

วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19  
ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

Organizational Culture and Working Environment Affecting Quality of Work Life  
of Personnel Under The Covid-19 Epidemic of Department of Business  
Development, Ministry of Commerce

ศิริณี เมฆลอย

Siranee Makloy

คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

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

E-mail: Snmm9899@gmail.com

Retrieved 03-10-2022;

Revised 21-04-2023;

Accepted 22-04-2023

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน โดยใช้สูตรของเครจซ์และมอร์แกน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ผลทางสถิติแบบ Multiple Hierarchy Regression Analysis ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของบุคลากร พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนรวม ( $r = .943$ ) สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ ( $r = .733^{**}$ ) มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

3. ผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลทางตรงร่วมกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนาย ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ( $R^2 = 0.840$ ,  $R^2_{Adjusted} = 0.830$ ,  $Sr^2 = 3.340$ ,  $F = 23.52$ ,  $p < 0.001$ ) และสภาพแวดล้อมการทำงานองค์การ ( $R^2 = 0.807$ ,  $R^2_{adjusted} = 0.651$ ,  $F = 465.3$ ,  $p < 0.001$ ) ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงาน; คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร; การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

## Abstract

The objectives of this research were to: 1) study quality of work life under the COVID-19 epidemic; 2) study the relationship between organizational culture and quality of work life of personnel under the COVID-19 epidemic; and 3) study the relationship between working environment and quality of work life of personnel under the COVID-19 epidemic. This quantitative study consisted of 230 people using Krejcie and Morgan formulas. The tool was a questionnaire. The statistics analysis was percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and using Multiple Hierarchy Regression Analysis.

The research results indicate as follow:

1. the overall quality of work life under the COVID-19 epidemic is no different; except, gender, educational level and income per month are different at statistically significant level of .05.

2. relationship between organizational culture and working environment have a high correlation to quality of work life under the COVID-19 epidemic among personnel; organizational culture in relation to participatory culture ( $r = .943$ ) and physical working environment ( $r = .733^{**}$ ) are related to quality of work life of personnel.

3. the results of organizational culture and working environment have direct influence on quality of work life of personnel under the COVID-19 epidemic. The predictive variables include organizational culture ( $R^2 = 0.840$ ,  $R^2_{Adjusted} = 0.830$ ,  $Sr^2 = 3.340$ ,  $F = 23.52$ ,  $p < 0.001$ ), and organizational working environment ( $R^2 = 0.807$ ,  $R^2_{adjusted} = 0.651$ ,  $F = 465.3$ ,  $p < 0.001$ ), respectively.

**Keywords:** Organizational Culture and Working Environment; Quality of Work Life of Personnel; The Covid-19 Epidemic.

## บทนำ

ภายใต้สถานการณ์ผลกระทบของโรคโควิด - 19 โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้นำแนวคิด “ล้มแล้วลุกไว” อันประกอบด้วย การพร้อมรับ (Cope) การปรับตัว (Adapt) และการเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นหลักคิดในการพัฒนาเพื่อให้ประเทศไทยมีความเข้มแข็งเท่าทัน เพื่อให้สามารถรับมือและเตรียมความพร้อมฟื้นฟูกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมให้เข้าสู่ภาวะปกติรวมทั้งนำเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงมาเป็น “จุดเปลี่ยน” ในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่จุดหมายใหม่ที่ดีกว่าในอดีต (กระทรวงสาธารณสุข, 2564) ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันของภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาให้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และด้านการให้บริการประชาชน และยกระดับภาครัฐให้ก้าวสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) (กระทรวงศึกษาธิการ วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563) อันเป็นไปตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคมระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2559 – 2579) เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความทันสมัยในการบริหารงานของภาครัฐและนำไปสู่การให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน ตลอดจนยกระดับภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาได้ อย่างยั่งยืนและก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในเวทีโลก (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

การบริหารองค์การในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-19 จะเปลี่ยนแปลงภายใต้เดิมเข้าสู่ยุคภาวะความปกติใหม่ (New Normal) และจะอยู่กับการทำงานในรูปแบบความปกติใหม่ตลอดไป เช่น การทำงานที่บ้าน (Work from Home) การประชุมออนไลน์รวมถึงการติดต่อลูกค้าผ่านช่องทางออนไลน์มากขึ้น พร้อมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ พงษ์สรรณ์ วรภัทร์ธีระกุล (2562) พบว่า การมีสุขภาพที่ดีย่อมเกิดภายใต้การที่บุคคลทำกิจกรรมอันเกิดภายใต้การมีคุณภาพชีวิตที่ดี 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ การมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ดังนั้นจึงเป็นประเด็นการศึกษาที่น่าสนใจว่าการดำเนินการทุกมาตรการอย่างเข้มงวดแล้ว การได้รับความร่วมมืออย่างพร้อมเพียง การวางแผนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดี เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยา และสภาพแวดล้อมในการทำงานจากการบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวข้องขององค์กรเป็นองค์ถือว่าประกอบที่สำคัญเพราะเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องานและผู้ร่วมงานถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมตอบสนองคนทำงานก็จะสามารถให้การทำงานได้อย่างปกติสุขมีประสิทธิภาพตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เหมาะสมจะเป็นสิ่งบั่นทอนสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจของคนทำงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป (ดาวรุ่งรดา วงษ์ไกร, 2563)

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจโดยตรง ตั้งแต่การบริการจดทะเบียนธุรกิจ การบริการข้อมูลธุรกิจ การพัฒนาส่งเสริมให้ธุรกิจเข้มแข็งสามารถแข่งขันได้ และการสร้างธรรมาภิบาลธุรกิจ เพื่อจัดระเบียบให้อุปสรรคต่อตัวธุรกิจเอง ต่อสังคม

และประเทศไทย ได้กำหนดทิศทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการดำเนินภารกิจ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลเพื่อไปสู่การสร้างเสริมความเข้มแข็งภายในประเทศ (Strength from within) เร่งพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจไทย มุ่งสร้างผู้ประกอบการ โดยเฉพาะในระดับฐานรากและ SMEs ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการผลิตเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสร้างมูลค่าเพิ่มให้ธุรกิจไทย ภายใต้บทบาทภารกิจหลัก 3 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านบริการจดทะเบียนและข้อมูลธุรกิจ 2)ด้านส่งเสริมพัฒนาธุรกิจ และ3)ด้านสร้างธรรมาภิบาลธุรกิจในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ แผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ แผนกำลังคนทดแทนการเกษียณเพื่อให้องค์กร มีอัตรากำลังเพียงพอในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรเพื่อยกระดับจิตใจให้เกิดความสำนึกในหน้าที่และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (พีระพงษ์ วรภัทร์ธีระกุล, 2564) ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์” ภายใต้การศึกษาเพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของบุคลากร และความก้าวหน้าตามภารกิจในอนาคต มีความพร้อมที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดี เกิดขวัญและกำลังใจ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนากรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์สูงสุดต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

## สมมติฐานการวิจัย

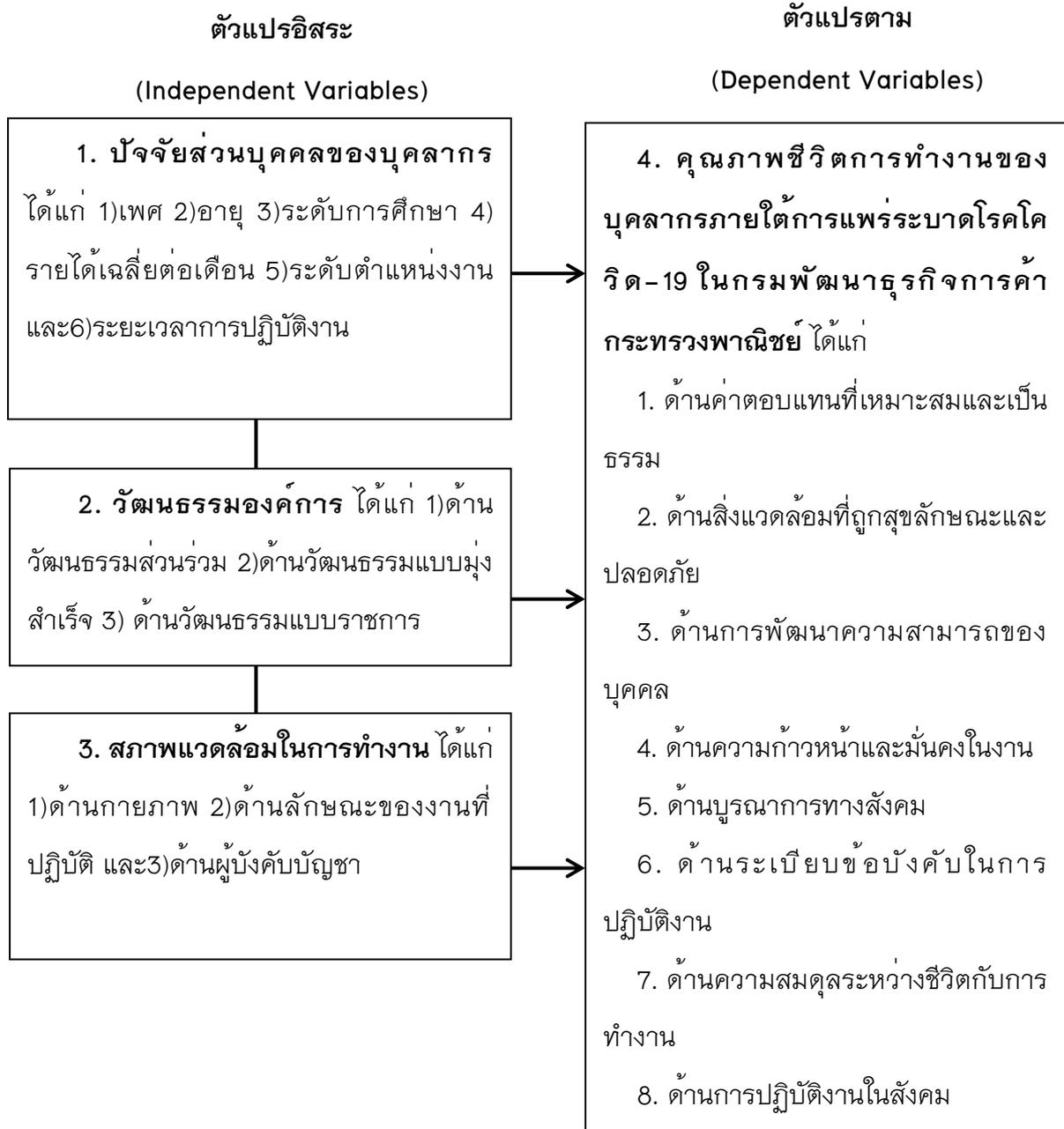
การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

**กรอบแนวคิดของการวิจัย**



**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

โดยสามารถนำเสนออธิบายตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นบุคลากรในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 520 อัตรา (ข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ การคำนวณประชากรกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie and Morgan, 1970) ยอมรับความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนเท่ากับ 225 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยขอเพิ่มเป็น 230 คน เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับตามลำดับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน โดยการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยการนำ แบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 30 ชุด ได้ค่า  $\alpha$  - Coefficient เท่ากับ 0.859 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล จัดหาผู้ช่วยเก็บข้อมูล จำนวน 5 คน โดยผู้ช่วยเก็บข้อมูลทุกคนสามารถปฏิบัติได้ตามแนวทางเดียวกัน จากนั้นทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 230 ฉบับแล้วนำไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมประมวลผลข้อมูลสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) วิเคราะห์เชิงซ้อนด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference หรือ (LSD) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณตามลำดับ

## ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 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 และส่วนใหญ่มิ่ประสบการณ์ทำงาน 11–16 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยสรุปว่า

2.1) วัฒนธรรมองค์การ พบว่า ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.60) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.57) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.56) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2.2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.55) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.49) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.53) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากตามลำดับ

2.3) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X}$  = 4.08) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X}$  = 4.04) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X}$  = 4.03) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ( $\bar{X}$  = 4.00) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ( $\bar{X}$  = 3.78) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 3.70) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $\bar{X}$  = 3.61) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านการปฏิบัติงานในสังคมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.58) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

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

**ตารางที่ 1** การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

N = 230

วัฒนธรรมองค์การ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระดับตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน
1.ด้านวัฒนธรรมสวนรวม	.300	.340	.086	.109	.223	.181
2.ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ	.056	.425	.107	.391	.151	.030*
3.ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	.019*	.206	.162	.098	.129	.011*
<b>สภาพแวดล้อมการทำงาน</b>						
1.ด้านกายภาพ	.320	.236	.383	.213	.203	.731
2.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.076	.141	.341	.331	.131	.092
3.ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	.019*	.156	.198	.413	.279	.002*
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร</b>						
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	.126	.223	.017*	.025*	.127	.076
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดสิทธิและปลอดภัย	.025*	.372	.251	.230	.828	.106
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.109	.227	.334	.066	.072	.210
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.010*	.125	.789	.178	.062	.114
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	.117	.213	.124	.551	.091	.255
6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	.250	.331	.089	.441	.632	.132
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.150	.116	.065	.106	.298	.191

\*P<.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยสรุปว่า 1) วัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องประสบการณ์ทำงาน และด้านวัฒนธรรมแบบราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศและประสบการณ์ทำงาน ยกเว้น ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน ในด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศและประสบการณ์ทำงาน ยกเว้น ด้านกายภาพ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศ และด้านการปฏิบัติงานในสังคมรายได้ต่อเดือน ยกเว้น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยนำเสนอในตารางที่ 2 ดังนี้

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

	วัฒนธรรมองค์การ ส่วนร่วม (Y <sub>1</sub> )	ด้านวัฒนธรรม แบบมุ่งสำเร็จ (Y <sub>2</sub> )	ด้านวัฒนธรรม แบบราชการ (Y <sub>3</sub> )	รวม (Y <sub>tot</sub> )
<b>สภาพแวดล้อมการทำงาน</b>				
ด้านกายภาพ (X <sub>1</sub> )	1	.406**	.500**	.943 **
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X <sub>2</sub> )	.409**	1	.380**	.543 **
ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ (X <sub>3</sub> )	.489**	.384**	1	.785 **
<b>รวม (X<sub>tot</sub>)</b>	<b>.733**</b>	<b>.492 **</b>	<b>.368 **</b>	<b>1</b>
<b>ร้อยละรวมความสัมพันธ์</b>	<b>30%</b>	<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>34%</b>

\*P<.01; ร้อยละรวมความสัมพันธ์ = ( $r^2$ ) X 100%

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ( $r = .943$ ) รองลงมาด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = .785$ ) และด้านวัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับน้อย ( $r = .545^{**}$ ) ส่วนในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานในด้านกายภาพ ( $r = .733^{**}$ ) ความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $r = .492^{**}$ ) ความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับน้อย และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ( $r = .368^{**}$ ) มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับน้อย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

5. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยวิเคราะห์อำนาจการทำนายความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยนำเสนอได้ในตารางที่ 3 และตารางที่ 4 ดังนี้

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยวิเคราะห์อำนาจการทำนายความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

โมเดลวิเคราะห์	วัฒนธรรมองค์การกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรในกรมพัฒนาธุรกิจ การค้า กระทรวงพาณิชย์	สัมประสิทธิ์		R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	Sr <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change
		ถดถอย					
		B	β				
โมเดล 1	1. ด้านวัฒนธรรมส่วนรวม	0.740	0.700	0.780	0.780	0.270	0.680
	2. ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ	0.250	0.240	0.830	0.830	0.260	0.050
	3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	0.120	0.100	0.840	0.830	0.250	0.020

(R<sup>2</sup>= 0.840, R<sup>2</sup><sub>Adjusted</sub>=0.830, Sr<sup>2</sup>=3.340, F=23.52, p<0.001)

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พหุเชิงซ้อนพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (R<sup>2</sup>=0.84, R<sup>2</sup><sub>Adjusted</sub>=0.83, Sr<sup>2</sup>=3.34, F=23.52, p<0.001) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนาย ได้แก่

1. ด้านวัฒนธรรมส่วนรวม สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R<sup>2</sup>=0.78, R<sup>2</sup><sub>Adjusted</sub>=0.78; B =0.70, 95%CI=37.6-39.2, β=0.70, p<0.001)

2. ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R<sup>2</sup>=0.83, R<sup>2</sup><sub>Adjusted</sub>= 0.83, R<sup>2</sup>changed=0.04; B=-0.25, 95%CI=42.3-43.8, β=-0.24, p<0.001)

3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R<sup>2</sup>=0.84, R<sup>2</sup><sub>Adjusted</sub>=0.83, R<sup>2</sup>changed=0.01; B=0.12, 95%CI= 29.3-30.7, β=0.10, p<0.001)

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยวิเคราะห์อำนาจการทำนายความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

โมเดลวิเคราะห์	สภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์	สัมประสิทธิ์ถดถอย		R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	Sr <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change
		B	β				
		1. ด้านกายภาพ	0.404				
โมเดลที่ 2	2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.623	0.193	0.760	0.578	4.154	0.038
	3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	0.520	0.293	0.771	0.594	4.081	0.016

(R<sup>2</sup> = 0.807, R<sup>2</sup><sub>adjusted</sub> = 0.651, F=465.3, p < 0.001)

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พหุเชิงชั้นพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (R<sup>2</sup> = 0.807, R<sup>2</sup><sub>adjusted</sub> = 0.651, F=465.3, p < 0.001) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนายได้แก่

1. ด้านกายภาพ สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R<sup>2</sup> = 0.735, R<sup>2</sup><sub>Adjusted</sub> = 0.540, B = 0.404, 95%CI = 0.325–0.487, β = 0.462, p < 0.001)
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R<sup>2</sup> = 0.760, R<sup>2</sup><sub>Adjusted</sub> = 0.578, R<sup>2</sup>changed = 0.038; B = 2.623, 95%CI = 1.653–3.594, β = 0.193, p < 0.001)
3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R<sup>2</sup> = 0.771, R<sup>2</sup><sub>Adjusted</sub> = 0.594, R<sup>2</sup>changed = 0.016; B = 0.520, 95%CI = 0.352–0.687, β = 0.293, p < 0.000)

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยประเด็นที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยสรุปว่าวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.60) สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.55) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X}$  = 4.08) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยนำมาเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพีระพงษ์ วรภัทร์ธีระกุล (2564) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตใน

การทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสรุปว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ตามลำดับ พร้อมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของดาวรุ่งรตา วงษ์ไกร (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขตพื้นที่ 13 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และงานวิจัยของ

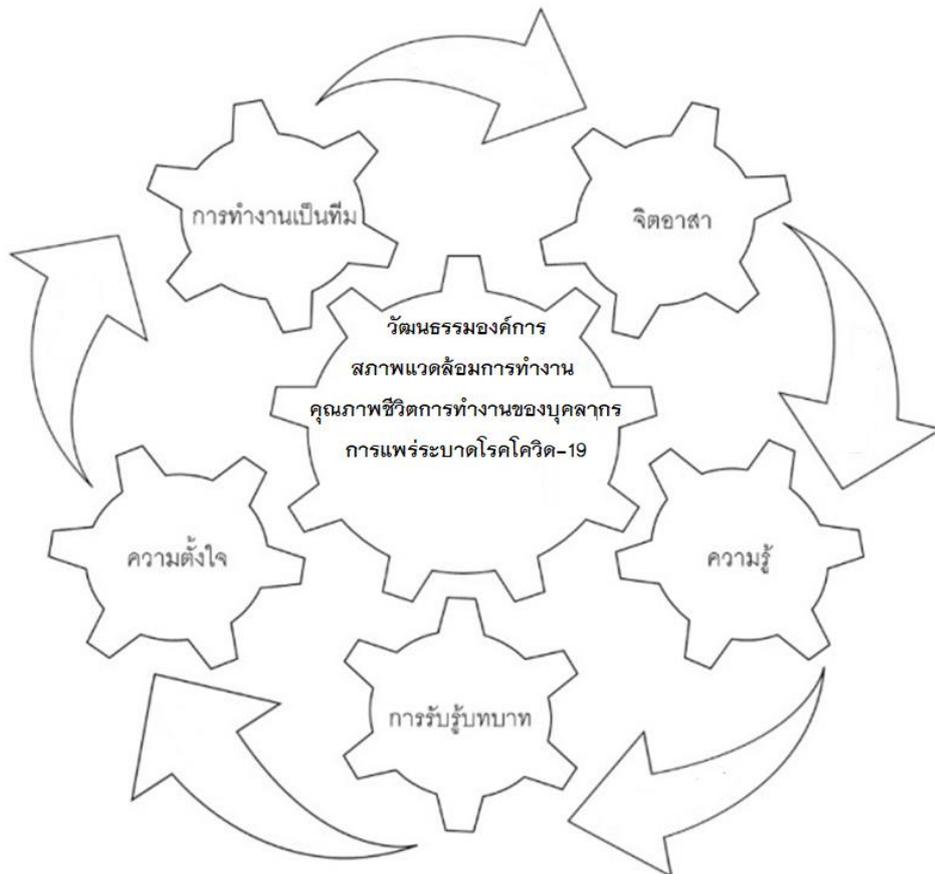
ผลการวิจัยประเด็นที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยสรุปว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนรวม ( $r = .943$ ) มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัทธ์สรณ์ วรภัทร์ธีระกุล (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร) พบว่าการบริหารจัดการองค์การในด้านลักษณะของหน่วยงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อมาตรการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของบุคลากร อีกทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชา พงศ์ถาวรภิญโญ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการของธนาคารพาณิชย์เอกชนสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พบว่า องค์ประกอบการสร้างสรรคคุณค่าส่งผลต่อความผูกพันของลูกค้าตามลำดับ

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยสรุปว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ ( $r = .733^{**}$ ) มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยในประเด็นนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญเรือน ทองทิพย์ (2563) โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับศักยภาพของผู้นำต่อการพัฒนาองค์การแบบ New Normal. พบว่า องค์การต้องปรับเปลี่ยน นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ดำเนินธุรกิจแบบสร้างพันธมิตรพึ่งพาอาศัยกันทั้งกับผู้มีส่วนได้เสียการตัดสินใจต้องฉับไว เน้นความปลอดภัยจากโรคระบาด และสอดคล้องกับการศึกษาของโดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

และสอดคล้องกับงานวิจัยของของวรชัย สิงห์ฤกษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) พบว่า การบริหารองค์การมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งการสนับสนุนจากองค์การและความก้าวหน้าในงานอาชีพตามลำดับ

### องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยเฉพาะการบริหารองค์การในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดี เกิดขวัญและกำลังใจ ภายใต้การขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ “บุคลากร” ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเพื่อให้การบริหารงานเกิดผลสัมฤทธิ์โดยเฉพาะจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-19 เพื่อจะได้วางแผนอัตรากำลังและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ต่อไปได้ โดยผู้วิจัยสามารถนำเสนอได้ดังภาพที่ 2 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1.1) ผู้บริหารต้องมีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ นำกระบวนการ วิธีการหรือแนวทางการบริหารจัดการใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการมีส่วนร่วม สร้างความสุข และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จและยั่งยืนต่อไป

1.2) ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่เสมอ เช่น การถ่ายทอดและสอนงานจากหัวหน้า มีกระบวนการเรียนรู้ การฝึกอบรมและฝึกทักษะเน้น จะทำให้บุคลากรทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น

1.3) ความยุติธรรมนั้นเป็นรากฐานที่ดีให้กับองค์กรที่จะสร้างความเท่าเทียมที่เหมาะสมตลอดจนสร้างมาตรฐานที่ดีให้กับการทำงานและพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรจะศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งการกำหนดตัวแปรใหม่ ๆ มาใช้ในการทำวิจัยอยู่เสมอเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงต่อไป

2.2) ควรเปลี่ยนเครื่องมือหรือเทคนิคในการวิจัย เพราะอาจจะทำให้ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ ที่สามารถนำมาเชื่อมโยงกับความสามารถและกำหนดทางเลือกใหม่ ที่จะผลักดันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *บทความการตื่นตัวกับ COVID-19 และการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงสาธารณสุข. (2564). *แนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการจัดการภาวะระบาดของโรคโควิด-19 ในข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 1)*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: สามลดา.

- กมลพร กัลยาณมิตร (2564). วิจัยเรื่องการนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติ ในรูปแบบความปกติใหม่ (New Normal). *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(4), 402–422.
- ดาวรุ่งรดา วงษ์ไกร. (2563). การบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรการ เพื่าระวังป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของบุคลากร สำนักงานหลักประกันสุขภาพสาขาเขตพื้นที่ 13 กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 7(2), 257–269.
- ถิตรีรัตน์ พิมพาภรณ์. (2561). *กลยุทธ์การจัดการความสุขในการทำงานขององค์กร: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์* (ดุष्ฎิณีพนธ์ปรัชญาดุष्ฎิณีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และ ลลิตีมา ไชยะกุล. (2561). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพัน ต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 4(3), 14–26.
- พีระพงษ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2564). ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการ โทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.). *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 60–71.
- บุญเรือน ทองทิพย์. (2563). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับศักยภาพของผู้นำ ต่อการ พัฒนาองค์การแบบ New Normal. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(1), 434–446.
- พภัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงาน หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร). *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 6(1), 486–498.
- วรชัย สิงห์ฤกษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. *วารสารวิจัยและพัฒนาโดยดลใจกรรม ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(2), 203–210.
- สุธา พงศ์ถาวรปัญญา. (2562). *กลยุทธ์การสร้างสรรคค์คุณค่าร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันของลูกค้ำใน โรงแรมระดับ 3 ดาว เมืองพัทยา* (ดุष्ฎิณีพนธ์ปรัชญาดุष्ฎิณีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.