

การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ณรงค์ ใจเที่ยง¹ อรทัย เกตุขาว¹ ปฏิพัทธ์ วงศ์เรือง¹ ณรงค์ศักดิ์ ใจเที่ยงธรรม¹ วชิรี คงทอง¹
กรรณิการ์ เงินดี² อนุราช เทศทอง³ และจิตรกร กัลยา³

¹คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

²เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จังหวัดพะเยา

³เทศบาลตำบลท่าวังทอง จังหวัดพะเยา

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และความพึงพอใจหลังการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal เทศบาลตำบลท่าวังทอง กลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าวังทอง ในปีงบประมาณ 2563 จำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลท่าวังทองมีแรงจูงใจและความพึงพอใจ หลังการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานยุค New normal ในระดับดีมาก และอยากให้มีการจัดกิจกรรมลักษณะแบบนี้ในปีต่อไป

คำสำคัญ: กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานยุค New normal เทศบาลตำบลท่าวังทอง จังหวัดพะเยา

Personnel Optimization on the New normal of Tha Wang Thong Subdistrict Municipality, Mueang District, Phayao Province

Narong Chaitiang¹ Orathai KetKhao¹ Patipat vongruang¹ Narongsak Jaithiangtham¹
Watcharee Kongthong¹ Kannikar Ngerndee² Anurat Thatthong³ and Jitakorn Kalaya³

¹School of medicine, University of Phayao

²Ban Mai Subdistrict Municipality, Phayao Province

³Tha Wang Thong Subdistrict Municipality, Phayao Province

Abstract

This study aimed to investigate the satisfaction and motivation level of personnel working in the New normal environment at Tha Wang Thong Municipality after an organizing of efficiency enhancement activity. The target group comprised of 28 personnel of Tha Wang Thong Subdistrict Municipality during fiscal year 2020. The employee satisfaction and motivation survey form were employed as major instruments to collect the data. The data were analyzed using descriptive statistics including mean and standard deviation.

The study found that the satisfaction and motivation of personnel working for Tha Wang Thong Sub-district Municipality after having participated in efficiency enhancement activity appeared to be at very good level. In addition, it was also found that they would like to have this sort of activity organized again in the following year.

Keywords: Optimization Activity, New normal Working Era, Tha Wang Thong Subdistrict Municipality, Phayao Province

Received: 18 August 2020

Revised: 17 December 2020

Accepted: 23 December 2020

บทนำ

“ความปกติใหม่” (New normal) หรือ “รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่หลังจากที่มีสิ่งรุนแรงมากระทบจนคนในสังคมต้องเปลี่ยนวิถีของการดำรงชีวิต” กลายเป็นคำที่คนเริ่มพูดถึงกันมา หลังจากการสิ้นสุดของโรคระบาดโควิด-19 แล้ว ชีวิตของผู้คนในสังคมจะเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะรูปแบบของการใช้ชีวิตประจำวัน การอยู่ร่วมกันในสังคม ไปถึงการประกอบธุรกิจการงาน การเว้นระยะห่างทางสังคมที่มีเพิ่มขึ้น ทำให้การทำงานต้องเปลี่ยนเป็นการให้พนักงานทำงานที่บ้าน (Work from Home) การศึกษาเป็นการศึกษาทางไกลออนไลน์ การสั่งสินค้าและอาหารที่เปลี่ยนไปสู่การสั่งแบบเดลิเวอรี่ การจ้างคนทำงานที่น้อยลง แต่กลับมีการให้ความเห็นน้อยมากในการกล่าวถึงระบบราชการที่ต้องปรับตัวหลังวิกฤต คงมีใช้ระบบราชการเป็นหน่วยงานที่ได้รับยกเว้น แต่มักจะเป็นอะไรที่เปลี่ยนแปลงลำบาก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นสองหน่วยงานที่ควรจะต้องช่วยกันคิดว่าจะช่วยกันอย่างไรหลังจากโลกเปลี่ยนไปและต้องไม่แค่คิด แต่ต้องลงมือลงมือลงมือ และเตรียมการผลักดัน ผ่านทางมติ ครม.เพื่อบังคับแก่หน่วยราชการต่าง ๆ ด้วย หรือวันนี้อาจอยู่ในขั้นแค่คิดในใจ งานของราชการเป็นงานบริการสาธารณะที่มีความเกี่ยวข้องของการบริการประชาชนจำนวนมาก ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีข้าราชการหรือพนักงานของรัฐเป็นผู้ให้บริการจำนวนมากเช่นกัน ในสถานการณ์หลังการแพร่ระบาดของโรค ราชการควรใช้เป็นโอกาสในการแยกแยะประเภทงานบริการประชาชน สำหรับงานที่ประชาชนจำเป็นต้องมาพบเพื่อรับบริการ การคิดแบบแนวทางเดิม (Old normal) ราชการให้ความสำคัญต่อการแสดงตัว เจ้าหน้าที่ต้องมาเอง ต้องแสดงหลักฐาน ต้องพบปะเพื่อสอบถาม ต้องสำเนาเอกสารมอบให้กับราชการ กระบวนการคิดรูปแบบใหม่ (Rethink) เพื่อออกแบบระบบการบริการประชาชนใหม่ต้องเกิดขึ้น ต้องแปรสภาพงานที่ประชาชนจำเป็นต้องมาพบให้กลายเป็นงานที่สามารถขอรับการบริการออนไลน์ให้มากที่สุดแต่หากงานใดที่ไม่สามารถเปลี่ยนได้ ให้จัดระบบการเตรียมเอกสารและตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ ล่วงหน้าออนไลน์ การมีระบบการจองเวลานัดหมาย และใช้เวลาในการติดต่อเมื่ออยู่ในสถานที่ราชการให้น้อยที่สุด มีหน่วยวัดความสำเร็จเป็นนาฬิกา (สมชัย ศรีสุทธิยากร, 2563)

วิกฤตเชื้อก่อโรคไวรัสโคโรนา COVID-19 ได้สร้างเหตุการณ์ต่อเนื่องต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบอย่างรุนแรงไปทั่วโลก ประกอบด้วยด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ ธุรกิจ และแม้แต่ด้านการศึกษา ด้วยเศรษฐกิจและธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ โอกาสในการได้งานและรอยผลการสัมภาษณ์ มีผลทำให้ถูกเลื่อนไปด้วย ทั้งนี้ก่อให้เกิด New normal ในการทำงาน หรือ ความปกติใหม่ในการทำงาน และผู้ทำงานด้วยเช่นกัน สิ่งที่จะเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนทำงานจากเดิมเมื่อเข้าสู่ช่วงความปกติใหม่ คือการทำงานหยุดอยู่บ้าน (Work from Home) เป็นหลักในช่วงที่เกิดการระบาดของไวรัส หลายบริษัท

ต่างให้พนักงานหยุดอยู่กับบ้านเพื่อลดการแพร่และติดเชื้อไวรัส ซึ่งมีโอกาสติดได้มากในช่วงการเดินทางหรือทำงานในที่ทำงาน ในช่วงวิกฤตเชื้อก่อโรคไวรัสโคโรนา COVID-19 คาดว่าแนวโน้ม (Trend) การทำงานแบบ การให้พนักงานหยุดอยู่กับบ้าน (Work from Home) จะกลายเป็นวิธีการทำงานแบบใหม่สำหรับผู้ทำงาน ผู้ทำงานและบริษัทในอนาคต การรักษาระยะห่างในที่ทำงานโดยการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล (Social Distancing) หรือระยะห่างทางสังคม จะถูกนำมาใช้อย่างเข้มงวดในที่ทำงาน เนื่องด้วยความเสี่ยงของการติดไวรัสยังคงมีอยู่ และในสถานที่ทำงานส่วนมากจะเป็นสถานที่ที่ผู้คนอยู่กันอย่างใกล้ชิด คนทำงานที่ต้องเริ่มกลับเข้าไปทำงานที่บริษัทยังคงต้องรักษา ระยะห่างไว้เพื่อลดความเสี่ยงการติดเชื้อไวรัส เทคโนโลยีจะมีส่วนช่วยในการทำงานมากยิ่งขึ้น ด้วยระยะห่างทางสังคมที่มีมากขึ้น กอปรกับการทำงานแบบ การให้พนักงานหยุดอยู่กับบ้าน (Work from Home) หรือทำงานจากที่อื่นโดยไม่ต้องพบปะกัน ทำให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากกว่าเดิม โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตและแอปพลิเคชันสำหรับการประชุมทางไกล ซึ่งจะเป็นความปกติใหม่ New normal ในการทำงานจากนี้ไป ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และองค์กรจะเปลี่ยนไป ความเปลี่ยนแปลงอีกอย่างคือการทำงานระยะไกล จะมีส่วนเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานและองค์กร จากที่เมื่อก่อนต้องมีการพบปะกันเพื่อแลกเปลี่ยนพูดคุยรวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ความห่างและการพูดคุยเห็นหน้า ผ่านการวิดีโอทางไกล ซึ่งอาจส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรได้ การเลือกเปลี่ยนงาน และการสัมภาษณ์งานจะสามารถทำได้ง่ายขึ้น การปรับตัวรับกับเทคโนโลยีทั้งจากองค์กรต่าง ๆ และผู้ทำงานเอง ทำให้การเลือกใช้แอปพลิเคชันในการประชุมทางไกลทางวิดีโอมีความคุ้นเคยมากยิ่งขึ้น การเลือกเปลี่ยนงานจะสามารถทำได้ง่ายขึ้นเมื่อทำงานแบบการให้พนักงานหยุดอยู่กับบ้าน (Work from Home) เพราะทุกคนสามารถสมัครงานผ่านเว็บไซต์หางานหรือแอปพลิเคชัน ส่วนการสัมภาษณ์งานจะเปลี่ยนเป็นผ่านทางประชุมทางไกล ซึ่งยิ่งทำให้สามารถจัดสรรเวลาในการสัมภาษณ์งานและมีโอกาสได้งานใหม่ โอกาสในการพัฒนาทักษะผ่านคอร์สออนไลน์ หลาย ๆ คนที่หยุดอยู่กับบ้าน Work from Home มีสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและแบ่งเวลาไปกับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทางออนไลน์อย่างเช่น คอร์สเรียนต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งแบบฟรีและไม่ฟรี ข้อดีของคอร์สเรียนเหล่านี้คือ ผู้เรียนสามารถเข้าไปเรียนผ่านอินเทอร์เน็ตเมื่อใดก็ได้ และเมื่อเรียนจบยังได้ใบประกาศนียบัตรอีกด้วย ทั้งหมดนี้ ล้วนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมการทำงาน ขณะที่ COVID-19 กำลังส่งผลกระทบต่อไปทั่วโลก รวมถึงหลังจากผ่านพ้นเหตุการณ์ไวรัสดังกล่าว มีโอกาสที่จะกลายเป็นความปกติใหม่ในสังคมการทำงานต่อไป องค์กรควรมุ่งเน้นผลงาน (Output) แทนที่จะมาเฝ้าติดตาม (Focus) กับการลงเวลามาทำงาน โดยงานทรัพยากรมนุษย์ (HR) ต้องทบทวนตำแหน่งงาน และหน่วยงานต่าง ๆ ว่า ตำแหน่งและหน่วยงานใดที่จะ Work from Home ได้บ้าง หน่วยงานไหนที่ยังจำเป็นต้องมาทำงานที่บริษัท ซึ่งส่วนมากมักจะเป็นงานที่จะต้องมาใช้

เครื่องมือเครื่องมือในที่ทำงาน เช่น ในโรงงาน พร้อมทั้งกำหนดวิธีการวัดผลงานตามลักษณะงาน ให้ชัดเจน การหาระบบปฏิบัติการในการทำงาน (Software) ที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ระบบปฏิบัติการทำงานสำหรับการหยุดอยู่บ้าน (Work from Home) หรือระบบปฏิบัติการที่ใช้ในการสื่อสารระหว่างพนักงานในการประสานงาน รวมถึงมีการวางมาตรการในการสื่อสารสั่งการของแต่ละหน่วยงาน ว่าใครจะเป็นผู้ติดต่อ (Contact Person) เมื่อเกิดเหตุเร่งด่วนฉุกเฉิน องค์กรจะต้องค้นหาว่าตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งสำคัญ (Key Position) และพนักงานคนไหนบ้างที่เป็นบุคคลสำคัญ (Key Person) พร้อมทั้งต้องทำผังทดแทนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในกรณีที่พนักงานที่ติดต่อหรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ใครจะเป็นคนทำงานแทนได้ พร้อมทั้งต้องมีแผนการพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Development Plan:IDP) ที่ถูกวางตัวให้เป็นทายาท (Successor) รวมถึงมีการติดตามผลการพัฒนาให้ชัดเจน องค์กรต้องทำโครงสร้างองค์กร (Layout) สถานที่ทำงานใหม่ ให้สอดคล้องกับยุค COVID-19 เพื่อป้องกันหรือลดการติดเชื้อปรับเปลี่ยนรูปแบบการติดต่อประสานงานภายในองค์กร โดยการวางแผนปฏิบัติให้ชัดเจนมีกฎเกณฑ์ มีการดูแลอำนวยความสะดวก (Facility) ให้ส่วนกลางปลอดภัย และมีความสะอาดเพิ่มขึ้น เช่น ห้องอาหาร (Canteen) ห้องออกกำลังกาย (Fitness) ห้องประชุม จุดรับแขก สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และต้องทบทวนผังองค์กร และอัตรากำลังใหม่ โดยพิจารณาว่าหน่วยงานไหนควรจะมีอัตรากำลังเท่าเดิม หน่วยงานไหนจะลดอัตรากำลังลงได้ งานใดที่สามารถจ้างบุคคลภายนอก (Outsource) ได้ ซึ่งจะรวมไปถึงการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ในตำแหน่งต่าง ๆ ใหม่อีกครั้งหนึ่งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2563)

องค์กรต้องพิจารณาถึงผลกระทบของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ต่อพนักงานและครอบครัวของพนักงาน ความเครียดจากการทำงานจากบ้าน การห่างจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่พนักงานสามารถเข้าถึงหรือติดต่อกับเพื่อนร่วมงานได้ มีส่วนร่วมกับการทำงาน และมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อที่จะสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการจะเป็นเช่นนี้จำเป็นต้องใช้เครื่องมือดิจิทัลและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Application) ที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ ในขณะที่หัวหน้าทีมและผู้จัดการทีมต้องติดต่อสอบถามความรู้สึกและสถานการณ์ของพนักงานแต่ละคน การสื่อสารจากฝ่ายบริหารต่อพนักงานโดยรวมก็เป็นเรื่องสำคัญ รวมถึงการเปิดช่องทางในการสื่อสารให้พนักงานสามารถสื่อสารได้โดยง่าย เช่น อีเมล อินทราเน็ต ห้องสนทนา (Chat Rooms) จะสามารถทำให้พนักงานคลายความกังวลและเข้าใจถึงสถานการณ์ขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น (Rainer Strack, 2020) ในขณะที่ผลกระทบทางธุรกิจของวิกฤต COVID-19 เกิดขึ้นผู้นำในทุกอุตสาหกรรมต่างเร่งดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อปกป้องพนักงาน และสร้างความยืดหยุ่น รัฐบาลกำลังระดมกำลังเพื่อปกป้องประชาชนและจัดการกับผลกระทบ

ทางเศรษฐกิจ การดำเนินการในทันทีเป็นสิ่งสำคัญ แต่ผู้นำก็ต้องยอมรับวาระใหม่เช่นกัน โดยมุ่งเป้าไปที่สิ่งที่จะเกิดขึ้น (BCG, 2020)

ปัจจุบันธุรกิจและรัฐบาลมีบทบาทสำคัญในการปกป้องสุขภาพของประชาชนสนับสนุนเศรษฐกิจและพัฒนาทั้งการแก้ไขปัญหาก็ใช้ได้จริงและนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงเกม ที่ BCG กำลังทำงานร่วมกับ บริษัท และองค์กรภาครัฐทั่วโลกเพื่อจัดการผลกระทบของไวรัสโคโรนาโดยมีการดำเนินการตั้งแต่การตอบสนองอย่างรวดเร็วไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่เป็นพื้นฐานมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้นำมองไปข้างหน้าอีกมากและจินตนาการว่าวิกฤตจะส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการแข่งขันต่อไปอย่างไรและสังคมจะต้องการอะไรในอีกไม่กี่เดือนและหลายปีข้างหน้าเพื่อที่จะได้รับการปกป้องด้วยข้อมูลและข้อมูลเชิงลึกล่าสุดของ COVID-19

คณะผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นนักวิจัยและนักวิชาการและทำหน้าที่เป็นวิทยากรด้านกระบวนการทำงานและสร้างทักษะการทำงานเป็นที่ร่วมกัน ได้ศึกษาข้อมูลของหน่วยงานเป็นอย่างดี ทั้งด้านการทำงานภายใต้ความรับผิดชอบของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร โอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และคุณภาพระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน โดยการเข้ามาติดตามสำรวจบุคลากรในหน่วยงาน เข้ามาจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้เกิดกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และความพึงพอใจหลังการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal เทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าวังทองทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่ทำงานประจำในปีงบประมาณ 2563 จำนวน 28 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ ณ เทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง ประกอบด้วยกิจกรรมการรู้จักกัน กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์รูปแบบต่าง ๆ การบรรยายทางวิชาการ และ การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รูปแบบ

กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรม Walk Rally จัดขึ้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2563 ที่อาคารสโมสรพนักงานเทศบาลตำบลท่าวังทอง โดยกิจกรรมทั้งหมดตอบสนองการทำงานด้านต่าง ๆ ยุค New normal ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย งานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจ แรงจูงใจ ของบุคลากรในการทำงานยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง และความต้องการจัดกิจกรรมในปีถัดไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

1. กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง ซึ่งดำเนินการจัดในวันที่ 8 สิงหาคม 2563 รายละเอียดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ประกอบด้วยกิจกรรมการเข้าฐานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน 6 ฐาน ดังนี้

ฐานที่ 1 เป็นฐานกิจกรรมสร้างปราสาทร่วมกันเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพการทำงานของบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ การวางแผนการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ความสามัคคี

ฐานที่ 2 ใ้รับประทาน เป็นการสร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้หลักการในการสื่อสารเพื่อทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามัคคี การสื่อสารในการทำงาน โดยเฉพาะยุค New normal ที่ต้องสื่อสารการทำงานโดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ต

ฐานที่ 3 ลูกปัดหรรษาเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพโดยยึดหลักการทำงานที่สร้างแรงจูงใจร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดสมาธิในการทำงานมากขึ้น มีการทำงานร่วมกันซึ่งต้องมีวิธีการรักษาระยะห่างในการป้องกัน โควิด 19 มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน การแบ่งหน้าที่ทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ การวางแผน ความสามัคคี

ฐานที่ 4 กู้ระเบิดเป็นการสร้างความก้าวหน้าและโอกาสของอาชีพประสิทธิภาพการทำงานโดยยึดหลักบทบาทหน้าที่เป็นสำคัญและทำงานภายใต้สถานการณ์โควิด 19 มีวัตถุประสงค์ ในการสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามัคคีในการแก้ไขปัญหาในภาวะวิกฤตโควิด 19 มีการบริหารจัดการเวลาในการทำงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนตามภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ฐานที่ 5 ห่อไข่ใส่กลอนเป็นการสร้างความรับผิดชอบหน้าที่ในงาน สร้างความร่วมมือและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและมองเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ให้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน ภาวะผู้นำ และ

การมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม ฝึกทักษะการแก้ไขปัญหาและการทำงานร่วมกัน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ฝึกความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาโควิด 19 ให้ประชาชนมีความมั่นใจในหน่วยงาน

ฐานที่ 6 ลำเลียงธารา เป็นการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สร้างความร่วมมือและกระตุ้นการทำงานให้บุคลากรมีทักษะในการทำงานเป็นทีมและทำงานด้วยความรักในองค์กร และหน้าที่การทำงาน วัตถุประสงค์ สร้างความสนุกสนานในการทำงาน มีแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

2. แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในการทำงานยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง

การรวบรวมข้อมูล

เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และความพึงพอใจหลังการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขอความร่วมมือกับผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เพื่อทำการศึกษา
2. ผู้ศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
3. ผู้ศึกษานำแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยดำเนินการให้บุคลากรประเมินความพึงพอใจ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
4. เมื่อดำเนินการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทองเสร็จสิ้นผู้ศึกษาทำการสรุปผลการประเมินและรายงานผลการจัดกิจกรรมให้กับเทศบาลรับทราบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำผลการสำรวจจากแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติและแปลผลตามความเป็นจริง
2. สรุปข้อมูลผลการประเมินแต่ละด้านเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal
3. สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาผลของการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal เทศบาลตำบลท่าวังทอง โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมผลการประเมินมาวิเคราะห์และนำเสนอได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทำงานด้านต่าง ๆ ยุค New normal ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าวังทอง

ตอนที่ 2 ผลคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal เทศบาลตำบลท่าวังทอง

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	9	32.00
หญิง	19	68.00
อายุ		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป – 29 ปี	4	14.29
มากกว่า 29 ปีขึ้นไป – 39 ปี	7	25.00
มากกว่า 39 ปีขึ้นไป – 49 ปี	9	32.14
มากกว่า 49 ปีขึ้นไป – 59 ปี	8	28.57
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	21.00
ปริญญาตรี	8	29.00
สูงกว่าปริญญาตรี	14	50.00
สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการ	18	64.00
พนักงานราชการ	4	14.00
อื่น ๆ	6	21.00
หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน		
หน่วยงานปฏิบัติการกิจหลัก	24	86.00
หน่วยงานปฏิบัติการกิจสนับสนุน	4	14.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน		
5 ปีหรือต่ำกว่า	11	39.29
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป – 10 ปี	8	28.57
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป – 15 ปี	2	7.14
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป – 20 ปี	3	10.71
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป – 25 ปี	3	10.71
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	1	3.57
อายุราชการ		
5 ปีหรือต่ำกว่า	9	32.14
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป – 10 ปี	4	14.29
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป – 15 ปี	5	17.86
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป – 20 ปี	4	14.29
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป – 25 ปี	3	10.71
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	3	10.71
บทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน		
หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา	6	21.00
ผู้ปฏิบัติงาน	22	79.00

ที่มา: (ณรงค์ ใจเที่ยง และคณะ, 2563)

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานยุค New normal ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าวังทอง

แรงจูงใจในการทำงานยุค New normal	μ	σ	แปลผล
งานในความรับผิดชอบ	4.05	.151	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.85	.172	มาก
ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	3.82	.176	มาก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.48	.183	มาก
โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	3.60	.178	มาก
การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.69	.150	มาก
ผลรวม	3.74	.168	มาก

ที่มา: (ณรงค์ ใจเที่ยง และคณะ, 2563)

จากตารางที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานยุค New normal ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าวังทองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดแรงจูงใจในการทำงานยุค New normal แต่ละด้านได้แก่ งานในด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

.151 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .172 ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .176 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .183 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .178 และการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .150

**ตารางที่ 3 ตารางแสดงความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรใน
การทำงานยุค New normal เทศบาลตำบลท่าวังทอง**

ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพ	μ	σ	แปลผล
ความพึงพอใจในการจัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรใน การทำงานของ เทศบาลตำบลท่าวังทอง	4.04	1.036	มาก
ท่านอยากให้มีความโครงการลักษณะแบบนี้เพื่อพัฒนาศักยภาพการ ทำงานร่วมกัน	3.86	1.044	มาก

ที่มา: (ณรงค์ ใจเที่ยง และคณะ, 2563)

จากตารางที่ 3 จากการศึกษาความพึงพอใจพบว่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการจัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานของ เทศบาลตำบลท่าวังทอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.036 และ อยุ่อยากให้มีโครงการลักษณะแบบนี้เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.044

อภิปรายผลการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และความพึงพอใจหลังการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal เทศบาลตำบลท่าวังทอง ผลการศึกษาพบว่า

ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วยการทำงานด้านต่าง ๆ ยุคปกติใหม่ (New normal) มีจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย งานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผลปรากฏว่าบุคลากรมีผลการทำงานต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานได้เป็นอย่างดี งานในความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จำเนียร วงษ์ศรีแก้ว (2556) ที่พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิไลวรรณ อิศรเดช และพระมหาประกาศิต ลีติปสิทธิกร (2563)

ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มี 3 ด้าน คือ 1.1) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย 1.2) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 1.3) ด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานฯ มี 5 ด้าน คือ 2.1) การยึดมั่นในคุณธรรม 2.2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.3) ความรับผิดชอบในงาน 2.4) การทำงานเป็นทีม และ 2.5) การทำงานอย่างเป็นระบบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิสมัย แจ่งสุทธีรวรัตน์ และยุพิน อุงสุโรจน์ (2551) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมแสดงออกมีความเหมาะสมในระดับมากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของรพีพร ธงทอง (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนา ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับการวิจัยของสุวภัทร ศรีสว่าง ณิชพร ฉายประเสริฐ (2562) ที่พบว่าระดับความสำคัญของสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทางบวก ในระดับสูง ค่าตอบแทน สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทางบวกในระดับสูง สวัสดิการสัมพันธ์กับค่าตอบแทนของพนักงานทางบวกในระดับสูงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในทางบวก โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริฉัตร ตู่คำ (2558) ที่พบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านองค์การมากที่สุด และการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับผลการวิจัยของปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม (2562) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะประกอบด้วยสมดุลด้านเวลาสมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงปัจจัยด้านองค์การที่เกิดจากการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านบุคคลที่เกิดจากการสนับสนุนจากครอบครัวดังนั้น การบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นหน้าที่หลักสำคัญอันหนึ่งของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความพึงพอใจในการจัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานของเทศบาลตำบลท่าวังทอง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวิษญ์ แสงแก้ว (2555) ที่พบว่าความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมานพ ชลพานิชกุล และตรีเนตร ต้นตระกูล (2563) ที่พบว่ารูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตามหลักองค์การแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่มีความสุขนั้น ประกอบด้วย การที่

พนักงานเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา การเป็นผู้มีคุณธรรม และความกตัญญูการเป็นผู้ใช้เงินเป็นรู้จักวางแผนทางการเงิน การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ ผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ผลการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง สามารถส่งเสริมกระบวนการทำงานและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรได้ ดังนั้นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมกระบวนการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าวังทองได้ สามารถนำวิธีการหรือกระบวนการจัดกิจกรรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กรในการทำงาน สามารถเข้าถึงกระบวนการทำงานหรือขอบเขตการทำงานของบุคลากร สามารถพัฒนาการสื่อสารในองค์กรเป็นการทำงานอย่างมีระบบ ให้ความสำคัญกับบุคลากรได้แสดงทักษะและขีดความสามารถในการทำงาน การศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร ในการจัดประสบการณ์หรือจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเหมาะสมสำหรับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

1. ในการศึกษาผลของการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง ควรเพิ่มจำนวนกิจกรรมและพัฒนาให้ครอบคลุมไปถึงระดับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างตามภารกิจและส่งเสริมให้จัดทำทุกปีงบประมาณ
2. การจัดกิจกรรมในยุค New normal มีลักษณะการปรับตัวของบุคลากร จึงต้องใช้มาตรการในการป้องกันโรคระบาด เพื่อสามารถดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามมาตรการได้
3. เพิ่มกิจกรรมให้สามารถยืดหยุ่นกิจกรรมบางประเภทที่มีการสัมผัสกัน เพื่อป้องกันโรคติดต่อโคโรนาไวรัส 2019 (โควิด 19)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพ นอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้นและผ่อนคลายจากสถานที่ทำงาน
2. ควรศึกษาและติดตามผลการจัดกิจกรรมในทุกปีงบประมาณเพื่อนำมาวิเคราะห์ตัวชี้วัดความผูกพันองค์กร การรักองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสมรรถนะในการทำงานร่วมกันในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จำเนียร วงษ์ศรีแก้ว. (2556). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนวยการ โรงพยาบาลตรารัต. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า*, 30(4), 316-326.
- ตำรวจศักดิ์ ดงคาสวัสดิ์. (2563). *การบริหารคนยุค New normal [คอลัมน์ เอชอาร์คอร์เนอร์]*. สืบค้นจาก <http://tamrongsakk.blogspot.com>
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และคณะ. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 3-11.
- ปาริฉัตร ตู่คำ. (2558). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย. *WMS Journal of Management, Walailak University*, 3(3), 47-56.
- พิสมัย แจ่มสุทธิวัฒน์ และยุพิน อุงสุโรจน์. (2551). สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. *วารสารสภาการพยาบาล*, 23(1), 87-99.
- มานพ ชลพานิชกุล และตรีเนตร ต้นตระกูล. (2563). รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์การแห่งความสุข ในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 8(3), 953-967.
- รพีพร ธงทอง. (2561). ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 13(45), 103-114.
- วิไลวรรณ อิศรเดช และพระมหาประกาศิต ลูติปสิทธิกร. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(4), 413-425.
- สุวภัทร ศรีสว่างและณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2562). สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 14(3), 294-303.
- สมชัย ศรีสุทธิยากร. (2563). *New normal กับระบบราชการไทย [รายงานพิเศษ]*. สืบค้นจาก https://www.matichonweekly.com/column/article_307573
- สุวพิชญ์ แสงแก้ว. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง. *วารสารพิษเนศวร์สาร*, 8(2), 107-118.

BCG. (2020). *COVID-19 and the New Leadership Agenda*. Related expertise: Leadership & talent, public sector, health care payers, providers & services.

Retrieved from <https://www.bcg.com/featured-insights/coronavirus>

Rainer Strack, Allison Bailey, Deborah Lovich, Jens Baier, Reinhard Messenböck, Fang Ruan, Susanne Dyrchs, and Ádám Kotsis. (2020). *People Priorities for the New Now*. Related expertise: People strategy, digital transformation, leadership & talent.

Retrieved on April 30, 2020, from <https://www.bcg.com>