปกติใหม่ พบว่า องค์การต้องปรับเปลี่ยนนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ดำเนินธุรกิจแบบสร้างพันธมิตร การตัดสินใจต้องฉับไวและยืดหยุ่นพร้อมปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ มองหาช่องทางธุรกิจใหม่ ๆ เพิ่มช่องทางความหลากหลายทางการตลาด เน้นคุณภาพ สร้างความแตกต่าง ความปลอดภัยจากโรคระบาด และมีการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือความไม่แน่นอนในปัจจุบันและอนาคต ส่วน ธาณี กล่อมใจ จรรยา แก้วใจบุญ และ ทักษิภา ชัชวรัตน์ (Glomjai, Kaewjiboon, & Chachvarat, 2020) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และพบว่าประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างตอบไม่ถูกต้องมากที่สุด ได้แก่ โรคที่เกิดจากเชื้อไวรัสโคโรนา เป็นการติดเชื้อไวรัสตระกูลเดียวกับซาร์ส (SARs) และเมอร์ส (MERS) จึงทำให้มีความรุนแรงมาก (ร้อยละ 20) เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีระยะฟักตัว 3-14 วัน (ร้อยละ 13.33) โรคที่เกิดจากเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สามารถแพร่เชื้อจากคนสู่คนได้ และ

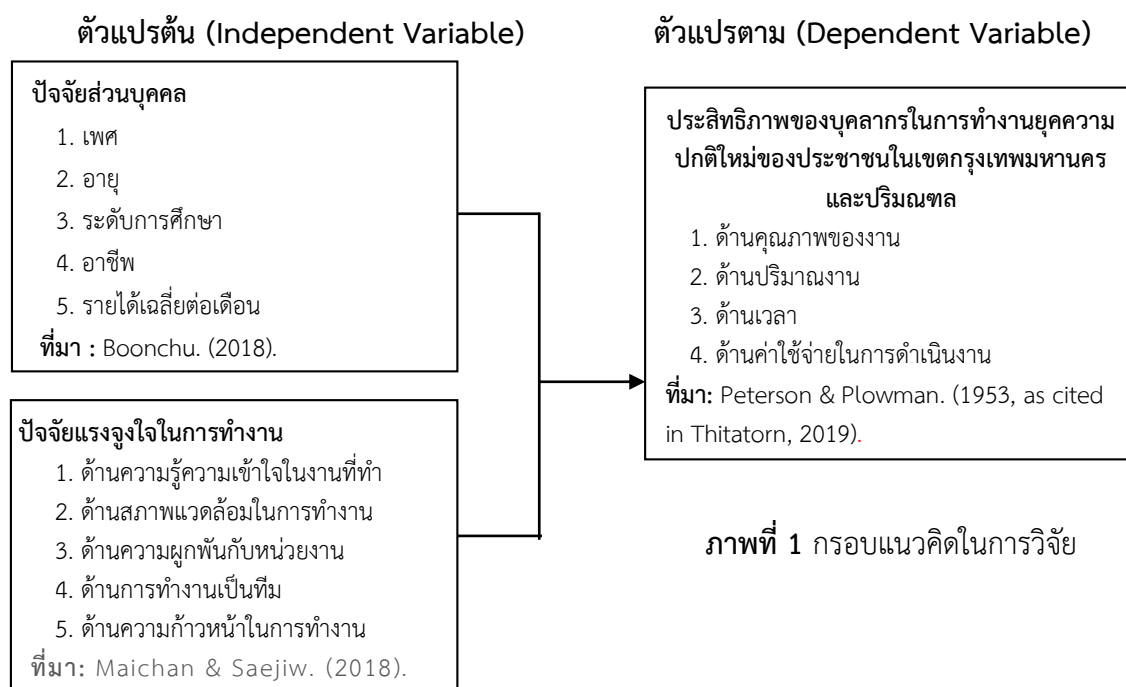
สามารถแพร่เชื้อได้ทันทีแม้ไม่มีอาการ (ร้อยละ 13.33) ด้านพฤติกรรมกรรมการป้องกันโรคที่เกิดจากเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนน้อย คือ ล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์ความเข้มข้นอย่างน้อยร้อยละ 70 เมื่อต้องออกไปที่สาธารณะ (ค่าเฉลี่ย=1.03) และล้างมือทำความสะอาดด้วยสบู่ทุกครั้งหลังสัมผัสพื้นผิวหรือธนบัตร (ค่าเฉลี่ย= 1.23) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับพฤติกรรมกรรมการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r=.327$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}=.000$) จากการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ และมีพฤติกรรมกรรมการป้องกันโรคในระดับมาก แต่ยังพบรายข้อที่มีค่าคะแนนน้อย ซึ่งอาจส่งผลให้มีการแพร่กระจายของโรคได้จึงควรมีการสร้างความตระหนักแก่ประชาชนในการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของโรค

จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของประชาชนยุควิถีใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ที่กำลังเผชิญกับปัญหาของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งกรุงเทพมหานครกำลังเป็นพื้นที่สีแดงรวมทั้งปริมณฑล ซึ่งเป็นพื้นที่สีแดงเช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ เป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร) ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง เพศชายและเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 25-60 ปี เป็นผู้ที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร) ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เป็นผู้มีสุขภาพดี สามารถอ่าน เข้าใจภาษาไทย และสามารถกรอกแบบสอบถามด้วยตนเองได้ และมีความยินดีเข้าร่วมศึกษาวิจัยในครั้งนี้จนครบ 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม 2564 -มกราคม 2565

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นคำถามปลายปิด (close ended question) ให้เลือกตอบแบบคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานในยุคความปกติใหม่ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's scale) คือ 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย และ 1=น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย และ 1=น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเพื่อให้บุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ตอบเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานยุคความปกติใหม่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติดังนี้

1. ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) เป็นจำนวน ร้อยละ (percentage) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

2. ส่วนที่ 2-3 แรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อมูลแจกแจงแบบโค้งปกติ ใช้สถิติ Independent t-test ในกรณีตัวแปร 2 กลุ่ม ทดสอบเปรียบเทียบความแปรปรวน และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test หรือ one-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพบความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบความแตกต่างตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

3. การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับระดับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) มาตราอัตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert scale) เพื่อทดสอบระดับแรงจูงใจในการทำงานกับระดับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ซึ่งผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังนี้

0.81-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61-0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41-0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01-0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้ให้ข้อมูลประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46 มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52 มีอาชีพเป็นพนักงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 50 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 69

2. แรงจูงใจในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร ($\bar{X} = 4.27$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.01$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า-ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า การทำงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) ได้แก่ ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.32$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.31$) และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.17$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีค่า $R^2 = 0.980$ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว มีความสามารถในการอธิบายระดับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ร้อยละ 98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือปัจจัยด้านการงานเป็นทีม รองลงมาคือปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสุดท้ายคือปัจจัยด้านบุคคลได้ร้อยละ 98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01 ดังตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล		
	r_{xy}	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ปัจจัยด้านบุคคล	.623**	.000	สูง
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.452**	.000	ปานกลาง
3. ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร	.822**	.000	สูงมาก
4. ปัจจัยด้านการงานเป็นทีม	.891**	.000	สูงมาก
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน	.901**	.000	สูงมาก
ภาพรวม	.879**	.000	สูงมาก

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับระดับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .879^{**}$) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานมี

ความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับระดับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานของประชาชนในยุคความปกติใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล				
	S.D	B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.031	.098	-	3.118	0.002**
1. ปัจจัยด้านบุคคล	.010	.026	.039	2.568	0.011*
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.014	.237	.237	17.497	0.000**
3. ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร	.011	.384	.411	35.345	0.000**
4. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	.011	.406	.482	36.587	0.000**
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน	.027	.075	.079	-2.807	0.000**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

$R^2=0.980$; $F=3.786E3$; $Sig.=0.000**$

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ระดับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีค่า $R^2=0.980$ หมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว สามารถในการอธิบายระดับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ร้อยละ 98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสุดท้ายคือปัจจัยด้านบุคคล

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านเวลา รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน แต่มีระดับมากอยู่เพียงด้านเดียวคือด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในช่วงปี 2563-2564 เป็นช่วงที่ประเทศไทยเริ่มมีการปรับตัวให้เข้ากับยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีการปรับเปลี่ยนหลายอย่าง เช่น การทำงานที่ปรับเปลี่ยนไปจากทำที่ทำงานไปทำที่บ้านที่เรียกว่า work from home หรือการสลับการไปทำงานเพื่อให้ที่ทำงานไม่แออัดกันมากเกินไปทำให้บุคลากรทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งเราเรียกว่ายุคความปกติใหม่ที่เกิดจากการติดเชื้อโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 โดยให้ใช้หลักการป้องกันโรคติดต่อในระบบทางเดินหายใจ ได้แก่ การล้างมือ สวมหน้ากากอนามัยและไม่คลุกคลีกับผู้ป่วยโรคทางเดินหายใจ หมั่นล้างมือให้สะอาดด้วยน้ำและสบู่ หรือใช้ แอลกอฮอล์เจลล้างมือไม่นำมือมาสัมผัสตา จมูก ปาก โดยไม่จำเป็น ไม่ใช้ของส่วนตัวร่วมกับผู้อื่น รับประทานอาหารปรุงสุกร้อน ๆ รวมไปถึงหลีกเลี่ยงการอยู่ในสถานที่แออัด และไม่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยที่มีอาการหวัด ไอ จาม หากเลี่ยงไม่ได้ต้องป้องกันตนเองโดยใส่หน้ากากอนามัย สอดคล้องกับแนวคิดของ วรธรรม จันทรเบญจกุล (Chantrabenchakul, 2020) นอกจากนี้ ควรหลีกเลี่ยงการเดินทางไปต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่มีรายงานการแพร่ระบาดของโรคที่สำคัญ คือ หากมีอาการไข้ร่วมกับอาการระบบทางเดินหายใจ ได้แก่ ไอ เจ็บคอ มีน้ำมูก หายใจเหนื่อยหอบ ควรพบแพทย์ทันที ซึ่งการป้องกันตนเองขั้นต้น จะมีความสำคัญต่อการลดการแพร่ระบาดของโรคได้เป็นอย่างมาก ประชาชนจำเป็นต้องมีความรู้ต่อสถานการณ์ของโรค อาการ และการป้องกันตนเองเพื่อให้ปลอดภัยจากโรคในภาวะวิกฤติของการแพร่ระบาดในปัจจุบัน (Department of Disease Control, 2021) ซึ่ง ศิริศักย เทพจิต (Thepchit, 2020) กล่าวว่า โควิด-19 เป็นโรคอุบัติใหม่ (emerging disease) ที่มีอาการทางคลินิกเฉพาะตัว มีระยะฟักตัวอยู่ในร่างกายมนุษย์ และการแสดงออกค่อนข้างยาวนานกว่าไวรัสในตระกูลเดียวกัน โดยมีระยะฟักตัวโดยเฉลี่ย 5-10 วัน และระยะเวลาแสดงอาการ 12 วัน ติดต่อกันทางลมหายใจ สารคัดหลั่ง และการสัมผัสกับเชื้อโดยตรง ส่วน รพีพรรณ รัตนวงศนรา (Rattanawongnara, 2020) ได้ให้นิยามคำว่า ไวรัสโคโรนา ว่าเป็นไวรัสที่ถูกพบครั้งแรกในปี 1960 แต่ยังไม่ทราบแหล่งที่มาอย่างชัดเจนว่ามาจากที่ใด ปัจจุบันมีการค้นพบไวรัสสายพันธุ์นี้แล้วทั้งหมด 6 สายพันธุ์ ส่วนสายพันธุ์ที่กำลังแพร่ระบาดหนักทั่วโลกตอนนี้เป็นสายพันธุ์ที่ยังไม่เคยพบมาก่อน คือ สายพันธุ์ที่ 7 จึงถูกเรียกว่าเป็น “ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่” และในภายหลังถูกตั้งชื่ออย่างเป็นทางการว่า “โควิด-19” (COVID-19) นั่นเอง ดังนั้น ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ และ ไวรัสโควิด-19 จึงหมายถึงไวรัสชนิดเดียวกัน นอกจากนี้ รุ่งโรจน์ สรวงสระบุญ (Songsraboon, 2020, as cited in Rattanawongnara, 2020) ยังได้กล่าวถึง ความปกติในรูปแบบใหม่ (New Normal) หมายถึง ความปรกติใหม่ ฐานชีวิตใหม่ และถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2551 โดย Bill Gross นักลงทุนในตราสารหนี้ ผู้ร่วมก่อตั้ง บริษัท Pacific Investment Management (PIMCO) ซึ่งเป็นการให้นิยามถึงภาวะเศรษฐกิจโลก ที่จะมีอัตราการเติบโตชะลอตัวลงจากในอดีตและเข้าสู่อัตราการเติบโตเฉลี่ยระดับใหม่ที่ต่ำกว่าเดิม ควบคู่ไปกับอัตราการว่างงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง หลังเกิดวิกฤติทางการเงินในสหรัฐอเมริกาจากสถานการณ์โควิด-19 ที่ผ่านมามีทำให้เกิดมาตรการต่าง ๆ จากรัฐบาลที่ออกมาส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านจนนำไปสู่การเกิดเป็นพฤติกรรมใหม่ชั่วคราวและถาวร หรือ New Normal จากการปรับเปลี่ยนความปกติใหม่ของคนกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงทำให้การปรับตัวในการทำงานทำให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ

บุญฤทธิ์ (Bunyarit, 2015) ที่ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น เป็นปัจจัยนำเข้า คือ ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการทำงาน เพื่อให้การทำงานที่ได้ผลดี มีความรวดเร็ว มีคุณภาพได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วน ชำเลียง สุขประวิทย์ (Sukprawit, 2016) ได้ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานโดยเฉพาะของระบบราชการว่ามีสิ่ง ที่วัดได้หลายด้านตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของ การผลิต ซึ่งประกอบด้วย การใช้ทรัพยากร คือ คน เงิน เทคโนโลยี วัสดุ ที่มีอย่างประหยัดและใช้อย่างคุ้มค่า ที่สุด 2) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การสื่อสารนโยบาย การใช้เทคโนโลยีที่สะดวก กว่าเดิม และการทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน 3) ประสิทธิภาพด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มี คุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ส่วน ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ (Jindarak, 2017) ได้ กล่าวถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วย ให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภีรพัฒน์ ธรรมมาพิสมัย มาณัฐดลธม์ เจริญภูวดล และ พิมณกาลล์ ธีร์ก้านพลุกกลาง (Thammaphisamai, Charoenpuwadol, & Teekanpluklang, 2020) ได้ ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนอนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ส่วนแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนอน สะอาด จังหวัดอุดรธานี คือ ควรปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ ความ มั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ อิศรเดช และ พระมหาประกาศิต ฐิติปสิทธิกร (Issaradet, & Thitipasitthikorn, 2020) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานฯ มี 5 ด้าน คือ 2.1) การยึดมั่นในคุณธรรม 2.2) การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ 2.3) ความรับผิดชอบในงาน 2.4) การทำงานเป็นทีม และ 2.5) การทำงานอย่างเป็นระบบ รูปแบบ และองค์ความรู้ใหม่ คือ การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน เป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการความสัมพันธ์ของบุคคลในการทำงานในทั้งงานมีคุณภาพ และการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการ ส่งเสริมด้านความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทักษะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณิดา คำนานา (Kamna, 2019) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเอื้อต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ (1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (2) ทักษะความสามารถของบุคลากร (3) การปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ (4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (5) การพัฒนาบุคลากร และ (6) คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร 2) ผลการยืนยันปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรทั้ง 6 ปัจจัย ได้รับยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่า มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุ ภูวิทยาธร (Phuvittayaton, 2018) ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัด

สุราษฎร์ธานี พบว่า พนักงานธนาคารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายได้ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงานและด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากทุกด้านการทำงานเป็นทีมซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 2) ด้านการยอมรับนับถือกัน 3) ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน 4) ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล และ 5) ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. แรงจูงใจในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองทำงานมางานแม้ว่าจะเกิดภาวะวิกฤตโรคระบาดก็ตาม ยังทำให้พนักงานทุกคนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพไม่หวาดหวั่นต่อโรคระบาดที่เกิดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และ อติศร ภูสาระ (Panpradit, & Pusaran, 2020) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ แรงจูงใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพัฒน์ ธรรมมาพิสมัย มาณัฐดลธม์ เจริญภูวดล และ พิมนกาลล์ ธีร์ก้านพลูกลาง (Thammaphisamai, Charoenpuwadol, & Teekanpluklang, 2020) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) ระดับปัจจัยด้านด้านระดับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.66$) ระดับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) และระดับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากไม่ว่าประชาชนที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่างกันยังไงก็ยังคงต้องทำงานและต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์แบบไหน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (Kittipongwarakarn, 2020) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยประชากร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พื้นที่ที่ทำงาน และสายงานที่ทำงานแตกต่างกันมี

ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และ อติศร ภูสาระ (Panpradit & Pusara, 2020) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองที่มีเพศ อายุและรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร โทบุตร (Tobutr, 2020) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี ไม่แตกต่างกัน

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.879^{**}$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลส่วนใหญ่สามารถปรับตัวกับการใช้ชีวิตในยุคความปกติใหม่ซึ่งองค์การขนาดใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชนมีนโยบายทำงานที่บ้าน (work from home: WFH) หรือสลับกันมาทำงานในหน่วยงานบ้างแต่ไม่ใช่อุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุ ภูวิทยาธร (Phuvittayaton, 2018) ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การทำงานเป็นทีมซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 2) ด้านการยอมรับนับถือกัน 3) ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน 4) ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล และ 5) ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ และ นุจรีย์ แซ่จิว (Maichan & Saejiw, 2017) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R_2 เท่ากับ .054 กล่าวได้ว่าความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.40 ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 94.60 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น โดยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์ผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยในประเด็นประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานในยุคความปกติใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในยุคความปกติ

ใหม่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลนั้น โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีมในประเด็น การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นตัวเด่นมากในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควร เสริมสร้างการทำงานเป็นทีมในองค์กรให้มากขึ้น ตลอดจนความผูกพันกับองค์กรที่พนักงานมีความรู้สึกที่ดีที่ได้ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้ผลการวิจัยสามารถทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานถึงร้อยละ 98.0

2. ในประเด็น “การทำงานในยุคความปกติใหม่ ต้องการให้หน่วยงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บุคลากรอย่างไรบ้างเพื่อพัฒนาตนเองในการทำงาน”

2.1 หน่วยงานควรเพิ่มอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อรองรับการทำงานที่บ้านให้กับ บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนที่สังกัดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2.2 หน่วยงานควรมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคระบาดโควิด-19 ในการปฏิบัติตนให้ถูก สุขลักษณะตามของกระทรวงสาธารณสุข

2.3 หน่วยงานควรมีระบบการสื่อสารในองค์กรที่ถูกต้องและหลายช่องทางเพื่อให้บุคลากรทั้ง ภาครัฐและเอกชนที่สังกัดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลให้ทราบกันครบถ้วนเพื่อเป็นการป้องกันและ ปฏิบัติตนได้ตามที่หน่วยงานต้องการ

3. ประเด็น “ยุคความปกติใหม่ มีวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไรได้บ้างเพื่อพัฒนา ตนเองในการทำงาน”

3.1 ควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้แนวทางการทำงานแบบใหม่จากองค์กรหรือหน่วยงานที่ประสบ ความสำเร็จ เพื่อนำมาปรับตัวและวางแผนงานให้ตัวเองในการเพิ่มประสิทธิภาพ และควรมีความรับผิดชอบ ตัวเองและงานให้ดีที่สุด

3.2 ควรศึกษาหาความรู้ ค้นคว้า และพัฒนาตนเองบนโลกออนไลน์ให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพ ของตนเองในการทำงาน

3.3 ใช้ช่องทางออนไลน์ในการประชุม พบปะ พูดคุยในการทำงานให้มากขึ้นเพื่อสร้าง ความเข้าใจและองค์การสามารถดำเนินงานต่อเนื่องกันได้

3.4 ศึกษาการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยในการทำงานสะดวกขึ้น การเข้าอบรมออนไลน์ในหัวข้อที่ สอดคล้องกับงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น และจัดระบบทำงานเหมือน office hour

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของประชาชนใน ส่วนภูมิภาคในจังหวัดอื่นๆ ในประเทศไทย

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ของ ประชาชนในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น ทางด้านแพทย์ พยาบาล วิศวกร เจ้าหน้าที่สาธารณสุข อาจารย์ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพ

บุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและยังส่งผลเพิ่มประสิทธิผล รวมถึงนำผลการวิจัยมาพิจารณาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ

3. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการปรับกลยุทธ์ในการทำงาน ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านการจัดการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และภาวะผู้นำองค์กร เพื่อนำผลการวิจัยมาบริหารจัดการองค์กร ตลอดจนการปรับตัวของบุคลากรในสถานะของสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนไป

4. ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง การศึกษาและในการวิจัยในอนาคตในสถานะสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคสังคมไร้พรมแดนและในยุคของโรคระบาดโควิด-19 ที่เกิดขึ้นทั่วโลก

เอกสารอ้างอิง

- กชกร เอ็นดูราษฏร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไทรเฮ็สเซียม จำกัด* (ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). การนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบความปกติใหม่ (New Normal). *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(4), 403-422.
- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และ อติศร ภู่อาระ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 22(1), 113-121.
- กระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรค. (2564). *รายงานสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. ศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน*. <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/situation/situation-no669-021164.pdf>
- กล้าหาญ ณ น่าน. (2559). *การจัดการผลการปฏิบัติงาน performance management*. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ชำเลียง สุขประสิทธิ์. (2559). ลักษณะบุคคลและความสัมพันธ์กระบวนการการทำงานและจิตวิทยาในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร. ใน *รายงานการประชุมวิชาการและนำเสนอผลการวิจัยระดับชาติและนานาชาติ กลุ่มระดับด้านบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์*, 1(1), 998-1006.
- ณรงค์ ใจเที่ยง อรทัย เกตุขาว ปฏิพัทธ์ วงศ์เรือง ณรงค์ศักดิ์ ใจเที่ยงธรรม วชิรี คงทอง กรรณิการ์ เงินดี อนุราช เทศทอง และจิตรกร กัลยา. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค new normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 26(2), 149-163.
- ธนาญ ภู่วิทยาธร. (2561). การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(2), 198-208.
- ธานี กล่อมใจ จรรยา แก้วใจบุญ และ ทักษิศา ชัยวัฒน์. (2563). ความรู้และพฤติกรรมของประชาชนเรื่องการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019. *วารสารวิจัยการพยาบาลและสุขภาพ*, 21(2), 29-39.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประทีป แสงแพร ทองฟู ศิริวงศ์ และสมพล พงษ์ว่า. (2562). ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตสาทร. *วารสารนักบริหาร*, 39(2), 66-83.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์. (2560). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(1), 221-223.
- ปานิสรา ทิตาทร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย. ใน *การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 57 (สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ)*. หน้า 295-304.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- พรรณนิดา คำนา. (2562). *ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร* (ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ภีรพัฒน์ ธรรมมาพิสมัย มาณัฐร์ดลณี เจริญภูวดล และ พิมณกาลล์ ชีร์ก้านพลูกกลาง. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี. *วารสารราชชนครินทร์*, 18(2), 45-54.
- รุ่งโรจน์ สงสระบุญ. (2563). ตัวชี้วัดความสำเร็จของการใช้บริการแอปพลิเคชันสั่งอาหารในช่วงการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 17(2), 114-129.
- รพีพรรณ รัตนวงศันรา. (2563). *7 วิธีเว้นระยะห่างทางสังคม SOCIAL DISTANCING ด้านภัย COVID19*.
<https://www.sanook.com/health/21205/>
- วรัชมน จันทร์เบญจกุล. (2563). *การป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)*. ใน *เอกสารประกอบการบรรยายเวทีจุฬาลงกรณ์ครั้งที่ 23 เรื่อง ตระหนักดีกว่าตระหนก เรียนรู้และป้องกันโควิดไวรัส 2019*. ภาควิชาการเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีไลวรรณ อิศรเดช และ พระมหาประกาศิต จิตฺติปลิทธิกร. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5(4), 414-425.
- วิชณู กิตติพิงศ์วรการ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศศิพร บุญชู. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านเดี่ยวของโครงการบ้านจัดสรรในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ศิริศักดิ์ เทพจิต. (2564). COVID-19 Pandemic: การตอบสนองเชิงนโยบายสาธารณะในการรับมือกับปัญหา พยศ.
<http://www.setthasarn.econ.tu.ac.th/blog/detail/59/>
- ศิวา หลาบคำ และ กล้าหาญ ณ น่าน, (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท โอม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2), 26-33.
- ศุณย์วิชัย Krungthai COMPASS. (2564). *กรุงเทพฯคาดโควิดระลอกใหม่ทุบต้องเที่ยวในประเทศสูงกว่า 1.1 แสนล้าน*.
<https://www.prachachat.net/finance/news-596709>
- สุพัฒรา รุ่งรัตน์, ซูลพีเกอร์ มาโซ, และ ยุทธนา กาเต็ม, (2563). ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชาชนในเขตเทศบาลยะลา จังหวัดยะลา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สุภาพร โทบุตร. (2563). *ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อัครเดช ไม้จันทร์ และ นุจรีย์ แซ่จิว, (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*. 5(1), 95-121.

Boonchu, S. (2017). *The factors that influence the decision to buy house of housing projects in Muang District Ratchaburi Province* (Master's Thesis). Silpakorn University, Nakhon Pathom. (in Thai)

Bunyarit, N. (2015). *A study of factors affecting work efficiency of employees of Chonburi Provincial Administration Organization* (Master of thesis). Burapha University, Chonburi. (in Thai)

Chaitiang, N., KetKhao, O., Vongruang, P., Jaithiangtham, N., Kongthong, W., Ngerndee, K., Thatthong, A., & Kalaya, J. (2020). Personnel optimization on the new normal of ThaWangThong Subdistrict Municipality, Mueang District, Phayao Province. *Journal of Chandrakasemsarn*, 26(2), 149-163. (in Thai)

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Chantrabenchakul, W. (2020). *Prevention of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). Documents accompanying the lecture of the 23rd Chula Symposium on the topic of Awareness than panic, learning Preventing Coronavirus 2019*. Department of Pediatrics Faculty of Medicine Chulalongkorn University. (in Thai)
- Endurat, K. (2007). *Factors affecting the performance of employees of Grohe Siam Company Limited* (Master thesis). Burapha University, Chonburi. (in Thai)
- Glomjai, T., Kaewjiboon, J., & Chachvarat, T. (2020). Knowledge and behavior of people regarding self-care prevention from novel Coronavirus 2019 (COVID-19). *Journal of Nursing, Public Health and Education*, 21(2), 29-39. (in Thai)
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill Book.
- Issaradet, W., & Thitipasitthikorn, P. (2020). Optimizing the performance of professional staff of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropology*, 5(4), 414-425. (in Thai)
- Jindarak, P. (2017). Competency development for academic staff in high education. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 11(1), 221-223. (in Thai)
- Kalyanamitra, K. (2021). Management strategy implementation in a new normal model. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropology*, 6(4), 403-422. (in Thai)
- Kamna, P. (2019). *The factors fostering the performance efficiency of Silpakorn University supporting staff*. (Doctor's Thesis), Silpakorn University, Nakhon Pathom.
- Kittipongwarakarn, W. (2020). *Factors affecting work efficiency of a state enterprise employees* (Master's Thesis). Srinakharinwirot University, Bangkok. (in Thai)
- Krungthai COMPASS Research Center (2021). *Krung Thai expects a new wave of COVID-19 to destroy domestic tourism over 1.1 billion*. <https://www.prachachat.net/finance/news-596709> (in Thai)
- Labkhum, S., & Na-Nan, K. (2021). Relationships between work motivation and employee of job performance: A case study of Home Product Center Public Company Limited. *Santapol College Academic Journal*, 7(2), 26-33. (in Thai)
- Lawrence, G. (2005). *Making strategy work: Leading effective execution and change*. New York: Wharton School.
- Maichan, A., & Saejiw, N. (2017). Factors affecting performance efficiency among employees in machine installed production line, Songkhla. *Suratthani Rajabhat Journal*, 5(1), 95-121. (in Thai)
- Ministry of Public Health, Department of Disease Control. (2021). Report on Coronavirus Infectious Disease 2019. Emergency Operations Center. <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/situation/situation-no669-021164.pdf> (in Thai)
- Na-Nan, K. (2016). *Performance management performance management*. Bangkok: SE-EDUCATION Public Company Limited. (in Thai)
- Panpradit, K., & Pusara, A. (2020). Motivation of employee performance of the Sub-district Administration Organizations in Pamok, Angthong. *Journal of Management Science Review*. 22(1), 113-121. (in Thai)
- Phuvittayaton, T. (2018). Teamwork affecting performance efficiency of employees a bank in Surat Thani Province. *Journal of Accountancy and Management*. 10(2), 198-208. (in Thai)
- Plowman, G. E., & Peterson, E. (1960). *Business organization and management*. Queensland: Irwin.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Rattanawongnara, R. (2020). *7 Ways to keep SOCIAL DISTANCING against the danger of COVID19*.
<https://www.sanook.com/health/21205/> (in Thai)
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2003). *Management* (7th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Rungrut, Maso, & Kadem, Y. (2020). Impacts of economic and social matters from the COVID-19 pandemic among the people in Yala City Municipality. Received a scholarship to support the education budget. Yala Rajabhat University. Yala Province.
- Sangpare, P., Siriwongse, T., & Thungwha, T. (2019). Leadership is relating to work efficiency of employees: A case study of thai commercial bank in Sathorn District. *Executive Journal*, 39(2), 66-83. (in Thai)
- Songsraboon, R. (2020). Indicators of the success of using the food ordering applications during the COVID-19 Pandemic. *MUT Journal of Business Administratio*, 17(2), 114-129. (in Thai)
- Sukprawit, C. (2016). Individual characteristics and relationship between working process and psychology in work that affects the effectiveness of the work of private company employees in Pathumwan District, Bangkok. *Minutes of Academic Conferences and Presentation of Research Results National and International Level Groups in Business Administration and Public Administration*. 1(1), 998-1006. (in Thai)
- Thammaphisamai, P., Charoenpuwadol, M., & Teekanpluklang, P. (2020). Factors that influence on the performance of employees of local government organizations in Non Sa-at District, Udon Thani Province. *Rajanagarindra Journal*, 18(2), 45-54. (in Thai)
- Thepchit, S. (2019). *COVID-19 Pandemic: Public policy response in dealing with wicked problems*.
<http://www.setthasarn.econ.tu.ac.th/blog/detail/59/> (in Thai)
- Thitatorn, P. (2019). The relationship between quality of work life and performance efficiency of employees in leading companies in construction industry of Thailand. *Proceedings of 57th Kasetsart University Annual Conference: Education, Economics and Business Administration, Humanities and Social Sciences*. pp. 295-304. (in Thai)
- Tobutr, S. (2020). Factors effecting teamwork efficiency of government officer in Prachinburi (Master's Thesis). Ramkhamhaeng University, Bangkok. (in Thai)