

พฤติกรรมการปรับตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง  
เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

The Adaptive Behavior to a New Normal of Ramkhamhaeng  
University Personnel

วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี<sup>1</sup>ปิยะนุช เงินคล้าย<sup>1</sup>  
วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล<sup>1</sup> & พิษสัลลัมภ์ อารังศ์วรกุล<sup>2</sup>

Vongphak Poopunsri, Piyanush Ngernklay,

Weena Phungviwatnikul & Phitsaran Thamrongworakun

Corresponding author: Took249216@gmail.com

Received: 25/05/65 Revised: 27/06/65 Accepted: 27/06/65

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะพฤติกรรมการปรับตัว ปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัว และข้อเสนอแนะที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยหรือรัฐบาลช่วยเหลือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อการรองรับวิถีชีวิตใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 2) แบบประเมินพฤติกรรมการปรับตัว มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ .948 ทำการทดสอบ

<sup>1</sup>คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมมติฐานทางสถิติด้วย One-way ANOVA และ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีพฤติกรรมกรรมการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมการปรับตัวทั้งด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านร่างกาย และด้านการพึ่งพาอาศัยกันและกัน อยู่ในระดับมากตามลำดับ 2. บุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา และรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการปรับตัวทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการปรับตัวในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการพึ่งพาอาศัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการปรับตัวในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3. บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการมีข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยจัดหน่วยคัดกรองบุคคลเข้าออกอย่างเคร่งครัดต่อเนื่อง และแจกจ่ายอุปกรณ์ในการป้องกันโรคโควิดให้เพียงพอและสม่ำเสมอ มีการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับโรคโควิดอย่างชัดเจน และต้องการให้องค์กรของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการเฝ้าระวังการระบาดของโรคโควิดให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์แพร่เชื้อ การป้องกัน และการฉีดวัคซีนที่ชัดเจน

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการปรับตัว; บุคลากรสายปฏิบัติการ; ชีวิตวิถีใหม่

**Abstract**

This research is a combination of quantitative research and qualitative research. The objective of this study was to study the characteristics of adaptive behavior, problems and obstacles in adaptation and recommendations that require universities or governments to help improve the quality of life of personnel in order to support a new way of life. The sample group consisted of 346 operating personnel of Ramkhamhaeng University obtained from a simple random sampling. The instruments used for data collection consisted of 1) a semi-structured interview form; 2) an adaptive behavior assessment form. The reliability was .948. The statistical hypothesis was tested with One-way ANOVA and the pairwise difference was compared using the Least Significant Difference (LSD) formula.

The results showed that 1. The university operating personnel had overall adaptive behavior at a high level ( $\bar{X}=4.04$   $SD=.47$ ). self-adaptive behavior in terms of roles, functions, physical aspects, and interdependence at a high level respectively ( $\bar{X}=4.10$   $SD=.55$ ,  $\bar{X}=4.09$   $SD=.52$ ,  $\bar{X}=3.99$   $SD=.52$  and  $\bar{X}=3.98$   $SD=.58$ ). 2. The university operating personnel with different gender, age, marital status, education and income. There were no differences in the overall and individual adjustment behaviors. As for the different job status, the overall

adjustment behavior was not different. However, when considering each aspect, it was found that the dependency adjustment behavior was significantly different at the .05 level. In terms of working age, there was no difference in the adjustment behavior in overall. However, when considering each aspect, it was found that the role adaptation behavior was significantly different at the .05 level. 3. The university operating personnel have suggested that the university set up a screening unit strictly, continuously, and distribute adequate and regular equipment to prevent the spread of COVID-19. There has been a clear dissemination of information about COVID. They wanted government agencies involved in the surveillance of the COVID-19 outbreak to provide clear information about the transmission situation, prevention and vaccination.

**Keywords:** adaptive behavior; operating personnel; new normal

## บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ที่ส่งผลให้เกิดโรคโควิด (COVID-19) ทั่วโลก ซึ่งส่งผลกระทบต่อในวงกว้างทั้งในด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง ตลอดจนการดำรงชีวิตของประชาชน (ปาริชาติ คุณปลื้ม, 2563, หน้า 101-102) จากวิกฤตการณ์เกิดการแพร่เชื้อจึงเป็นหน้าที่ของประชาชนที่จะต้องยอมรับและปรับตัวต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและ

การทำงานที่จำเป็น ประชาชนต้องเพิ่มความรับผิดชอบในการป้องกัน รักษาสุขภาพให้ปลอดภัยจากโรคติดต่อ ได้มีการร่วมมือของทุกภาคส่วนตั้งแต่ สถาบันครอบครัวและสถาบันสังคมทุกระดับชั้น เพื่อจะช่วยกันลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อในสถานที่ต่าง ๆ และเอื้ออำนวยให้ผู้คนในสังคมสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายขึ้นจากเดิม (สำนักองค์การอนามัยโลกแห่งประเทศไทย, 2563) บุคลากรในองค์กรทางสังคมประเภทต่าง ๆ ล้วนได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 แทบทั้งสิ้น โดยเฉพาะผู้ต้องเดินทางไปทำงานยังแหล่งต่าง ๆ อีกทั้งบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กรบางแห่งยังคงปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าประสงค์ โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังเช่นบุคลากรมหาวิทยาลัย ยังคงทำงานท่ามกลางการเฝ้าระวังการแพร่เชื้อโรคโควิด-19 อย่างเข้มงวด โดยมีการประยุกต์ใช้เครื่องมือสื่อสารออนไลน์เข้ามาช่วยให้สามารถทำงานได้จากที่บ้าน แต่จากสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลกระทบต่อภาวะสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดเป็นความทุกข์ในการดำเนินชีวิต การปรับตัวของบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สามารถเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรม การปรับตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตลอดจนจนปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวต่อการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการปรับตัวและข้อเสนอแนะต่อการให้ความช่วยเหลือจากองค์กรและภาครัฐ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปวางแผนพัฒนาและช่วยเหลือให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีในโอกาสต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของบุคลากรตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะให้กับมหาวิทยาลัยหรือรัฐบาลนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการ

## ขอบเขตการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการ จำนวน 3,433 คน จากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970) และทำคัดเลือกประชากรเข้ากลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน โดยเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม 2564 ถึง สิงหาคม 2564

### ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการปรับตัวของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยได้ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย หมายเลข RU-HRE 64/0047

## วิธีดำเนินการวิจัย

### เครื่องมือการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ คือ 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และ 2) แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปรับตัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีของ Roy (1999) โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นข้อคำถามปลายเปิด ที่ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นได้ตามข้อเท็จจริง ประกอบด้วย

(1) ในภาวะสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด (COVID-19) ท่านมีพฤติกรรมด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ บทบาทหน้าที่ การพึ่งพาอาศัยกันและกัน ในทิศทางใด

(2) เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ท่านมีการวางแผนในการปรับตัวด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ บทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพาอาศัยกันและกันอย่างไร

(3) ท่านมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างที่จะให้กับมหาวิทยาลัยหรือภาครัฐ เพื่อช่วยเหลือท่านให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งที่บ้านและที่ทำงาน

ผู้วิจัยดำเนินการร่างแบบสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้านการใช้ภาษาและความสอดคล้องของข้อความคำถามกับประเด็นที่ต้องการศึกษา คือ พฤติกรรมการปรับตัวเพื่อรองรับชีวิตวิถีใหม่ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมการปรับตัว จำนวน 3 ท่าน แล้วดำเนินการปรับแก้ตามคำชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

2. แบบประเมินพฤติกรรมการปรับตัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีของ Roy (1999) โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบประเมินพฤติกรรมการปรับตัว ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลโดยการทบทวนเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปรับตัว

ขั้นตอนที่ 2 เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับพฤติกรรมการปรับตัว ทั้ง 4 ด้าน ที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมทั้งภายในและต่างประเทศ ดังนี้  
1) พฤติกรรมการปรับตัวด้านร่างกาย 2) พฤติกรรมการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์  
3) พฤติกรรมการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ และ 4) พฤติกรรมการปรับตัวด้านการพึ่งพาอาศัยกันและกัน

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบประเมินพฤติกรรมการปรับตัว ตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการพฤติกรรมการปรับตัว 4 ด้าน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน

2) แบบประเมินพฤติกรรมการปรับตัว ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ  
(1) พฤติกรรมการปรับตัวด้านร่างกาย (2) พฤติกรรมการปรับตัวด้านอัตมโน



ทัศน์ (3) พฤติกรรมการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ และ (4) พฤติกรรมการปรับตัวด้านการพึ่งพาอาศัยกันและกัน โดยมีคำถามทั้งหมด 35 ข้อ เป็นมาตรฐานประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 คะแนน คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120 -127)

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบประเมินพฤติกรรมการปรับตัวให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากนั้นนำมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC อยู่ที่ 0.60-1.00 แล้วผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบประเมินพฤติกรรมการปรับตัวไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์อำนาจจำแนก (discrimination) โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) เพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20-1.00 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) โดยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (alpha coefficient) จึงเหลือข้อคำถาม 30 ข้อ โดยมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ .948 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .301-.805

ขั้นตอนที่ 6 ได้แบบประเมินพฤติกรรมการปรับตัวที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริง

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขออนุญาตคณะและหน่วยงานฝ่ายต่างๆ ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อการเก็บข้อมูลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการด้วยแบบ

ประเมินพฤติกรรมกรรมการปรับตัวและสัมพันธบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปรับตัวกับเพศของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการใช้สถิติ t-test และการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปรับตัวกับ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ สถานการณ์ทำงาน และอายุการทำงานใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน One-way ANOVA หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

### ผลการวิจัย

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.0 ส่วนอายุของผู้ให้ข้อมูลนั้น ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.0 ในด้านสถานภาพการสมรส ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.3 มีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.2 ส่วนใหญ่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.7 โดยมีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.0 และด้านอายุงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3 ดังตารางที่ 1

## ตารางที่ 1

จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	111	35.5
หญิง	202	61.0
ไม่ให้อข้อมูล	18	5.4
รวม	331	100.0
2. อายุ		
18-30 ปี	50	15.1
31-40 ปี	119	36.0
41-50 ปี	88	26.6
51-60 ปี	67	20.2
61 ปีขึ้นไป	2	0.6
ไม่ให้อข้อมูล	5	1.5
รวม	331	100.0
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	173	52.3
สมรส	134	40.5
หม้าย	6	1.8
หย่าร้าง	12	3.6
ไม่ให้อข้อมูล	6	1.8
รวม	331	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	11.8

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	130	39.3
ปริญญาโท	143	43.2
ปริญญาเอก	6	1.8
ไม่ให้ข้อมูล	13	3.9
รวม	331	100.0
5. รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	4	1.2
10,001-15,000 บาท	35	10.6
15,001-20,000 บาท	65	19.6
20,001-25,000 บาท	79	23.9
สูงกว่า 25,000 บาท	148	44.7
รวม	311	100.0
6. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	27	8.2
ลูกจ้างประจำ	6	1.8
ลูกจ้างรายได้	18	5.4
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	139	42.0
พนักงานคลัง	138	41.7
ไม่ให้ข้อมูล	3	0.9
รวม	331	100.0
7. อายุงาน		
1-5 ปี	77	23.3
6-10 ปี	68	20.5
11-15 ปี	59	17.8
16-20 ปี	50	15.1
มากกว่า 20 ปี	76	23.0
ไม่ให้ข้อมูล	1	0.3
รวม	331	100.0

2. การปรับตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการ ภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการมีพฤติกรรมกรรมการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.04$   $SD=.47$ ) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า พฤติกรรมการปรับตัวทั้งด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านร่างกาย และด้านการพึ่งพาอาศัยกันและกัน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\bar{X}=4.10$   $SD=.55$ ,  $\bar{X}=4.09$   $SD=.52$ ,  $\bar{X}=3.99$   $SD=.52$  และ  $\bar{X}=3.98$   $SD=.58$ ) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการภาพรวม และรายด้าน

<i>n=331</i>			
พฤติกรรมกรรมการปรับตัว	$\bar{X}$	SD	ระดับการปรับตัว
ด้านร่างกาย	3.99	.52	มาก
ด้านอัตมโนทัศน์	4.10	.55	มาก
ด้านบทบาทหน้าที่	4.09	.52	มาก
ด้านการพึ่งพาอาศัยกันและกัน	3.98	.58	มาก
ภาพรวม	4.04	.47	มาก

3. เปรียบเทียบลักษณะพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการ ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา และรายได้ ทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา และรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการปรับตัวทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ในส่วนของการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปรับตัวกับ

ตำแหน่งงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการปรับตัวในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการปรับตัวด้านการพึ่งพาอาศัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

เปรียบเทียบพฤติกรรมการปรับตัวกับตำแหน่งงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการทั้งภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการปรับตัว	SS	df	MS	F	p
ด้านร่างกาย					
ระหว่างกลุ่ม	2.037	5	.407	1.510	.186
ภายในกลุ่ม	84.452	313	.270		
รวม	86.488	318			
ด้านอ้อมโนทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	2.195	5	.439	1.460	.202
ภายในกลุ่ม	97.094	323	.301		
รวม	99.289	328			
ด้านบทบาทหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	2.096	5	.419	1.577	.166
ภายในกลุ่ม	83.486	314	.266		
รวม	85.582	319			
ด้านการพึ่งพาอาศัยกัน					
ระหว่างกลุ่ม	4.553	5	.911	2.753	.019*
ภายในกลุ่ม	104.200	315	.331		
รวม	108.753	320			

พฤติกรรมการปรับตัว	SS	df	MS	F	p
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.262	5	.452	2.088	.067
ภายในกลุ่ม	64.550	298	.217		
รวม	66.812	303			

\* $p < .05$

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการกับลูกจ้างมหาวิทยาลัย และตำแหน่งงานที่เป็นข้าราชการกับพนักงานคลัง มีพฤติกรรมการปรับตัวด้านการพึงพาอาศัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4

เปรียบเทียบพฤติกรรมการปรับตัวด้านการพึ่งพาอาศัยกันและกันกับตำแหน่งงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการเป็นรายคู่

ข้อมูลส่วนบุคคล	$\bar{X}$	ตำแหน่งงาน				
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างรายได้	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	พนักงานคลัง
บุคคล	$\bar{X}$	3.70	4.03	3.92	3.99	4.04
ข้าราชการ	3.70	-			*	*
ลูกจ้างประจำ	4.03		-			
ลูกจ้างรายได้	3.92			-		
ลูกจ้าง	3.99				-	
มหาวิทยาลัย						
พนักงานคลัง	4.04					-

\* $p < .05$

4. เปรียบเทียบพฤติกรรมการปรับตัวกับอายุงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการปรับตัวในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 5

เปรียบเทียบพฤติกรรมการปรับตัวกับอายุงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการทั้งภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการปรับตัว	SS	df	MS	F	p
ด้านร่างกาย					
ระหว่างกลุ่ม	1.331	4	.333	1.227	.299
ภายในกลุ่ม	85.157	314	.271		
รวม	86.488	318			
ด้านอัตมโนทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	2.180	4	.545	1.818	.125
ภายในกลุ่ม	97.109	324	.300		
รวม	99.289	328			
ด้านบทบาทหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	2.827	4	.707	2.690	.031*
ภายในกลุ่ม	82.755	315	.263		
รวม	85.582	319			
ด้านการพึงพาอาศัยกัน และกัน					
ระหว่างกลุ่ม	1.526	4	.382	1.124	.345
ภายในกลุ่ม	107.227	316	.339		
รวม	108.753	320			



พฤติกรรมการปรับตัว	SS	df	MS	F	p
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.127	4	.282	1.282	.277
ภายในกลุ่ม	65.685	299	.220		
รวม	66.812	303			

\* $p < .05$

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการที่มีอายุงาน 1-5 ปี กับ 6-20 ปี, อายุงาน 1-5 กับ 21 ปีขึ้นไป, อายุงาน 6-10 ปี กับ 16-20 และ 6-10 กับ 21 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6

เปรียบเทียบพฤติกรรมการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่กับอายุงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการเป็นรายคู่

ข้อมูลส่วนบุคคล	$\bar{X}$	อายุงาน				
		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	4.15	-			*	*
6-10 ปี	4.20		-		*	*
11-15 ปี	4.12			-		
16-20 ปี	3.95				-	
21 ปีขึ้นไป	3.98					-

\* $p < .05$

5. ข้อเสนอแนะที่มหาวิทยาลัยหรือรัฐบาลนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการ

จากการสัมภาษณ์บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการมีข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยจัดหน่วยคัดกรองบุคคลเข้าออกอย่างเคร่งครัดต่อเนื่อง และแจกจ่ายอุปกรณ์ในการป้องกันโรคโควิด เช่นการแจกหน้ากากอนามัยและเจลล้างมือให้เพียงพอและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรู้สึกปลอดภัยในการทำงานแต่ละวัน มีการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับโรคโควิดอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย อย่างเช่นการแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับการติดโรคโควิดของบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ทำงานอยู่อาคารต่าง ๆ ด้านการช่วยเหลือจากภาครัฐ ผู้ให้การสัมภาษณ์มีความต้องการให้องค์การของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการเฝ้าระวังการระบาดของโรคโควิดให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์แพร่เชื้อ การป้องกัน และการฉีดวัคซีนที่ชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับการดูแลป้องกันและการให้ความช่วยเหลือจากภาครัฐ

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการมีพฤติกรรมการปรับตัวต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิดได้ดี ทั้งการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ บทบาทหน้าที่ ร่างกาย การพึ่งพาอาศัยกันและกัน เนื่องจากบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการมีวุฒิภาวะของความเป็นผู้ใหญ่ที่สามารถดูแลจัดการตนเอง ทั้งด้านการทำความเข้าใจอารมณ์ ความคิด มุมมอง และเจตคติที่มีต่อตนเอง การมีความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในส่วนต่างๆ ที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงการดูแลสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงตามความจำเป็น ตลอดจนจนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนรอบข้างที่ก่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกันในระดับดี ทำให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ระบาดของโรคโควิดได้ดี อีกทั้งการเกิดสถานการณ์ระบาดของโรคโควิดยังทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตเพื่อให้สามารถอยู่รอดในการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับ พรรัตน์ แสดงหาญ (2563) ที่ศึกษาการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิดแพร่ระบาด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ด้านร่างกาย และด้านอัตมโนทัศน์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พีระนันท์ จีระยิ่งมงคล และคณะ (2564) ที่ศึกษาประสบการณ์การกักตัวเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิดของนักศึกษาพยาบาล พบว่า การเผชิญกับสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ในการรับมือกับการระบาดของโรคโควิด และสถานการณ์รอบๆ ตัว ทำให้เกิดการแบ่งปันเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา รู้จักดูแลตนเองเพื่อการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อไวรัสโคโรนา ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจของ กรมสุขภาพจิต (2564) ที่พบว่า การปรับตัวของผู้คนในสังคมเป็นไปในทิศทางที่สูงขึ้นในสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรคโควิด แต่การปรับตัวในช่วงที่มีการระบาดของปี 2564 สะท้อนให้เห็นว่าผู้คนในสังคมส่วนหนึ่งมีพลังใจที่ดี มีการปรับตัวต่อการรับมือกับการระบาดได้ดีมากขึ้น และจากการสำรวจพลังใจของประชาชนไทยปี 2564 พบว่า พลังใจที่ส่งผลต่อการปรับตัวมากที่สุดก็คือสมาชิกในครอบครัวและคนใกล้ชิดที่เป็นกำลังใจให้กัน

รองลงมาก็คจะเป็นการมองถึงปัญหาจากสถานการณ์ระบาดของโรคโควิดทำให้ได้รับประสบการณ์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการที่มีเพศ ช่วงอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา และรายได้ที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการปรับตัวทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พรรัตน์ แสดงหาญ (2563) ที่ศึกษาการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด พบว่า บุคคลที่มีเพศที่ต่างกันมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีสถานะตำแหน่งงานเป็นข้าราชการกับลูกจ้างมหาวิทยาลัยและพนักงานคลังมีพฤติกรรมการปรับตัวด้านการพึ่งพาอาศัยกันและกันแตกต่างกัน โดยพนักงานคลังจะมีพฤติกรรมการปรับตัวมากที่สุด รองลงมาคือลูกจ้างมหาวิทยาลัย และข้าราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิดทำให้เกิดความไม่แน่นอนในด้านต่าง ๆ ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีความกระตือรือร้น ช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ พึ่งพาอาศัยกันและกัน ในขณะที่ข้าราชการจะมีความกระตือรือร้นน้อยกว่าเพราะข้าราชการจะมีความมั่นคงมากกว่าจึงมีความรู้สึกที่ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน นอกจากนี้ บุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีอายุงาน 1-5 ปี กับ 6-10 ปี มีพฤติกรรมการปรับตัวแตกต่างจากบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีอายุงาน 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปีจะมีพฤติกรรมการปรับตัวได้ดีที่สุด รองลงมาคือบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มี

ประสบการณ์การ 21 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี จะเกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจในการทำงาน และยังเป็นช่วงของการสนุกกับการทำงาน เห็นความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยกันและกันเพื่อความสำเร็จในการทำงาน ในขณะที่พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานเพียง 1-5 ปี อาจจะยังไม่เข้าใจในวิธีการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จว่าต้องรู้จักการทำงานเป็นทีมเป็น หรือต้องรู้จักที่จะช่วยเหลือพึ่งพากันและกัน ส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป เริ่มเกิดความรู้สึกเคยชินต่อการทำงาน หรือเกิดความเหนื่อยหน่ายกับการทำงาน และมีความเข้าใจในพฤติกรรมของคนอื่นมากขึ้นรวมทั้งได้มีตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นแล้ว จึงทำให้เกิดการพึ่งพาผู้อื่นลดน้อยลงตามลำดับ สอดคล้องกับ พิทักษ์พงศ์ ลีต้ตรู พาย และปริญญาภรณ์ พจน์อริยะ (2562) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด ของพนักงานสำนักงาน กสทช. พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ชนกันันท์ โตชูวงศ์ (2562) ได้ศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤตการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด ยังพบอีกว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและรายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายปฏิบัติการให้ข้อเสนอแนะโดยมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการคัดกรองบุคคลเข้าออกอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง เนื่องจากมีบุคคลเข้าออก

มากมายทั้งนักศึกษาและบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัยอื่นจะทำให้บุคลากรไม่ปลอดภัยจากการแพร่เชื้อโควิดในช่วงนี้ นอกจากนั้นบุคลากรได้เสนอว่าทางมหาวิทยาลัยควรมีการแจกหน้ากากอนามัยและเจลล้างมือให้เพียงพอและสม่ำเสมอ รวมถึงมีการจัดตั้งหน่วยงานเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการแพร่เชื้อโควิดทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยเพื่อช่วยให้บุคลากรได้รับข่าวสารที่เป็นจริง นำเชื่อถือ เพื่อให้บุคลากรสามารถป้องกันและระมัดระวังในการติดต่อสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับบุคคลรอบข้าง ในส่วนของภาครัฐควรมีการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน ทั้งสถานการณ์แพร่เชื้อ การป้องกัน และการฉีดวัคซีน ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสการวางแผนชีวิตให้เหมาะสม ที่จะช่วยให้ประชาชนไม่เกิดความสับสน สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์และดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ในสิ่งที่บุคลากรยังต้องการเช่นการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมในเรื่องของการใช้สารสนเทศทางออนไลน์
2. เป็นแนวทางการให้ความรู้แก่บุคลากรและนักศึกษาในการปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับยุควิถีชีวิตใหม่
3. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการให้ดีขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปรับตัวระหว่างบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงในสายงานต่างๆ
2. ควรทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อสร้างโปรแกรมพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

### เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2564). *กรมสุขภาพจิต เผยผลสำรวจสุขภาพจิตในสถานการณ์การระบาดระลอกใหม่ พร้อมจัดเวทีกู่ขนานหารือกับผู้แทนกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบเพื่อช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตอย่างต่อเนื่อง*. ค้นวันที่ 15 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.dmh.go.th/covid19/news2/view.asp?id=48>
- ชนกนันท์ โตชูวงศ์. (2562). *การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤตการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19*. ค้นวันที่ 15 พฤษภาคม 2564, จาก [http://www.vl-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-1\\_1607918110.pdf](http://www.vl-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-1_1607918110.pdf)
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ คุณปลื้ม. (2563). *การปรับตัวของธุรกิจलयยุค COVID-19*. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พรรัตน์ แสดงหาญ. (2563). การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19. *วารสารการจัการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(2), 14-33.
- พิทักษ์พงศ์ ลีศัตร์พ่าย และปริญญาภรณ์ พจน์อริยะ. (2562). *คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานใน สถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19ของพนักงานสำนักงาน กสทช.* ค้นวันที่ 15 พฤษภาคม 2564, จาก [http://www.vl-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-1\\_1607513954.pdf](http://www.vl-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-1_1607513954.pdf)
- พีระนันท์ จีระยิ่งมงคล, อัจฉราพรรณ วงษ์น้อย, บุญตา สุขวดี, สติรกันต์ ท้วจบ และธัญญ์ศรม์ ดวงคำ. (2564). ประสพการณ์การถูกกักตัวเพื่อป้องกันการแพร่กระจายเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด 19) ของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารวิจัยการพยาบาลและสุขภาพ*, 22(1), 110-124.
- สำนักองค์การอนามัยโลกแห่งประเทศไทย. (2563). *รายงานขององค์การอนามัยโลกประจำประเทศไทย.* ค้นวันที่ 25 พฤศจิกายน 2563, จาก [https://www.who.int/docs/default-source/searo/Thailand/2020-06-22-tha-sitrep-93-covid-19-th.pdf?sfvrsn=a047817e\\_0](https://www.who.int/docs/default-source/searo/Thailand/2020-06-22-tha-sitrep-93-covid-19-th.pdf?sfvrsn=a047817e_0)
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities" *Educational and Psychological Measurement*. 30, 607 – 610.
- Roy, S. C. (1999). *Introduction to nursing: An adaptation model.* Englewood Cliff, N.J: Prentice-Hall.