



ปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal
ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์
เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

พุทธพันธุ์ สอนอิมศาสตร์

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

EFFECTS OF HAPPINESS FACTORS ON WORK PERFORMANCE IN
THE NEXT NORMAL ERA: A STUDY OF EMPLOYEES IN THE AUTOMOTIVE
COMPONENT INDUSTRY, NAVA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE,
PATHUM THANI PROVINCE

BUDDHAPAN SONIMSART


An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration
College of Innovative Business and Accountancy,
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2022




ใบรับรองการศึกษารายบุคคล
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล ปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ยุค Next Normal
ของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
เสนอโดย พุทธพันธุ์ สอนอิมศาสตร์
สาขาวิชา การจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ดร.สุรวี คุนาลัย


ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)


..... กรรมการที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวี คุนาลัย)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลีลา เตียงสูงเนิน)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2566

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	ปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
ชื่อผู้เขียน	พุทธพันธุ์ สอนอิมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร. สุรวี ศุณาลัย
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงาน ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยความสุขที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลสถิติพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลสถิติอนุมาน ด้วยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุและตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal แตกต่างกัน (2) ปัจจัยความสุขด้านการรู้จักใช้เงิน (Happy Money) และด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal

ผลการวิเคราะห์สถิติการถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยความสุข สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ได้ ร้อยละ 29.5 ($R^2 = 0.295$) แปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ การรู้จักใช้เงิน (Happy Money) ($Beta = 0.224$) และการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ($Beta = 0.165$) สมการวิเคราะห์ถดถอย คือ $Y = 3.248 + 0.224(X_6) + 0.165(X_7)$

คำสำคัญ: ปัจจัยความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, Next Normal

๑๖๖

Individual Study Title	EFFECTS OF HAPPINESS FACTORS ON WORK PERFORMANCE IN THE NEXT NORMAL ERA: A STUDY OF EMPLOYEES IN THE AUTOMOTIVE COMPONENT INDUSTRY,NAVA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE,PATHUM THANI PROVINCE
Author	Buddhapan Sonimsart
Individual Study Advisor	Suravee Sunalai, Ph.D.
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

The research aimed to: (1) examine happiness factors in the workplace, (2) study work performance in the Next Normal era, (3) compare work performance in the Next Normal era categorized by personal factors, and (4) explore the effect of happiness factors on work performance in the Next Normal era among employees in the automotive component industry in the Nava Nakorn Industrial Estate, Pathum Thani Province. This research was a quantitative study. Data were collected through an online questionnaire from a sample group of 366 participants and analyzed using descriptive statistics such as frequency distribution, percentages, means, and standard deviations. Inferential statistics including t-tests, analysis of variance, and multiple regression analysis were also employed.

The study found that: (1) different personal factors, such as age and job positions, had varying effects on work performance in the Next Normal era, and (2) happiness factors related to financial management (Happy Money) and having a good family (Happy Family) significantly affected work performance in the Next Normal era.

The multiple regression analysis revealed that happiness factors could explain 29.5% ($R^2 = 0.295$) of the variance in work performance in the Next Normal era. The independent variables with predictive power were financial management (Happy Money) with a beta coefficient of 0.224 and having a good family (Happy Family) with a beta coefficient of 0.165. The regression equation was $Y = 3.248 + 0.224(X_6) + 0.165(X_7)$.

Keywords: Workplace Happiness Factors, Work Performance, Next Normal

0,50

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี สำเร็จด้วยดี เนื่องจากความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร. สุรวี ศุณาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำปรึกษา ข้อคิดเห็น รวมถึงแนวทางการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ งานวิจัยนี้สามารถสำเร็จสมบูรณ์ได้ตามกำหนดเวลา รวมถึงประธานและกรรมการ การวิจัยที่ได้ให้คำแนะนำ ผู้วิจัยขอใช้ออกาสนี้ขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือ เสียสละเวลา ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการศึกษาครั้งนี้

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษามาโดยตลอด รวมถึงเพื่อนๆ ที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอย่างดีเสมอมา จนสามารถทำให้การศึกษารายบุคคลฉบับนี้สำเร็จ โดยสมบูรณ์

พุทธพันธุ์ สอนอิมสาตร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ซ
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข.....	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	11
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานในยุค Next Normal.....	12
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	26
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	27
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	28
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิจัย.....	31
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	32
4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	33
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสุข.....	33
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงาน.....	40
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	43
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	55
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	55
5.2 อภิปรายผล.....	56
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	58
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	64
ก (แบบสอบถามการวิจัย).....	65
ประวัติผู้เขียน.....	72

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	10
3.1	28
4.1	32
4.2	33
4.3	34
4.4	35
4.5	35
4.6	36
4.7	37
4.8	37
4.9	38
4.10	38
4.11	39
4.12	40
4.13	40
4.14	41
4.15	42

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน..... ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	42
4.17 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal จำแนกตามอายุ.....	43
4.18 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal..... ในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ	44
4.19 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal..... ด้านคุณภาพของงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ	45
4.20 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal..... ด้านระยะเวลาการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ	45
4.21 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ	46
4.22 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal จำแนกตามระดับการศึกษา	46
4.23 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal..... ด้านคุณภาพของงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา	48
4.24 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal..... ด้านปริมาณของงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา	48
4.25 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal จำแนกตามตำแหน่งงาน	49
4.26 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal..... จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทนี้	50
4.27 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal..... ด้านระยะเวลาการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทนี้	51
4.28 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal..... ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทนี้	51
4.29 สรุปค่าวิเคราะห์ (Model Summary).....	52
4.30 สรุปค่าการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis).....	52

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	26
-------------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี” ผู้วิจัยได้นำเสนอตามหัวข้อโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) ที่มาและความสำคัญของปัญหา
- (2) คำถามการวิจัย
- (3) วัตถุประสงค์การวิจัย
- (4) สมมติฐานการวิจัย
- (5) ขอบเขตของการวิจัย
- (6) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
- (7) นิยามศัพท์เฉพาะ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคภัยไข้เจ็บที่ผ่านมาเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความเครียดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ตั้งนั้นทุกคนจึงควรหาปัจจัยที่ทำให้ตนเองผ่อนคลายจากความวิตกกังวล หรือความเครียดต่าง ๆ ที่ทำให้รู้สึกถึงความสบายกาย สบายใจหรือที่เรียกว่าความสุข ซึ่งความสุข ในความหมายนี้หมายถึงความรวมถึงความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในการดำเนินชีวิตในสังคมรวมถึงความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานปรารถนาและเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายอย่างราบรื่น เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความสุขก็จะนำความสุขนั้นมาเป็นแรงผลักดันในการทำงาน ทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน ดังนั้นความสุขของคนทำงานถือเป็นประสบการณ์ ความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในอาชีพ การได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานรวมถึงการได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่พึงพอใจ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาอย่างสม่ำเสมอจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556)

องค์กรที่มีความสุขจะมีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรโดยมีวิสัยทัศน์และวางเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกันเพื่อให้องค์กรมีความยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคได้โดยเร็วส่งผลให้ผลของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, 2556)

อย่างไรก็ตามการที่พนักงานจะทำงานให้ผลงานมีประสิทธิภาพได้นั้นองค์กรต้องสร้างความ พึงพอใจให้กับพนักงานก่อน (อิริญญา เพ็ญญะ และ ไชยา ลิ้มวิไล, 2562) เมื่อพนักงานมีความ พึงใจก็จะมีแรงผลักดันให้เกิดความตั้งใจในการทำงานและสามารถทำงานให้ได้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปปรับใช้ในการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพหรือเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับใช้ในองค์กรเพื่อบริหารจัดการการทำงานในยุค Next Normal ให้เหมาะสมกับองค์กรและสามารถสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 คำถามการวิจัย

งานวิจัยเรื่องปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี โดยผู้วิจัย มีคำถามการวิจัย ดังนี้

1.2.1 พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี มีปัจจัยความสุขอยู่ในระดับใด

1.2.2 พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี มีประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal อยู่ในระดับใด

1.2.3 พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal แตกต่างกันหรือไม่

1.2.4 ปัจจัยความสุขส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

จากคำถามการวิจัยผู้วิจัยสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

1.3.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

1.3.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยความสุขที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

1.4 สมมติฐานการวิจัย

งานวิจัยเรื่องปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี โดยผู้วิจัยสามารถกำหนดสมมติฐานดังนี้

1.4.1 พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal แตกต่างกัน

1.4.2 ปัจจัยความสุขมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ประกอบด้วยขอบเขตด้านการวิจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1.) ขอบเขตด้านเนื้อหา 2.) ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ และ 3.) ขอบเขตด้านระยะเวลา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาจากตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม รายละเอียดดังนี้

(1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

(1.1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

(1.2) ปัจจัยความสุขพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

(2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1.) ด้านคุณภาพงาน 2.) ด้านปริมาณงาน 3.) ด้านระยะเวลา 4.) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

1.1.2 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ผู้วิจัยเลือกศึกษาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตส่วนประกอบยานยนต์ภายในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

1.1.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ได้เริ่มทำการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาเรื่องปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1.6.1 เป็นแนวทางการสร้างความสุขในที่ทำงานให้เหมาะสมกับองค์กร

1.6.2 เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพในยุค Next Normal

1.6.3 เป็นแนวทางการวิจัยสำหรับนักศึกษาหรือผู้ที่สนใจในการศึกษาการสร้างความสุขในการทำงานตามความเหมาะสมกับองค์กร

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ผู้ทำวิจัยได้นิยามศัพท์ดังนี้

1.7.1 ปัจจัยความสุขในการทำงาน คือ กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากร มีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีโดยองค์กรได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรมีความสุข มีแรงจูงใจ เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผล การปฏิบัติงาน (ศศิธร เหล่าเที่ยง, 2557) โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2559) ได้วางกรอบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานทั้งหมด 8 ประการ ได้แก่

(1) การมีสุขภาพดี (Happy Body) คือ การดูแลตนเองไม่เป็นภาระของคนอื่นมีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจใช้ชีวิตอย่างมีความสุขซึ่งเป็นผลมาจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

(2) การมีน้ำใจ (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจคิดถึงคนอื่นแบ่งปันซึ่งกันและกัน การรู้บทบาท ของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทระหว่างพ่อแม่และลูกรวมถึงผลการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

(3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักหาวิธีผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ เมื่อเกิดความเครียด ในการทำงานเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

(4) การศึกษาหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นมืออาชีพและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(5) การมีคุณธรรม (Happy Soul) คือ การเป็นผู้มีคุณธรรมเกิดจากการมีหลักธรรมhiri โอบอ้อมประ คือการละอายและเกรงกลัวต่อผลของการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็น ทีมและควรมี

(6) การรู้จักใช้เงิน (Happy Money) คือ การเป็นผู้ที่ใช้จ่ายเงินเป็น มีเงินเหลือเก็บ เป็นหนี้อย่างมี เหตุผลมีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง สามารถจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองและครอบครัว เช่น การทำบัญชี ครัวเรือน เป็นต้น

(7) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัวและครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันเมื่อได้พบกับปัญหาอุปสรรคในชีวิตหรือการทำงานซึ่งการที่ครอบครัวที่แข็งแรงส่งผลให้สังคมมั่นคงตามไปด้วย

(8) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยสังคมแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ สังคมในที่ทำงานและสังคมนอกที่ทำงาน

1.7.2 ประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีกระบวนการทำงาน และการใช้ทรัพยากรในการทำงานจากการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและปริมาณตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งคำนึงถึงความปลอดภัยและใส่ใจสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ สามารถแบ่งประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal เป็น 4 ด้าน ได้แก่

(1) คุณภาพของงาน (Quality) คือ ผลงานที่ปฏิบัติออกมาอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ตามมาตรฐาน และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ด้วยการใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

(2) ปริมาณงาน (Quantity) คือ การปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่คาดหวัง ด้วยการใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

(3) เวลา (Time) คือ เวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เสร็จตามกำหนด โดยสามารถทำงานได้จากสถานที่ต่าง ๆ ด้วยการใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น

(4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ การบริหารค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ โดยให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
- (2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- (3) แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานในยุค Next Normal
- (4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- (5) กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขโดยให้ความสำคัญกับการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและนำเสนอตามหัวข้อโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับความสุข
- (2) นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- (3) นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

2.1.1 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับความสุข

ความสุข (Happiness) เป็นคำนามที่สามารถตีความหมายได้หลายหลายซึ่งการนิยามคำว่าความสุขของแต่ละคนขึ้นอยู่กับทัศนคติ ประสบการณ์และความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่านให้คำจำกัดความของความสุขว่าเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งซึ่งมีหลายระดับโดยอาจเริ่มตั้งแต่ความสบายใจหรือความพึงพอใจเล็กน้อยไปจนถึงความเพลิดเพลินหรือความสนุกสนานซึ่งนักวิจัยหลายท่านได้นำแนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยาหรือชีววิทยามาอธิบายความหมายของความสุขหรือสิ่งทำให้เกิดความสุขโดยมีผู้ให้นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขไว้ดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) นิยามคำว่าสุขหรือสุข-ว่าเป็นคำนาม หมายถึง ความสบายกายสบายใจ เช่น ขอให้ผู้ที่มีความสุข เกิดมาก็มีความสุขบ้างทุกข์บ้าง ส่วนใหญ่ใช้คู่กับคำ เป็น เช่น ขอให้อยู่เย็นเป็นสุข ขอให้เป็นสุข ๆ นะ เป็นต้น

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ (2555) นิยามความหมายของความสุขว่า เป็นประสบการณ์และความรู้สึกที่เกิดความยินดีและปลื้มใจโดยไม่ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

กึ่งทอง กิจจานนท์ (2557) กล่าวว่าความสุข หมายถึง สภาวะที่คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีดำรงชีวิตอย่างสมดุลระหว่างกาย จิตใจและสติปัญญาโดยสามารถเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นองค์รวมและสัมพันธ์กันได้อย่างดีงาม สามารถนำไปสู่การอยู่เย็นเป็นสุขก็คือการอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างคนกับคนและระหว่างคนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

Veenhoven (2011) กล่าวว่า “Subject well - being” ความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัย “Life - Satisfaction” ความพึงพอใจในชีวิตและ “Happiness” ความสุขมีความหมายไม่แตกต่างกันแต่จะขึ้นอยู่กับนักปรัชญาที่จะเลือกใช้คำประเภทไหน สรุปว่าความสุข หมายถึง ความพึงพอใจของคนในคุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่เป็นอยู่ของตนไม่ได้แยกเป็นด้านใดด้านหนึ่งซึ่งเป็นประสบการณ์และความรู้สึกของแต่ละบุคคลว่ามีความพึงพอใจกับชีวิตของตนมาน้อยเพียงใดโดยด้านอารมณ์ทางบวกต้องมีมากกว่าด้านลบต้องเกิดขึ้นน้อย

จากการค้นคว้าเอกสารวิจัยพบว่ามีนักวิจัยหลายท่านได้นิยามความหมายของคำว่าความสุขแตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจสรุปความหมายของคำว่าความสุขได้ว่าเป็นความรู้สึกทางกายและทางใจที่สามารถรับรู้หรือสัมผัสได้ เป็นมุมมองความคิดเห็นหรือความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์หรือสิ่งที่ผ่านมาในชีวิตซึ่งปริมาณความสุขของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีความต้องการและความพึงพอใจในด้านใดและมีการได้รับการตอบสนองอย่างไร เมื่อพิจารณาความรู้สึกของตนเองแล้วหากก่อให้เกิดอารมณ์ด้านบวกก็จะก่อให้เกิดความสุขซึ่งเป็นตัดสินจากความคิดส่วนบุคคลเป็นความสุขที่เป็นนามธรรมไม่สามารถพิสูจน์ได้

2.1.2 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556) อธิบายแนวคิดความสุขในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่ทุกคนต่างปรารถนา ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล เนื่องจากได้เปลี่ยนจากความสุขมาเป็นแรงผลักดันสร้างพลังให้กับบุคลากรในองค์กรให้มีความกระตือรือร้น ความพอใจในการทำงานทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน ดังนั้นความสุขของคนทำงานจึงหมายถึงประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในอาชีพ การได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประกอบกับการได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมความปลอดภัยในงาน หากบุคลากรได้รับสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาอย่างสม่ำเสมอจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

Manion (2003) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานว่าเป็นผลที่เกิดจากประสบการณ์ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคล มีความภูมิใจซึ่งนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยความสุขในการทำงาน คือ การแสดงอารมณ์ทางด้านบวก เช่น ความสนุกในงาน การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ความรักในงาน เป็นต้น มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

(1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นในองค์กรมีความเอาใจใส่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันแสดงถึงความห่วงใยทำให้รู้สึกมีความสุข

(2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองทำงานด้วยความรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงานมีความตื่นตัว กระตือรือร้น ตีใจและรู้สึกมีความสุขกับงานที่ตนทำ

(3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ การมีเสรีภาพทางด้านความคิดสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและทำให้องค์กรพัฒนาได้

(4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและ ความเชื่อถือไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้

(1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

(2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามลำดับ การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

(3) สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงานทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงานที่ทำอยู่รวมถึงชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

(4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล

(5) ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากถ้าบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

(6) การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ ผู้ปฏิบัติงานการนิเทศงานมีความสำคัญและสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจต่องานได้การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงาน

(7) ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

(8) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ผู้ปฏิบัติงานหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานชาย

(9) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่างๆ

(10) บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม อุปกรณ์ที่ใช้สนับสนุนการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัยสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

(11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงานมีเพื่อนร่วมงานมีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกระดับการทำงานนั้นก็จะมีความสุข

(12) การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลังมีความจริงต่อกัน

(13) การสื่อสาร การสื่อสารในงานมีสองประเภท คือ แบบใช้คำพูดและแบบไม่ใช้คำพูดซึ่งการสื่อสารในงานมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ แบบใช้คำพูดมีหลักการสำคัญ คือ ต้องพูดความจริงอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย ในส่วนของการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูด เช่น ประกาศ หนังสือเวียน โน้ตเล็ก ๆ กระดานเตือน ความจำ เป็นต้น การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันแก่ผู้ร่วมงานทำให้งานสะดุดหรือเกิดอุปสรรคน้อยลง

(14) การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นการพัฒนาตนเอง

2.1.3 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) ได้นิยามความหมายขององค์กรแห่งความสุขว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ชีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559) อธิบายองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประกอบด้วย

(1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงได้ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงามและเอื้อเฟื้อแบ่งปันประโยชน์ให้กับสังคม

(2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกที่ทำงานเป็นบ้าน หลังที่สองของพนักงานทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กรโดยที่ทำงานที่น่าอยู่ (Happy Home) ตามที่กล่าวนี้ประกอบด้วย 1.) ความอบอุ่นของบ้าน (House) 2.) คนในองค์กร(Human) 3.) ความสุข (Happy)

(3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) หมายถึง การที่ชุมชนเกิดความรักและสามัคคี มีการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันและเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้างและยังหมายความรวมถึงการที่ผู้มีส่วนได้เสียที่อยู่ภายนอกองค์กร ชุมชนและสังคมเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ชีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559) กล่าวว่าเมื่อองค์กรใดก็ตามได้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานจนสามารถสร้างให้องค์กรของตนเองเป็นองค์กรแห่งความสุขได้สำเร็จจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่พนักงานและองค์กร รายละเอียดตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปประโยชน์ของการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

สรุปประโยชน์ของการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	
ประโยชน์ต่อพนักงาน	ประโยชน์ต่อองค์กร
1. ได้รับการดูแลตามสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายกำหนด	1. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันสุขภาพ รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวกับสุขภาพ
2. เกิดความเครียดน้อยลง	2. ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร
3. ลาออกน้อยลง	3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมภายในองค์กร
4. ขาดงานน้อยลง	4. มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
5. เจ็บป่วยน้อยลง	5. สามารถบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
6. เกิดอุบัติเหตุตุน้อยลง	6. สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
7. ตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ	7. ลดอัตราการขาดงาน
8. มีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ	8. ลดอัตราการลาออกของพนักงาน
9. มีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี	9. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
10. มีคุณธรรม	10. พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น
11. มีแรงจูงใจในการทำงาน	11. องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น
12. มีความพึงพอใจต่องานและองค์กร	12. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร
13. มีความผูกพันต่อองค์กร	

แนวคิดความสุขแปดประการ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาวะ (สสส.) (2559) เชื่อว่าความสุขของคนทำงานเป็นผลมาจากการสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบซึ่งทับซ้อนกันอยู่ ได้แก่ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัวและความสุขขององค์กรหรือสังคม การมีความสุขต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบครัว องค์กรหรือชุมชนได้รับความเดือดร้อน ตัวอย่างเช่น การทำงานอย่างหนักเพื่อความเจริญในหน้าที่การงานแต่ไม่มีเวลาให้ครอบครัวหรือภายหลังเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้จนกลายเป็นภาระให้กับครอบครัว เป็นต้น เมื่อคนทำงานสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้และสามารถจำแนกความสุขในการทำงานโดยสามารถแบ่งความสุขแปดประการ (Happy 8) ได้ดังนี้

(1) การมีสุขภาพดี (Happy Body) คือ การดูแลตนเองไม่เป็นภาระของคนอื่นมีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจใช้ชีวิตอย่างมีความสุขซึ่งเป็นผลมาจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

(2) การมีน้ำใจ (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจคิดถึงคนอื่นแบ่งปันซึ่งกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทระหว่างพ่อแม่และลูก รวมถึงผลการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

(3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักหาวิธีผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ เมื่อเกิดความเครียดในการทำงานเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

(4) การศึกษาหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นมืออาชีพและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(5) การมีคุณธรรม (Happy Soul) คือ การเป็นผู้มีคุณธรรมเกิดจากการมีหลักธรรมหรือข้อปฏิบัติคือการละอายและเกรงกลัวต่อผลของการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีมและควรมี

(6) การรู้จักใช้เงิน (Happy Money) คือ การเป็นผู้ที่ใช้เงินเป็น มีเงินเหลือเก็บ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผลมีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง สามารถจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองและครอบครัว เช่น การทำบัญชีครัวเรือน เป็นต้น

(7) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัวและครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันเมื่อได้พบกับปัญหาอุปสรรคในชีวิตหรือการทำงานซึ่งการที่ครอบครัวที่แข็งแรงส่งผลให้สังคมมั่นคงตามไปด้วย

(8) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยสังคมแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ สังคมในที่ทำงานและสังคมนอกที่ทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า มีนักวิจัยหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันออกไปซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานโดยสามารถแยกประเด็นที่เกี่ยวข้องเป็น 2 ส่วนโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) นิยามและแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

(2) ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2.2.1 นิยามและแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) นิยามความหมายคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

Millet (1954) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

พัฒนา คดีพิศาล (2553) ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้ได้ผลผลิตออกมามีคุณภาพและจำนวนมากที่สุด ในการใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมให้น้อยที่สุด โดยมีกลยุทธ์และระบบการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

สิริวดี ชูเชิด (2556) กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเองหรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กรซึ่งจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

จริญญา เพ็ญญา และ ไชยา ลีมีวิไล (2562) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นผลมาจากการที่องค์กรได้สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานก่อน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจแล้วจะนำไปเป็นแรงผลักดันให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

2.2.2 ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

Peterson and Plowman (1989, อ้างถึงใน ชุตติมา สอนดี, 2563) ได้นิยามองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

(1) คุณภาพของงาน (Quality) คือ คุณภาพของงานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูง มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด รวดเร็วและไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานต้องทำให้เกิดความพึงพอใจและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด

(2) ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่ตั้งไว้

(3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีความเหมาะสมโดยองค์กรต้องมีพัฒนาวิธีลดระยะเวลาปฏิบัติงานเพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานโดยที่งานไม่ผิดพลาดและทันตามกำหนด

(4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผลประโยชน์ที่จะได้รับและให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุดเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่าย และเพิ่มรายได้และกำไรให้สูงสุด ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าใช้จ่ายโดยมีความสูญเสียให้น้อยที่สุด

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานได้ว่าเป็นการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ซึ่งประกอบด้วยความชำนาญและสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการทำงานเริ่มตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ มิติความคุ้มค่าหรือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยให้เกิดผลลัพธ์สูงที่สุดในการสร้างงานให้มีคุณภาพควบคู่กับปริมาณตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้สามารถแบ่งประสิทธิภาพในการทำงานเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1.) ด้านคุณภาพของงาน 2.) ด้านปริมาณงาน 3.) ด้านระยะเวลา 4.) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานในยุค Next Normal

ความปกติ ความปกติใหม่และความปกติถัดไป (Normal , New Normal and Next Normal) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า ปกติ หมายถึง ธรรมดา เป็นไปตามเช่นเคย ไม่แปลกไปจากธรรมดา

การแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ทำให้เกิดภาวะวิกฤติทางสาธารณสุขทั่วโลก นอกจากจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในหลายด้านแล้วยังทำให้เกิดการรับรู้ของผู้คนเกี่ยวกับโลกในยุคนี้เปลี่ยนไปเนื่องจากรูปแบบพฤติกรรมกรรมการดำเนินชีวิตได้ปรับเปลี่ยนไปจากวิถีเดิมเพื่อรอดพ้นจากโรคร้ายที่เกิดขึ้น

ความปกติใหม่ (New Normal) เป็นช่วงเวลาที่มีการระบาดของโรค COVID - 19 เป็นสถานการณ์ที่แต่เดิมเป็นสิ่งที่ไม่ปกติซึ่งผู้คนไม่คุ้นเคย ไม่ใช่มาตรฐานภายหลังมีเหตุการณ์บางอย่างจึงมีการเปลี่ยนแปลงทำให้สถานการณ์นั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐาน (สุรพล อิศรไกรศีล , 2563)

ในช่วงเวลาที่สถานการณ์เริ่มคลี่คลายลงแต่ภายหลังกลับมีการแพร่ระบาดรอบใหม่อีกหลายครั้งอย่างต่อเนื่องจึงต้องปรับเปลี่ยนแผนการรับมือกับวิกฤติการณ์ดังกล่าวทั้งกระบวนการจัดการ แนวคิด และพฤติกรรมจนกลายเป็นกิจวัตรใหม่ซึ่งเปลี่ยนจากสิ่งที่เคยทำเป็นประจำทั้งด้านสุขอนามัย การอุปโภคบริโภค การติดต่อสื่อสารด้วยกิจกรรมที่ต้องรักษาระยะห่างทางสังคมและลดการสัมผัส ซึ่งภายหลังสิ่งเหล่านี้ได้กลายมาเป็นความเคยชินกับวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคมซึ่งการไม่ปฏิบัติตามกิจวัตรใหม่กลายเป็นความผิดปกติไปซึ่งความปกติใหม่นี้ได้นำไปสู่การสร้างสรรค์เทคโนโลยีหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่เพื่อรักษาและฟื้นฟูสภาพเศรษฐกิจและสังคมดังเช่นธนาคารยกระดับให้บริการทางการเงินในรูปแบบดิจิทัลที่มีความยืดหยุ่นในการใช้จ่าย ร้านค้าช้อปปิ้งไปใช้ช่องทางออนไลน์เป็นหลัก สถานศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนเป็นห้องเรียนดิจิทัลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โรงพยาบาลให้บริการแบบการแพทย์จากทางไกล การปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายใต้ความยืดหยุ่นของการแพร่ระบาดเหล่านี้ทำให้ผู้บริโภคได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินชีวิตมากขึ้นโดยมีแนวโน้มที่จะใช้ต่อไปแม้ว่าสถานการณ์จะกลับสู่สภาวะปกติก็ตาม

วิกฤติการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ยิ่งเวลาผ่านไป ยิ่งทำให้เห็นความแตกต่างของความปกติที่ต่างไปจากเดิมมากขึ้นโดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

- (1) ช่วงก่อนการแพร่ระบาดซึ่งยังคงเป็นวิถีชีวิตแบบเดิม
- (2) ช่วงการแพร่ระบาดที่ปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตเป็นความปกติใหม่
- (3) ช่วงหลังการแพร่ระบาด ที่คาดว่าจะไม่สามารถกลับไปเป็นวิถีชีวิตแบบเดิมได้และอาจเป็นความปกติที่ไม่เหมือนวิถีชีวิตในปัจจุบันอีกเช่นกัน (Sneider & Singhal , 2020)

McKinsey and Company วิเคราะห์การเปลี่ยนผ่านจากวิกฤติในปัจจุบันสู่ความปกติถัดไป (Next Normal) เป็น 5 ระยะ (Sneider & Singhal , 2020) ดังนี้

(1) ระยะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Resolve) เป็นช่วงแรกของการเริ่มต้นแพร่ระบาดซึ่งประเทศต่างๆ ทั่วโลกได้เฝ้าระวังและกำหนดมาตรการด้านสาธารณสุขโดยการจำกัดการเดินทาง เว้นระยะห่าง กักตัว และปิดสถานที่เสี่ยง ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องวางแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจและความปลอดภัยของบุคลากรโดยการทำงานจากที่พักอาศัย (Work From Home : WFH) ซึ่งแต่ละภาคส่วนจะต้องพิจารณาถึงขอบเขต อัตราการติดเชื้อและระดับความเข้มงวดของมาตรการในแต่ละช่วงเวลาให้สอดคล้องกับความรุนแรงของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค

(2) ระยะปรับตัวให้ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ (Resilience) การแพร่ระบาดได้ขยายตัวมากขึ้นทำให้เกิดวิกฤติกับระบบเศรษฐกิจตามมาเนื่องจากการหดตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างฉับพลันทำให้ต้องวาง

แนวทางป้องกันทางสาธารณสุขโดยประชาชนจำเป็นต้องปรับตัวเข้าสู่ความปกติใหม่ เช่น การสวมหน้ากากอนามัย การล้างมืออย่างสม่ำเสมอ การรักษาระยะห่างและการหลีกเลี่ยงพื้นที่แออัดหรือกิจกรรมรวมกลุ่ม

(3) ระยะเวลาคลื่นสึ่วิถีปกติ (Return) สถานการณ์การแพร่ระบาดเริ่มบรรเทาลงเป็นผลมาจากการได้รับวัคซีนจนเกิดภูมิคุ้มกันหมู่ มีการผ่อนปรนมาตรการทางสาธารณสุข หน่วยงานต่าง ๆ เริ่มกลับเข้าสู่การทำงานตามปกติโดยที่ยังคงรูปแบบวิถีชีวิตปกติใหม่พร้อมกับเฝ้าระวังการแพร่ระบาดต่อไปซึ่งการกลับเข้าทำงานให้ผู้คนรวมกลุ่มกันย่อมเพิ่มโอกาสในการติดเชื้อสูงขึ้นจึงเกิดการแพร่ระบาดรอบใหม่เรื่อยมา

(4) ระยะเวลาคิดใหม่ (Reimagination) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีผลต่อวิถีชีวิต วิธีการทำงาน วิธีการใช้เทคโนโลยีซึ่งค่อย ๆ มีความชัดเจนมากขึ้นเมื่อเวลาผ่านไปดังเช่นโลกออนไลน์ที่ไร้สัมผัสกลายเป็นรูปแบบที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคต่างไปจากเดิม

(5) ระยะเวลาปฏิรูป (Reform) โลกเกิดคำจำกัดความของเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดซึ่งนำไปสู่ ผลกระทบในวงกว้างอย่างการแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ที่สร้างความท้าทายในการพัฒนานโยบายการรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันความปกติใหม่และสภาวะปกติถัดไปซึ่งเป็นผลมาจากการแพร่ระบาดของโรคนี้นำให้เราได้รับทั้งบทเรียนและโอกาสส่วนนวัตกรรมแบบไหนที่นำมาใช้แล้วจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมได้ดีขึ้น

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2565) สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19 ที่ผ่านมามีสร้างผลกระทบในการดำรงชีวิตการทำงานส่งผลให้ผู้คนที่ต้องปรับตัวเพื่ออยู่รอดโดยเริ่มจากการอยู่บ้านเพื่อลดการเดินทางและเว้นระยะห่าง (Social distancing) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำรงชีวิตและการให้บริการไปจากเดิมตามแนวทางชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่งแล้วประชาชนทุกคนได้ปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจนกลายเป็นความปกติใหม่กันไปเรียบร้อยแล้วและในปัจจุบันประชาชนได้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตกันมากขึ้นเพื่อเตรียมก้าวผ่านไปยังชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal)

ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เป็นแนวทางที่ผู้คนในสังคมได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตจากที่เคยออกจากบ้านเพื่อไปทำงานปรับเปลี่ยนมาทำงานส่วนใหญ่อยู่ที่บ้าน เมื่อต้องออกจากบ้านก็ต้องใส่หน้ากากอนามัยเพื่อป้องกันเชื้อโรค ส่วนภาคธุรกิจก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการไปสู่ระบบซื้อขายและบริการผ่านระบบออนไลน์ซึ่งจะพบว่าในชีวิตวิถีใหม่มีการใช้บริการต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์มากขึ้น มีแพลตฟอร์มบริการดิจิทัล (Digital Service Platform) บนระบบออนไลน์เกิดขึ้นมากมาย สามารถซื้อสินค้าหรือใช้บริการต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น

ชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) คือ การใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ของประชาชนภายหลังจากที่ได้ปรับตัวกับสถานการณ์โควิด 19 จนเกิดความคุ้นชินซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยธนาคารแห่งประเทศไทยได้ศึกษารูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนทั่วโลกที่เปลี่ยนไปหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่สะท้อนให้เห็นการใช้เทคโนโลยีและบริการดิจิทัลรวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ตอบโจทย์เรื่องความสะดวกสบายโดยเน้นเรื่องความปลอดภัยด้านสุขอนามัยและผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมหรือความยั่งยืนมากขึ้น โดยมีเทรนด์การใช้ชีวิตแบบ Next Normal มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) Stay at home Economy สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงไป บ้านจึงเปลี่ยนจากที่อยู่อาศัยกลายเป็นที่ทำงานซึ่งสามารถทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ได้อย่างสะดวก เทรนด์ดังกล่าวก่อให้เกิดรูปแบบเศรษฐกิจที่เรียกว่า Stay at home Economy เช่น การประชุมผ่านแอปพลิเคชัน การทำธุรกิจ E - commerce หรือการเลือกซื้อสินค้าผ่านประสบการณ์เสมือนจริง (Virtual Reality) เป็นต้น

(2) Touchless Society การดำเนินชีวิตในโลกยุค Next Normal จะเน้นในความปลอดภัยด้านสุขอนามัยมากกว่าปัจจัยอื่น ดังนั้นเทคโนโลยีจึงถูกพัฒนาเพื่อลดการสัมผัส ตัวอย่างเช่น ระบบการจัดส่งสินค้าแบบ Non - contact delivery ระบบประตูอัตโนมัติในพื้นที่สาธารณะ รูปแบบการจ่ายเงินแบบ e - payment รวมถึงการออกแบบพื้นที่ธุรกิจที่สามารถให้บริการลูกค้าแบบปราศจากการสัมผัสใดแต่จะใช้เทคโนโลยีการสั่งงานด้วยเสียง (Voice recognition) หรือจำลองโลกเสมือนจริง (Augmented reality) แทน

(3) Regenerative Organic การให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นหัวใจสำคัญของโลกยุค Next Normal ดังนั้นจึงเกิดมาตรฐานสินค้าเกษตรที่เรียกว่า Regenerative Organic ซึ่งไม่เพียงต้องปลอดสารพิษและปราศจากการใช้เมล็ดพันธุ์ดัดแปลงเท่านั้นแต่ต้องครอบคลุมถึงมาตรฐานคุณภาพดิน การคุ้มครองสัตว์ คุณภาพชีวิตเกษตรกร ความยุติธรรมด้านค่าแรงรวมถึงระบบฟาร์มที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

นอกจากการใช้ชีวิตประจำวันของภาคประชาชนแล้วในส่วนของภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด 19 ได้เตรียมพร้อมและปรับตัวเพื่อตอบสนองตามความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป โดยตัวอย่างการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ การพัฒนาแพลตฟอร์มการทำธุรกรรมการเงินบนสมาร์ตโฟนระหว่างผู้ซื้อและผู้ขาย โดยไม่ผ่านตัวแทนจำหน่าย การใช้เครื่องพิมพ์สามมิติ การใช้ระบบอัตโนมัติ การใช้เทคโนโลยี Artificial Intelligence (AI) และ Machine Learning (ML) เป็นต้น ซึ่งนอกจากการปรับตัวด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพัฒนากระบวนการผลิตแล้ว ภาคอุตสาหกรรมยังได้มองถึงแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่าย เช่น การปรับลดจำนวนแรงงานโดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labour) หรือกลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำ (Low Skill)

การเปลี่ยนแปลงจาก New Normal ไปสู่ Next Normal ยังเป็นการสนับสนุนให้เกิดระบบนิเวศที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยให้เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลซึ่งต้องให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐานทางด้านดิจิทัล (Digital Infrastructure) เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมและต้องให้ความสำคัญกับความมั่นคงและปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) และการใช้ประโยชน์จากระบบข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Platform) ในการพัฒนาธุรกิจและการให้บริการ

แม้ว่าประเทศไทยจะได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด 19 แต่เชื่อว่าจะสามารถผ่านไปได้และมีโอกาสฟื้นตัวกลับมาได้ในที่สุดด้วยความร่วมแรง ร่วมใจจากทุกภาคส่วนและถือเป็นโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านดิจิทัลของประเทศอีกด้วย

การทำงานยุค Next Normal ทำให้เราต้องเรียนรู้และปรับตัวให้สามารถเปลี่ยนแปลงโดยเน้นที่ผลลัพธ์โดยต้องพัฒนาให้เป็นดิจิทัลและมีการใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ข้อมูล Smart Technology มีการวางแผนในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยการพัฒนาการทำงานแบบออนไลน์มากขึ้น การเตรียมพร้อมด้านองค์ความรู้และทัศนคติบุคลากรให้เป็นดิจิทัลเพื่อสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานในชีวิตวิถีถัดไป (พระครูใบฎีกาวิชาญ วิสุโท และ ยุภาพร ยุภาศ, 2565)

ชัยทวี เสนะวงศ์ (2564) อธิบายถึงการทำงานในรูปแบบ Next Normal ไว้ว่าในช่วงปี 2563 – 2564 ที่ผ่านมาเป็นช่วงเวลาที่ยากลำบาก ๆ ทั้งโลกต่างประสบกับภาวะที่ยากลำบากที่กิจการต่าง ๆ ได้ล้มละลายเป็นจำนวนมากซึ่งเป็นผลกระทบมาจากมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค Covid - 19 ของภาครัฐในแต่ละประเทศได้ใช้มาตรการปิดประเทศเป็นการชั่วคราวเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดไม่ให้ขยายวงจนไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งทำให้ระบบเศรษฐกิจได้หยุดชะงักชั่วคราวทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนได้เปลี่ยนแปลงจากเดิมอย่างมากซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทำให้ผู้คนต้องเปลี่ยนวิถีชีวิตรวมถึงเปลี่ยนวิธีการบริหารองค์กร ใครที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงไม่ทันก็จะถูกธรรมชาติ Disrupt ไปในที่สุดโดยสภาพแวดล้อมขององค์กรภายหลังการแพร่ระบาดจะเพิ่มลักษณะความเป็น VUCA (ผันผวน ไม่แน่นอน สลับซับซ้อน คลุมเครือไม่ชัดเจน) ได้เร็วขึ้นอย่างมากและจะเกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “วิถีปกติถัดไป (Next Normal)” หมายถึง การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่มองไปข้างหน้า องค์กรที่กำลังเผชิญกับผลกระทบของการแพร่ระบาดต้องจัดทำแผนฟื้นฟูองค์กรด้วยการสร้างฉากทัศน์อนาคต (Future scenario)ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรขึ้นหลังการแพร่ระบาด เช่น โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร พฤติกรรมของผู้บริโภคจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร กิจกรรมทางเศรษฐกิจจะปรับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติที่จะสร้างความยั่งยืนของระบบนิเวศอย่างไร เป็นต้น แล้วพยายามปรับแนวคิด ปรับตัว ปรับการบริหารโดยปฏิบัติตามแผนฟื้นฟูองค์กรให้สอดคล้องกับฉากทัศน์อนาคตขององค์กรพยายามหาหนทางแก้ไขวิกฤติให้เป็นโอกาสที่ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติจากมุมมองระยะสั้นจากระบบทุนนิยมที่เอื้อประโยชน์ให้หุ้นส่วนเป็นหลักมาเป็นทุนนิยมระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรอย่างเท่าเทียมกันและคำนึงถึงปัจจัยด้านธรรมาภิบาลต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยอ้างอิงตาม Klaus Martin Schwab ผู้ก่อตั้งและประธานบริหารสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum : WEF) เรียกว่า “The Great Reset” ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรในระยะสั้นจะอยู่รอดในอนาคตและจะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ในช่วงต้นปี พ.ศ. 2564 เกิดการแพร่ระบาดรอบที่สองซึ่งการระบาดได้ขยายวงกว้างอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบรุนแรงมากกว่าในปี 2563 ทำให้องค์กรต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนฟื้นฟูองค์กรซึ่งต้องสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียให้เกิดการรับรู้ในระดับจิตใต้สำนึกว่าองค์กรกำลังมีภัยอันตรายร้ายแรงที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Sense of Urgency) ในระยะแรกต้องให้มีความเข้าใจที่ตรงกันก่อนว่าไม่ใช่เพื่อความเจริญเติบโต (New Growth) แต่เป็นการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด (Survival Mode) ให้ได้ซึ่งถ้าทำไม่สำเร็จองค์กรอาจล้มละลายเหมือนกับที่องค์กรอื่น ๆ ประสบปัญหาอยู่ดังนั้นแผนฟื้นฟูองค์กรที่จัดทำขึ้นเป็นจินตนาการที่องค์กรจำเป็นต้องเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวิถีโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงแบบไม่เหมือนเดิมเพราะฉะนั้นการลงมือปฏิบัติตามแผนองค์กรจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ

โดยเฉพาะการบริหารคนซึ่งคำนี้ในปัจจุบันคนรุ่นใหม่มองว่ามีความหมายในมุมมองที่สื่อสารไปในทางลบมากกว่าซึ่งมองว่าเป็นคนไม่ดี ไม่เก่ง ไม่มีความสามารถเพียงพอถึงทำให้องค์กรต้องมาบริหารพวกเขา จึงเริ่มใช้คำว่าดูแลหรือการอำนวยความสะดวกเพื่อให้คนทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพแทน

การทำงานยุค Next Normal เป็นยุคที่มนุษย์ต้องทำงานร่วมกับเทคโนโลยี (Human - Technology Partnership) มากขึ้นโดยในงานที่ง่าย ๆ ทำแบบเดิมซ้ำ ๆ กันเป็นประจำไม่ใช้ความสามารถมากที่แต่เดิมใช้มนุษย์ทำจะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติหรือปัญญาประดิษฐ์ (AI) แต่มนุษย์ยังคงเป็นศูนย์กลาง (People Centricity) ในการทำงานที่มีความสำคัญ มีความจำเป็นต่อองค์กรมากขึ้นเพราะ AI และ Machine Learning ต่าง ๆ จะทำหน้าที่ช่วยลดระยะเวลาการทำงานของมนุษย์ทำให้มนุษย์มีเวลาเหลือเพิ่มขึ้นเพื่อไปใช้เวลาสร้างสรรค์กับงานที่ต้องใช้ความคิดวิเคราะห์หรือใช้จินตนาการสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มหรือความได้เปรียบในการแข่งขันซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวได้มากขึ้น ดังนั้นองค์กรต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการดูแลคนโดยปรับวิถีคิดใหม่ควรมองคนในแง่บวกโดยเริ่มที่เปลี่ยนจากการควบคุมคนให้ทำงานมาเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี อำนวยความสะดวกและสนับสนุนส่งเสริมให้คนได้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพโดยกิจกรรมพื้นฐานของงานการดูแลคนควรจะต้องมีการพัฒนาในประเด็นดังต่อไปนี้

(1) การจ้างงาน (Workforce Employment) การทำงานในอนาคตจะเป็นการทำงานลักษณะ Hybrid Workplace ที่มีความยืดหยุ่นผสมผสานระหว่างการทำงานที่สำนักงานกับการทำงานนอกสำนักงาน (Work From Anywhere) ดังนั้นองค์กรต้องเตรียมความพร้อมด้านกระบวนการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น การเตรียมพร้อมในการสนับสนุนเทคโนโลยีและอุปกรณ์เพื่อตอบสนองความต้องการของคนที่ต้องการทำงานที่ไหน เมื่อไหร่ก็ได้ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบกับแนวคิดของการบริหารองค์กรยุค Nex Normal จะเน้นการลดหรือรีดไขมันส่วนเกิน (Lean) ออกไปให้มากที่สุด ดังนั้นเมื่อมีงานใหม่เข้ามาองค์กรต้องเปรียบเทียบระหว่างการจ้างงานคนใหม่เพิ่มเข้ามาในองค์กรหรือจะพัฒนาคนที่มีอยู่แล้วให้ทำงานที่เข้ามาใหม่ได้หรือไม่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้วมองว่ามีความจำเป็นจริง ๆ จึงดำเนินการจ้าง (Buy / Recruit) โดยต้องทบทวนถึงผลลัพธ์ของการพัฒนาคนแล้วต้องพิจารณาคนที่ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้องค์กรจะต้องพร้อมที่ปล่อย (Release) ออกจากองค์กรไป การจ้างงานรูปแบบ Next Normal มีปัจจัยที่องค์กรต้องคำนึง ดังนี้

(1.1) Gig Economy ระบบเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ซึ่งมีผลต่อการจ้างงานแบบเดิมในลักษณะนายจ้างกับลูกจ้างในอนาคตคนรุ่นใหม่จะสนใจทำงานในลักษณะของงานไม่ประจำมากขึ้น (Gig Worker) เป็นปัจจัยที่องค์กรจะต้องออกแบบระบบงานว่างงานแบบไหนเป็นงานประจำ แบบไหนเป็นงานครั้งคราว (Freelance) แล้วออกแบบกระบวนการจ้างงานและระบบค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการให้สอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับงานที่มีความหลากหลายมากขึ้น

(1.2) คุณสมบัติของคนที่องค์กรจะพิจารณาจ้างงานจะเปลี่ยนไปจากปัจจุบัน เช่น วุฒิการศึกษา อายุ เพศ จะมีความสำคัญต่อการจ้างงานน้อยลงไปในขณะที่คุณค่าที่แท้จริงที่มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจจ้างงานคือความสามารถและทักษะของคนที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร กล่าวโดยสรุปเกณฑ์ที่องค์กรตัดสินใจว่าจะ

จ้างหรือไม่จ้างอยู่ที่ความสามารถ ทักษะหรือศักยภาพของพนักงานที่จะสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้หรือไม่

(1.3) สังคมไทยจะพัฒนาไปสู่สังคมของผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว คนจะมีอายุยืนยาว มีสุขภาพดีขึ้น และมีจำนวนมากขึ้นส่งผลให้องค์กรจะต้องปรับแนวคิดในเรื่องของการเกษียณอายุใหม่ประกอบกับในอนาคตกำลังแรงงานของคนรุ่นใหม่ก็จะมีน้อยลงซึ่งประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานจึงมีความจำเป็นที่องค์กรต้องทบทวนเรื่องการขยายอายุการเกษียณของพนักงานรวมถึงการรูปแบบของจ้างงานผู้สูงอายุที่ไม่เคยเป็นพนักงานขององค์กรมาก่อน

(1.4) มุมมองด้านการทำงานของคนทำงานจะเปลี่ยนไปจากเดิมที่คนจะทำงานในสายอาชีพที่สอดคล้องกับที่เรียนมาแต่ในอนาคตวิชาชีพหลักตามที่เรียนอยู่ในสถาบันการศึกษานั้นจะสามารถนำมาใช้กับการทำงานในช่วงแรกเท่านั้นเนื่องจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน คนทำงานจะพัฒนาความรู้ของตนเองขึ้นมาตามทักษะใหม่ที่ตนเองสะสมในระหว่างการทำงานแล้วเพิ่มพูนไปเรื่อยๆ

(2) การพัฒนาคน (Workforce Development) โลกยุค Post Covid - 19 เป็นยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Exponential Change) ความรู้ที่ใช้ประกอบอาชีพแบบดั้งเดิมจะถูกแทนที่ด้วยความรู้ชุดใหม่อย่างรวดเร็ว (Knowledge Disruption) ในปี ค.ศ. 2020 สภาเศรษฐกิจโลก World Economic Forum (WEF) ได้สำรวจคนในกลุ่มประเทศอาเซียนอายุระหว่าง 15 - 35 ปี จำนวน 56,000 คน เพื่อหาคำตอบว่า “คนรุ่นใหม่คิดอย่างไรกับอนาคตของงานและการเรียนรู้” พบว่าคนรุ่นใหม่มองว่าทักษะที่ตัวเองมีจะมีอายุใช้งานได้ประมาณ 9 ปี หลังจากนั้นจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะชุดใหม่ทั้งในรูปแบบของ Upskill และ Reskill เพื่อให้สามารถทำงานต่อไปในอนาคตได้โดยภาพรวมสภาเศรษฐกิจโลกสรุปว่าคนทำงานในยุค Post Covid - 19 ต้องมีลักษณะ “Multipotentialites” เป็นพฤติกรรมของคนที่มีความสนใจและมีความสามารถหลายอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาที่ไม่แน่นอนในอนาคตซึ่งควรจะมีการพัฒนา Core Skills (Hard และ Soft) จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การรักษาคน (Workforce Retention) องค์กรในอนาคตจะมีการแข่งขันกันสูงกว่าปัจจุบันมากทั้งแข่งขันกันทางธุรกิจและการแข่งขันกับ Disruptive Technology อีกทั้งยังมีภัยพิบัติที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งไม่คาดคิดมาก่อนว่าจะเป็นอุปสรรคในการทำงาน การที่องค์กรจะอยู่รอดจะต้องมีคนเก่ง (Talent) อยู่ในองค์กร การมีคนเก่งในองค์กรนอกจากจะสร้างผลงานที่ยิ่งใหญ่ได้แล้วจะเกิดผลพลอยได้ที่เรียกว่า “ปรากฏการณ์แห่ตาม (The herd effect)” ที่มีแนวคิดความมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อยู่รวมกันเป็นฝูง คนเก่งในองค์กรจะดึงดูดคนเก่งจากที่อื่นมาทำงานด้วยได้ Next Normal ของการรักษาคนเก่งองค์กรจะต้องก้าวข้ามเรื่องของผลประโยชน์ตอบแทนไปให้ได้โดยปัจจัยที่จูงใจให้คนเก่งเข้ามาทำงานในองค์กรมี ดังนี้

(3.1) ปรับภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image Transformation) ให้มีเสน่ห์เป็นที่ดึงดูดจูงใจคนเก่งจากการวิจัยในประเทศที่ประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจเพื่อหาคำตอบว่า “คนอยากจะทำงานกับองค์กรแบบไหนมากที่สุด” ผลสรุปว่าคนอยากทำงานกับองค์กรที่มีคุณลักษณะดังนี้

1.) มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป้าหมายจะต้องเป็นเป้าหมายที่ไม่สะสมความมั่งคั่ง (Wealth Accumulation) ให้เฉพาะผู้ถือหุ้นเท่านั้นแต่จะต้องเป็นเป้าหมายที่กระจายความมั่งคั่ง (Wealth Distribution) ให้กับผู้มีส่วน

ได้ส่วนเสียขององค์กรทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (Stakeholder Capitalism) 2.) มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในลักษณะที่ไม่ใช่ Work hard แต่เป็นไปในลักษณะ Work Smart 3.) มีผู้นำที่มีความน่าศรัทธามีความโปร่งใสและมีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะ Agile Leader 4.) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือพร้อมมือร่วมแรงร่วมใจซึ่งกันและกัน (Collaborative Mindset) 5.) องค์กรทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการทำงาน

(3.2) ยอมรับในความแตกต่างที่หลากหลายของบุคคล (Diversity and Inclusion) การวิจัยของหลายสถาบันชี้ว่าความแตกต่างไม่ว่าจะเป็นทั้งในเชิงอายุ เพศ นิสัย การศึกษา ศาสนา ชาติพันธุ์ ความคิดเห็น หรือประสบการณ์การทำงานนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และจะพัฒนาไปสู่การรังสรรค์นวัตกรรม ประกอบกับคนรุ่นใหม่มีความต้องการโอกาสในการทำงานที่มีเสรีภาพดังนั้นองค์กรจึงต้องทำให้แน่ใจว่าในการทำงานคนจะต้องเกิดความรู้สึกว่าเสียงของเขาได้ถูกรับฟังถ้าเขารู้สึกว่าไม่มีความสำคัญในองค์กรโอกาสที่องค์กรจะสูญเสียเขาไปก็มีสูง

(3.3) พัฒนาปัจจัยที่รักษาคนเก่ง จากการวิจัยพบว่าคนรุ่นใหม่ที่เป็นกำลังสำคัญในการทำงานให้องค์กรต้องการให้องค์กรจัดระบบการดูแลคนดังนี้ 1.) การประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว 2.) โอกาสของตนเองในการสร้างงานที่มี Impact ต่อองค์กร 3.) การได้รับการยอมรับ 4.) การเติบโตในอาชีพอย่างรวดเร็ว 5.) อิสระและความยืดหยุ่นในการทำงาน 6.) โอกาสในการพัฒนาทักษะที่ส่งเสริมการทำงาน

(4) การดูแลคนให้ทำงานเต็มศักยภาพ (Workforce Utilization) จากการวิจัยที่สรุปว่าการทำงานอย่างมีความสุขสามารถเพิ่มคุณภาพในการทำงานได้ประมาณร้อยละ 10 – 25 จึงควรส่งเสริมให้คนทำงานอย่างเต็มศักยภาพจากการที่องค์กรสร้างกฎกติกา ระเบียบมาควบคุมคนให้ทำงานซึ่งส่งผลให้คนไม่มีความสุขในการทำงานจึงควรเปลี่ยนมาเป็นการดูแล อำนวยความสะดวกให้คนทำงานอย่างมีความสุขหรือที่เรียกว่า “อยู่ดี มีสุข (Employee Wellbeing)” ซึ่ง Next Normal ของการทำงานในโลกยุคดิจิทัลจะปรับเปลี่ยนแนวคิดโดยปัจจัยที่ส่งเสริมรูปแบบของการทำงานอย่างอยู่ดีมีสุขเพื่อให้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพมีดังนี้

(4.1) Body Wellbeing ปรับแนวคิดจาก Work Life Balance (WLB) มาสู่ Work Life Harmony (WLH) มีคำถามจากคนทำงานว่าการหาสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวลักษณะ WLB มีความเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหน Jeff Bezos (CEO ของ Amazon) ได้แนะนำพนักงานใหม่ของ Amazon ว่าอย่าไปถามหา WLB แต่ให้มองหาความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเป็นวงจรที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวพันซึ่งกันและกันลักษณะ WLH ที่คนทำงานสามารถจัดตารางชีวิตให้มีเวลาทำงานได้อย่างเต็มที่ซึ่งเต็มไปด้วยพลังงานให้สามารถทำงานด้วยความสนุกสนานมีความสุข นอนได้อย่างเพียงพอ ได้ออกกำลังกาย กินอาหารที่มีประโยชน์ มีเวลาดูแลครอบครัวและสมาคมกับเพื่อนฝูงซึ่งในแต่ละสัปดาห์ไม่จำเป็นต้องเท่ากันในแต่ละช่วงชีวิตการทำงานซึ่งเป็นความท้าทายอย่างสูงสำหรับคนทำงานใครทำได้ดีก็จะทำงานอย่างมีความสุขมีวงจรชีวิตที่สมดุลและที่สำคัญจะประสบความสำเร็จในการทำงานและชีวิต

จากการแพร่ระบาดในช่วงที่ผ่านมาองค์กรต้องดูแลให้คนปลอดภัยจากการติดเชื้อโรค เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม การใส่หน้ากากอนามัย ความสะอาดส่วนบุคคล การจัดให้พนักงานทำงานในสถานที่

ทำงานและนอกสำนักงาน เป็นต้น องค์กรควรนำแนวคิด WLH และเทคโนโลยีดิจิทัลมาออกแบบการทำงาน ลักษณะ Hybrid Workplace ที่ทำงานที่ไหน เมื่อไหร่ก็ได้ (Work From Anywhere , Anytime) โดยให้คน บริหารรูปแบบการทำงานตามความพร้อมของตนเองซึ่งจะไม่มีเวลาหรือสถานที่ทำงานที่แน่นอนแต่มีความยืดหยุ่นสูง (ทั้งการทำงาน การพักผ่อน การกินอาหารและการใช้ชีวิตส่วนตัว) องค์กรกำหนดแต่เป้าหมายของงานส่วนวิธีการ เวลา สถานที่ ผู้นำและคนทำงานจะร่วมกันออกแบบโดยผู้นำจะเข้ามาคอยให้ความช่วยเหลือดูแลการทำงานของคนเป็นระยะ ๆ หรือตามความต้องการของคนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

(4.2) Mind Wellbeing จากหลักการพื้นฐานในเรื่องเกี่ยวกับความสุขที่ยั่งยืนมิได้เกิดจากปัจจัยภายนอกที่คนมุ่งให้ความสำคัญกับความหวังสิ่งที่ต้องการในอนาคต เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีเงินทองจำนวนมาก เป็นต้น จากผลการศึกษาพบว่าความสุขลักษณะนี้มีลักษณะเป็นความสุขระยะสั้นแล้วคนก็จะตั้งความหวังอยากได้ในสิ่งใหม่เพิ่มเติมซึ่งจะไม่มีความสุขที่จริงแล้วความสุขที่ยั่งยืนเกิดจากปัจจัยภายในที่คือสภาพของจิตใจที่แสวงหาความสุขเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมากกว่าสิ่งที่ต้องการเป็นในอนาคตและมีทัศนคติ พฤติกรรมการดำรงชีวิตที่มองโลกในทางบวกลักษณะ Growth Mindset ที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของจิตใจด้วย การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ความเมตตากรุณา (Compassion) ความเห็นใจสงสาร (Sympathy) คุณภาพของความสัมพันธ์ที่ดีจะก่อประโยชน์คือ 1.) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว เพื่อน ชุมชนมีความสุขมากกว่าอายุยืนยาวกว่าคนที่โดดเดี่ยว เพราะว่าจะเป็นคนที่ไม่มีความสุข ความจำเสื่อมหรืออายุสั้น 2.) คุณภาพของความสัมพันธ์ที่ดีมีส่วนสำคัญเพื่อนเยอะไม่ได้แสดงถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ คุณภาพของความสัมพันธ์หมายถึงการมีชีวิตอยู่ท่ามกลางความสัมพันธ์ที่อบอุ่นมีความพึงพอใจกับความสัมพันธ์ที่เป็นอยู่ 3.) ความสัมพันธ์ที่เราารู้สึกว่าพึ่งพากันได้ช่วยทำให้ความจำดีขึ้น

(4.3) Intellectual Wellbeing เนื่องจากว่า Next Normal ของการทำงานทุกสิ่งทุกอย่างจะถูกทดแทนได้โดยง่าย (Disrupt) ด้วยอัตราเร็วที่รวดเร็วและจะไม่กลับไปเหมือนเดิมการทำงานจะต้องใช้สติปัญญา มากกว่าเดิมคนทำงานที่ปรับตัวไม่ทันจะสูญเสียงานไปดังนั้นองค์กรต้องเข้ามาพัฒนาความรู้ ความสามารถ คักยภาพเพื่อให้คนพร้อมสามารถทำงานต่อไปได้ การทำงานในโลกอนาคตต้องพัฒนาให้คนมีวิถีคิดของการเป็นพลเมืองโลก (Global Mindset) เพราะ Internet จะก้าวข้ามเขตแดนของความเป็นประเทศ การเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life - long Learning) และมีความสามารถใช้ความคิดอย่างยืดหยุ่น (Cognitive Flexibility) การทำงานในอนาคตคนจะต้องใช้ปัญญาทำงานใน 3 องค์ประกอบหลักผสมผสานกัน ดังนี้ 1.) ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต้องใช้ในชีวิตประจำวัน (Foundational Literacies) เช่น การใช้เทคโนโลยีให้เป็น (Digital Literacies) การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) การดูแลสุขภาพและการกินอาหาร (Exercise and Nutrition Literacies) เป็นต้น 2.) ทักษะการจัดการปัญหาด้วยการใช้สติปัญญาความคิดในการจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การออกแบบความคิด (Design Thinking) การวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้คน (Internet of Behavior) เป็นต้น 3.) ทักษะในการจัดการตัวเองให้เท่าทันกับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น การจัดการกับอาการ Burn - out การทำงานร่วมกับคนอื่น (Collaboration) การเป็นผู้นำที่เก่งและดีเพราะโลกในอนาคตผู้นำอาจไม่ใช่คนที่มีความรู้ตำแหน่งผู้บริหาร เป็นต้น

Next Normal การดูแลคนขององค์กรจะพัฒนาความสามารถในการปรับเปลี่ยนการดูแลคนได้มากขึ้นแค่ไหนที่สำคัญต้องตอบโจทย์คนในประเด็นหลักได้ คือ การทำงานที่ไหน เมื่อไหร่ก็ได้ (Anywhere, Anytime) การพัฒนาให้คนทำงานมีความสามารถ ทักษะ ศักยภาพที่ทำงานด้วยตนเองได้ (Employability) เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ความรู้และเทคโนโลยีและการเข้าใจยอมรับ ตอบสนองความคาดหวังส่วนบุคคล (Personalize) ถ้าองค์กรไหนทำได้ดีจะส่งผลให้คนมีความศรัทธาต่อองค์กร เขาจะรับรู้ว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มาร่วมกันทำงานนำพาความสุข ความเจริญมาสู่องค์กรส่งผลให้สามารถพัฒนาต่อยอดไปสู่การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยความสุขแปดประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
- (2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

อัญมณี ศรีปลาด และสุรวี ศุนาลัย (2565) ทำวิจัยเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเจเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานคุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก พนักงานกลุ่มเจเอเรชั่นวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อาชีพและประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง (2562) ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งพบว่า

- (1) สายงานค่อนข้างตรงกับการศึกษาของตนโดยฝ่ายที่ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ
- (2) พนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- (3) พนักงานมีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- (4) พนักงานมีพฤติกรรมตามแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของ สสส. โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 5) การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

(6) การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

เมธาวี คำเจริญ (2558) ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหนองแขมพบว่า

(1) ระดับความสุขของบุคคลส่วนมากอยู่ในระดับมีความสุขเท่ากับคนทั่วไป รองลงมาอยู่ในระดับมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไปและส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมีความสุขมากกว่าคนทั่วไป

(2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรู้สึกและรองลงมาอยู่ในระดับที่เท่ากัน คือ ด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคม

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหนองแขมพบว่าความสุขของพนักงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

ณัฐฉิรี พลังวิทย์วัฒนา (2559) ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุข 8 ประการของพนักงานบริษัทส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่าข้อมูลทั่วไปพนักงานที่ได้ทำงานการสัมภาษณ์มีจำนวน 10 ท่านแบ่งเป็นเพศหญิงและเพศชายในจำนวนที่เท่ากันส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวน้อยกว่า 6 คน มีรายได้ต่อครัวเรือนมากกว่า 150,000 บาทต่อเดือนและส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็น Assistant Marketing Manager และช่วงอายุงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อายุงาน 5 - 10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปี และจากการสัมภาษณ์และประมวลผลสามารถเห็นถึงความแตกต่างทางด้านอายุของผู้ให้สัมภาษณ์และอายุงานซึ่งมีผลต่อคำตอบของคำถามในบางเรื่องซึ่งทำให้เห็นวิถีคิดของคนในแต่ละช่วงอายุ เช่น ในเรื่องของครอบครัวผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มองว่าครอบครัวต้องล้อมวงกินข้าวพร้อมหน้าพร้อมตาครอบครัวไม่จำเป็นต้องมีเงินเยอะก็สามารถมีความสุขได้แต่ในส่วนของคนรุ่นใหม่มองว่าเงินมีส่วนทำให้ครอบครัวมีความสุขนอกเหนือจากเรื่องอายุแล้วยังมีเรื่องของอายุงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เพราะยังไม่มีความเข้าใจในนโยบายความสุข 8 ประการและไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรพยายามกระตุ้นให้เกิดกับพนักงานทุกคน

ศศิธร เหล่าเท็ง (2557) ทำวิจัยเรื่องอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางการความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงานประสิทธิภาพการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนพบว่า

(1) กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางการความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

(2) ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

(3) ความสุขในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก

(4) ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก

ผลที่ได้จากการวิจัยนี้ ทำให้ตัวพนักงานเองทราบถึงผลลัพธ์ที่แท้จริงที่ได้จากการดำเนินการตามกิจกรรมสร้างสุขทั้ง 8 ประการ อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารเพื่อกำหนดแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพตลอดจนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

ดวงเนตร ขุนทอง และคณะ (2564) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้าในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ค่าอิทธิพลมีประสิทธิภาพร้อยละ 62.40

ตุลิตา ยอดเรือน (2564) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรวดเร็วและทันเวลา รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความถูกต้องแม่นยำในเรื่องของลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในทุกด้าน ส่วนปัจจัยการใช้เทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านทัศนคติของบุคลากร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านนวัตกรรม ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายด้านคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์และด้านความรู้ความสามารถของบุคลากรและปัจจัยการใช้เทคโนโลยี ในภาพรวม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านทัศนคติของบุคลากรและด้านความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายและด้านคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาด 0.804 (ค่า R)

2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

นพมาศ ยามกระโทก และคณะ (2565) ทำการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าอายุการทำงาน ($F=23.911$) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($F=15.072$) สถานภาพสมรส ($F=9.420$) ตำแหน่งงาน ($F=5.708$) ระดับการศึกษา ($F=4.632$) ช่วงอายุ ($F=3.660$) และ เพศ ($t=6.820$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมเขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ชนาทิพย์ พันพุ่ม (2564) ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมกรณีศึกษา บริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานที่

มี เพ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงานในบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จารุณี อามานนท์ (2564) ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work From Home) ของบุคลากรในช่วงวิกฤติการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา : กรมศุลกากร พบว่าภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง เปรียบเทียบก่อนและระหว่างปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งไม่มีความแตกต่างกันและพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของบุคลากรกรมศุลกากรมากที่สุดคือด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ตั้ง (Work Fro Home : WFH) มากกว่าด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนและมากกว่าด้านการติดต่อสื่อสาร แนวทางการปรับปรุงพบว่าควรปรับเปลี่ยนหน่วยงานให้มี ฐานข้อมูลที่เป็นดิจิทัลกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจนมีตารางงานลดขั้นตอนการทำงานลงโดยใช้ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งให้มีประสิทธิภาพโดยจัดหา อุปกรณ์อุปกรณ์เทคโนโลยีสำหรับบุคลากรให้เพียงพอ

ชุตินา สอนดี (2563) ทำวิจัยเรื่องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นธนาคาร ดิจิทัลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (กรณีศึกษา พนักงานประจำสาขา ธนาคารกรุงเทพ) พบว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานนั้น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ ทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

วิภาวรรณ เส็งสาย (2561) ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐมพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความสุขใน การทำงานและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลตามลำดับ

ตระกูล จิตวัฒนากร (2557) ทำวิจัยเรื่องการสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันใน องค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า (1) การสร้างความสุขในองค์กรของพนักงาน บริษัทในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสังคมดี ด้านสุขภาพ ด้านความมีน้ำใจ ด้านครอบครัว ด้านความส ด้านความผ่อนคลาย ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้านพบว่า ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรและด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน

(3) การสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้าน ความมีน้ำใจ ด้านสังคมดี ด้านความผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านความสงบ ด้านปลอดภัยและด้านครอบครัว ดีมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

มานพ ชลพานิชกุล และตรีเนตร ต้นตระกูล (2563) ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข ในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาครผลการวิจัยพบว่า

(1) สถานการณ์และปัญหาในการทำงานของพนักงานในมุมมองของผู้บริหาร คือ การลาออก เปลี่ยนงานของพนักงาน การไม่ให้ความสำคัญปลอดภัยในการทำงานและการพัฒนาตนเองของพนักงานเท่าที่ควร ในมุมมองของพนักงาน ต้องการสวัสดิการการทำงานที่เหมาะสมมากกว่าที่มีในปัจจุบัน ต้องการให้มีความเท่าเทียมในการทำงาน การส่งอบรม การมีที่พักผ่อน มีโรงอาหารที่เพียงพอ

(2) รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กร แห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่มีความสุขนั้นประกอบด้วย การที่พนักงานเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การเป็นผู้มีคุณธรรม และความกตัญญู การเป็นผู้ใช้เงินเป็น รู้จักวางแผนทางการเงิน การเป็นผู้ที่รักและดูแลตนเอง ครอบคลุม รวมถึงดูแลองค์กรและสังคมได้

อัญธิกานต์ จินศรี (2564) ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มมี ตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการการยกย่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพและด้านเวลา ในส่วนด้าน ความสุขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพและด้าน เวลาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมจากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกำหนดหลักการดำเนินงานโดยได้แสดงให้เห็นเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุ
2. ระดับการศึกษา
3. ตำแหน่งงาน
4. อายุการทำงาน

ปัจจัยความสุข

1. การมีสุขภาพดี (Happy Body)
2. การมีน้ำใจ (Happy Heart)
3. การผ่อนคลาย (Happy Relax)
4. การศึกษาหาความรู้ (Happy Brain)
5. การมีคุณธรรม (Happy Soul)
6. การรู้จักใช้เงิน (Happy Money)
7. การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family)
8. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ประสิทธิภาพการทำงาน

1. ด้านคุณภาพงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการ

แนวคิด Peterson and Plowman (1989);
ชุตินา สอนดี (2563) และ อัญธิกานต์ จินศรี (2564)

แนวคิดสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), (2559)

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

- (3.1) ประชากรและตัวอย่าง
- (3.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- (3.3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- (3.4) การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

การศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและตัวอย่าง ดังนี้

(3.1.1) ประชากร

ผู้วิจัยกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตส่วนประกอบยานยนต์ อุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จำนวน 1,929 คน จากโรงงาน 7 แห่ง (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2566)

(3.1.2) การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของ Yamane (1973) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นไม่เกิน ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน ร้อยละ 5 ดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$$\text{สามารถแทนค่าสูตรได้ คั้งนี้} \quad n = \frac{1,929}{1+1,929(0.05)^2}$$

$$n = 331.3 \approx 332 \text{ ตัวอย่าง (คน)}$$

จากการแทนค่าสูตรทำให้ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 332 ตัวอย่าง (คน)

ขั้นตอนที่ 1 เลือกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตส่วนประกอบยานยนต์ มีจำนวน 7 บริษัท ดังนี้

- (1) บริษัท A จำกัด จำนวนพนักงาน 1,255 คน
- (2) บริษัท B จำกัด จำนวนพนักงาน 370 คน
- (3) บริษัท C จำกัด จำนวนพนักงาน 125 คน
- (4) บริษัท D จำกัด จำนวนพนักงาน 69 คน
- (5) บริษัท E จำกัด จำนวนพนักงาน 55 คน
- (6) บริษัท F จำกัด จำนวนพนักงาน 43 คน
- (7) บริษัท G จำกัด จำนวนพนักงาน 12 คน

ขั้นตอนที่ 2 แบ่งสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนพนักงาน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Random Sampling) ดังนี้

ตารางที่ 3.1 การแบ่งสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง

โรงงานผลิตส่วนประกอบยานยนต์	จำนวนพนักงาน	สัดส่วน 1/100	จำนวน
1. บริษัท A จำกัด	1,255	65.06	215
2. บริษัท B จำกัด	370	19.18	63
3. บริษัท C จำกัด	125	6.48	21
4. บริษัท D จำกัด	69	3.58	12
5. บริษัท E จำกัด	55	2.85	10
6. บริษัท F จำกัด	43	2.23	8
7. บริษัท G จำกัด	12	0.62	3
รวม	1,929	100	332

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีนักวิชาการและนักปฏิบัติที่ได้เขียนไว้เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามประเภท Check List จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการ (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2559) ตามแบบของ Likert Scale มีทางเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน ระยะเวลาการทำงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Peterson and Plowman, 1989) ตามแบบของ Likert Scale มีทางเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ดังนี้

(1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม Google Forms โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามแบบออนไลน์โดยกระจายแบบสอบถามผ่านทาง Applicatio Line โดยมีระยะเวลาเก็บข้อมูลในช่วงเดือนเมษายน 2566

(2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามกลับ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับด้วยตนเองเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

(1) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุการทำงาน

(2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายระดับปัจจัยความสุขและประสิทธิภาพการทำงานของในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี โดยกำหนดการวัด

คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดแล้วหารด้วยจำนวนชั้น จึงได้เกณฑ์การแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ค่าทดสอบ t-test F-test (ANOVA) และ Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลตอบกลับของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จากประชากร 332 คน ตอบแบบสอบถามกลับมา 366 ชุด นำมาวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการ ได้แก่

- 1.) การมีสุขภาพดี (Happy Body) 2.) การมีน้ำใจ (Happy Heart) 3.) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4.) การศึกษาหาความรู้ (Happy Brain) 5.) การมีคุณธรรม (Happy Soul) 6.) การรู้จักใช้เงิน (Happy Money) 7.) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8.) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน ระยะเวลาการทำงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
T	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t-test
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-Distribution)
*	แทน ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน ประสิทธิภาพในการทำนาย (R-Square)
Adj. R ²	แทน ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R-Square)
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน

P แทน ค่าความน่าจะเป็น (P-value)

Sig แทน ค่าความน่าจะเป็น

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุการทำงานในบริษัทนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) ที่เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุการทำงานในบริษัทนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และร้อยละของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุการทำงานในบริษัทนี้

(n=366)

	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	ไม่เกิน 28 ปี	129	35.2
	29 – 43 ปี	160	43.7
	44 ปีขึ้นไป	77	21
	รวม	366	100
ระดับการศึกษา	เทียบเท่าระดับ ม.6	139	38
	อนุปริญญา	164	44.8
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	63	17.2
	รวม	366	100
ตำแหน่งงาน	ปฏิบัติการ	347	94.8
	หัวหน้าแผนก / ฝ่าย ขึ้นไป	19	5.2
	รวม	366	100
อายุการทำงานในบริษัทนี้	ไม่เกิน 5 ปี	154	42.1
	6 – 10 ปี	120	32.8
	มากกว่า 11 ปี	92	25.1
	รวม	366	100

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ที่เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบ ยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จำนวน 366 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 29 – 43 ปี จำนวน 160 คน ร้อยละ 43.7 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 28 ปี จำนวน 129 คน ร้อยละ 35.2 และอายุ 44 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน ร้อยละ 21 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 164 คน ร้อยละ 44.8 รองลงมาเทียบเท่าระดับ ม.6 จำนวน 139 คน ร้อยละ 38 และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 63 คน ร้อยละ 17.2 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 347 คน ร้อยละ 94.8 และระดับหัวหน้าแผนก / ฝ่าย ขึ้นไป จำนวน 19คน ร้อยละ 5.2

อายุการทำงานในบริษัทนี้ส่วนใหญ่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 154 คน ร้อยละ 42.1 รองลงมา 6 – 10 ปี จำนวน 120 คน ร้อยละ 32.8 และมากกว่า 11 ปี จำนวน 92 ค ร้อยละ 25.1 ตามลำดับ

4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.2 ค่า Cronbach’s Alpha ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Cronbach’s Alpha	N of Items
0.947	36

จากผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า มีค่า Cronbach’s Alpha 0.947 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนั้นถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสุข

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้แก่ ได้แก่ 1.) การมีสุขภาพดี (Happy Body) 2.) การมีน้ำใจ (Happy Heart) 3.) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4.) การศึกษาหาความรู้ (Happy Brain) 5.) การมีคุณธรรม (Happy Soul) 6.) การรู้จักใช้เงิน (Happy Money) 7.) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8.) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society)

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้แก่ ได้แก่ 1.) การมีสุขภาพดี

(Happy Body) 2.) การมีน้ำใจ (Happy Heart) 3.) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4.) การศึกษาหาความรู้ (Happy Brain) 5.) การมีคุณธรรม (Happy Soul) 6.) การรู้จักใช้เงิน (Happy Money) 7.) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8.) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean). และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation : S.D.)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี (n=366)

ปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.การมีสุขภาพดี (Happy Body)	3.96	0.502	มาก
2.การมีน้ำใจ (Happy Heart)	3.81	0.626	มาก
3.การผ่อนคลาย (Happy Relax)	3.71	0.719	มาก
4.การศึกษาหาความรู้ (Happy Brain)	3.84	0.684	มาก
5.การมีคุณธรรม (Happy Soul)	3.71	0.704	มาก
6.การรู้จักใช้เงิน (Happy Money)	3.69	0.704	มาก
7.การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family)	3.60	0.777	มาก
8.การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society)	3.95	0.692	มาก
รวม	3.78	0.559	มาก

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการ มีสุขภาพดี (Happy Body) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.96 อยู่ในระดับมาก รองลงมาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก การศึกษาหาความรู้ (Happy Brain) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 อยู่ในระดับมาก การมีน้ำใจ (Happy Heart) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก การมีคุณธรรม (Happy Soul) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก การผ่อนคลาย (Happy Relax) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก การรู้จักใช้เงิน (Happy Money) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก และการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body)

(n=366)

การมีสุขภาพดี (Happy Body)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.บริษัทจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพที่ดีของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น กีฬา อาหารที่ถูกสุขลักษณะ การป้องกันโรค	3.83	0.708	มาก
2.บริษัทจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำ	3.86	0.734	มาก
3.บริษัทส่งเสริมมาตรการป้องกันโรคติดต่อไม่ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน เช่น โควิด-19	4.19	0.669	มาก
รวม	3.96	0.502	มาก

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าบริษัทส่งเสริมมาตรการป้องกันโรคติดต่อไม่ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน เช่น โควิด-19 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก รองลงมาบริษัทจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับมาก และบริษัทจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพที่ดีของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น กีฬา อาหารที่ถูกสุขลักษณะ การป้องกันโรค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการมีน้ำใจ (Happy Heart)

(n=366)

การมีน้ำใจ (Happy Heart)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.บริษัทยกย่องชมเชยพนักงานที่ประพฤติตนดี	3.85	0.748	มาก
2.บริษัทจัดกิจกรรมจิตอาสา เช่น การทำประโยชน์สู่สังคมชุมชน	3.85	0.672	มาก
การมีน้ำใจ (Happy Heart)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
3.บริษัทจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานสามารถปรับตัวต่อการทำงาน และการดำรงชีวิตในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เช่น ความรู้ในการป้องกันและรักษาสุขภาพ ความรู้เกี่ยวกับความเครียดและโรคซึมเศร้า	3.76	0.750	มาก
รวม	3.81	0.626	มาก

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการมีน้ำใจ (Happy Heart) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบริษัทที่ยกย่องชมเชยพนักงานที่ประพฤตินต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมาก (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.748) รองลงมา บริษัทจัดกิจกรรมจิตอาสา เช่น การทำประโยชน์สู่สังคมชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมาก (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.672) และบริษัทจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานสามารถปรับตัวต่อการทำงาน และการดำรงชีวิตในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เช่น ความรู้ในการป้องกันและรักษาสุขภาพ ความรู้เกี่ยวกับความเครียดและโรคมึซึมเศร้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)

(n=366)

การผ่อนคลาย (Happy Relax)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.บริษัทจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดของพนักงาน เช่น กิจกรรมสร้างสรรค์	3.78	0.882	มาก
2.บริษัทจัดสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ นอกเหนือจากเวลาทำงาน เช่น สนามกีฬา ห้องพักผ่อน	3.63	0.906	มาก
3.บริษัทจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่ให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน	3.72	0.765	มาก
รวม	3.71	0.719	มาก

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบริษัทจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดของพนักงาน เช่น กิจกรรมสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก รองลงมา บริษัทจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่ให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก และบริษัทจัดสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ นอกเหนือจากเวลาทำงาน เช่น สนามกีฬา ห้องพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการศึกษาหาความรู้ (Happy Brain)

(n=366)

การศึกษาหาความรู้ (Happy Brain)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. บริษัทจัดอบรมความรู้ และทักษะทางอาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน	3.70	0.707	มาก
2. บริษัทจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อการทำงาน	4.00	0.797	มาก
3. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	3.83	0.783	มาก
รวม	3.84	0.684	มาก

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการศึกษาหาความรู้ (Happy Brain) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบริษัทจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก รองลงมา บริษัทส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก และบริษัทจัดอบรมความรู้และทักษะทางอาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการมีคุณธรรม (Happy Soul)

(n=366)

การมีคุณธรรม (Happy Soul)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.บริษัทจัดกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ	3.57	0.933	มาก
2.บริษัทส่งเสริมให้พนักงานยึดหลักศีลธรรมในการทำงาน	3.73	0.804	มาก
3.บริษัทยกย่องพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรม	3.83	0.704	มาก
รวม	3.71	0.704	มาก

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการมีคุณธรรม (Happy Soul) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณารายด้านพบว่าบริษัทยกย่องพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก รองลงมา บริษัทส่งเสริมให้พนักงานยึดหลักศีลธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก และบริษัทจัดกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการรู้จักใช้เงิน (Happy Money)

(n=366)

การรู้จักใช้เงิน (Happy Money)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.บริษัทให้ความรู้แก่พนักงานในการออมเงินหรือการลงทุน	3.62	0.876	มาก
2.บริษัททำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ	3.71	0.865	มาก
การรู้จักใช้เงิน (Happy Money)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
3.บริษัทจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือยุคสมัย	3.76	0.733	มาก
รวม	3.69	0.704	มาก

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการรู้จักใช้เงิน (Happy Money) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบริษัทจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือยุคสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับมาก รองลงมา บริษัททำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก และบริษัทให้ความรู้แก่พนักงานในการออมเงินหรือการลงทุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family)

(n=366)

การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.บริษัทเสริมสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว เพื่อให้พนักงานมีเวลาให้กับครอบครัว	3.73	0.863	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
2.บริษัทจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมความสำคัญของครอบครัวของพนักงาน เช่น การให้ทุนการศึกษาบุตร สวัสดิการกู้เงินเพื่อการศึกษาของบุตร	3.57	0.884	มาก
3.บริษัทส่งเสริมให้ครอบครัวของพนักงานมีรายได้เสริม	3.50	0.956	มาก
รวม	3.60	0.777	มาก

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบริษัทเสริมสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว เพื่อให้พนักงานมีเวลาให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก รองลงมา บริษัทจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมความสำคัญของครอบครัวของพนักงาน เช่น การให้ทุนการศึกษาบุตร สวัสดิการกู้เงินเพื่อการศึกษาของบุตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมาก และบริษัทส่งเสริมให้ครอบครัวของพนักงานมีรายได้เสริม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society)

(n=366)

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.สภาพแวดล้อมของบริษัทมีความปลอดภัย	3.96	0.707	มาก
2.ผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นมิตร และรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.88	0.936	มาก
3.เพื่อนร่วมเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.03	0.706	มาก
รวม	3.95	0.692	มาก

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเพื่อนร่วมเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมาก รองลงมา สภาพแวดล้อมของบริษัท มีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่

ในระดับมาก และผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นมิตร และรับฟังความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ 1.) ด้านคุณภาพของงาน 2.) ด้านปริมาณของงาน 3.) ด้านระยะเวลาการทำงาน 4.) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

(n=366)

ด้านคุณภาพของงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ด้านคุณภาพของงาน	4.26	0.512	มากที่สุด
2.ด้านปริมาณของงาน	4.10	0.603	มาก
3.ด้านระยะเวลาการทำงาน	4.25	0.598	มากที่สุด
4.ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.41	0.494	มากที่สุด
รวม	4.25	0.437	มากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านระยะเวลาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านคุณภาพของงาน

(n=366)

ด้านคุณภาพของงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง และผิดพลาดน้อย	4.23	0.696	มากที่สุด
2.ท่านใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อช่วยให้งานถูกต้องและสมบูรณ์	4.21	0.657	มากที่สุด
3.ท่านพัฒนาคุณภาพงานของท่านให้ดีขึ้นแม้ว่าจะอยู่ในช่วงสถานการณ์ที่ไม่เป็นปกติ เช่น โครonavirus-19	4.36	0.699	มากที่สุด
รวม	4.26	0.512	มากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าท่านพัฒนาคุณภาพงานของท่านให้ดีขึ้นแม้ว่าจะอยู่ในช่วงสถานการณ์ที่ไม่เป็นปกติ เช่น โรคระบาดโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง และผิดพลาดน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อช่วยให้งานถูกต้องและสมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านปริมาณของงาน (n=366)

ด้านปริมาณของงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณและระยะเวลาที่กำหนด แม้จะเกิดสถานการณ์ที่ไม่เป็นปกติ	4.10	0.814	มาก
2.ท่านใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อเพิ่มปริมาณงานให้มากขึ้น	3.98	0.780	มาก
3.ท่านกำหนดเป้าหมายหรือวางแผนเพื่อให้งานสำเร็จตามเวลา	4.23	0.805	มากที่สุด
รวม	4.10	0.603	มาก

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านปริมาณของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าท่านกำหนดเป้าหมายหรือวางแผนเพื่อให้งานสำเร็จตามเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณและระยะเวลาที่กำหนด แม้จะเกิดสถานการณ์ที่ไม่เป็นปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก และท่านใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อเพิ่มปริมาณงานให้มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านระยะเวลาการ
ทำงาน

(n=366)

ด้านระยะเวลาการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของบริษัทและสภาพแวดล้อมได้	4.23	0.702	มากที่สุด
2. ท่านสามารถทำงานจากที่ใด ๆ ก็ได้ โดยไม่มีปัญหา และสำเร็จตามเวลา	4.14	0.744	มาก
3. ท่านใช้โซเชียลมีเดีย เช่น ไลน์ มาช่วยในติดต่อประสานงาน เพื่อให้การทำงานสะดวกรวดเร็ว	4.32	0.747	มากที่สุด
รวม	4.25	0.598	มากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านระยะเวลาการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าท่านใช้โซเชียลมีเดีย เช่น ไลน์ มาช่วยในติดต่อประสานงาน เพื่อให้การทำงานสะดวกรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ท่านสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของบริษัทและสภาพแวดล้อมได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านสามารถทำงานจากที่ใด ๆ ก็ได้ โดยไม่มีปัญหา และสำเร็จตามเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านค่าใช้จ่ายในการ
ดำเนินงาน

(n=366)

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า	4.30	0.626	มากที่สุด
2. ท่านระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานไม่ให้เกิดชำรุดเสียหาย	4.30	0.656	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและลดการเกิดอุบัติเหตุเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสียเกิดขึ้น	4.63	0.599	มากที่สุด
รวม	4.41	0.494	มากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าท่านปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังโดยคำนึงถึงความปลอดภัย และลดการเกิดอุบัติเหตุเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสียเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ท่านระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานไม่ให้เกิดชำรุดเสียหาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมากที่สุด (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.656) และท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมากที่สุด (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.626) ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal	อายุ	n	(\bar{x})	S.D.	F	P	ผลทดสอบสมมติฐาน
ด้านคุณภาพของงาน	ไม่เกิน 28 ปี	129	4.44	0.536	13.953	0.000*	แตกต่าง
	29 – 43 ปี	160	4.14	0.478			
	44 ปีขึ้นไป	77	4.20	0.455			
	รวม	366	4.26	0.512			
ด้านปริมาณของงาน	ไม่เกิน 28 ปี	129	4.20	0.675	2.939	0.054	ไม่แตกต่าง
	29 – 43 ปี	160	4.03	0.544			
	44 ปีขึ้นไป	77	4.07	0.577			
	รวม	366	4.10	0.603			
ด้านระยะเวลาการทำงาน	ไม่เกิน 28 ปี	129	4.56	0.478	48.217	0.000*	แตกต่าง
	29 – 43 ปี	160	4.95	0.619			
	44 ปีขึ้นไป	77	4.35	0.411			
	รวม	366	4.25	0.598			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal	อายุ	n	(\bar{x})	S.D.	F	P	ผลทดสอบสมมติฐาน
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ไม่เกิน 28 ปี	129	4.73	0.344	58.989	0.000*	แตกต่าง
	29 – 43 ปี	160	4.18	0.476			
	44 ปีขึ้นไป	77	4.33	0.457			
	รวม	366	4.41	0.494			
ภาพรวม	ไม่เกิน 28 ปี	129	4.48	0.383	36.953	0.000*	แตกต่าง
	29 – 43 ปี	160	4.08	0.393			
	44 ปีขึ้นไป	77	4.24	0.439			
	รวม	366	4.25	0.437			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal จำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน ด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุ

ภาพรวม	(\bar{x})	S.D.	ไม่เกิน 28 ปี	29 – 43 ปี	44 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 28 ปี	4.48	0.383		0.000*	0.000*
29 – 43 ปี	4.08	0.393	0.000*		0.004*
44 ปีขึ้นไป	4.24	0.439		0.000*	0.004*

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่พบว่าไม่เกิน 28 ปี กับ 29 – 43 ปี ไม่เกิน 28 ปี กับ 44 ปีขึ้นไป และ 29 – 43 ปี กับ 44 ปีขึ้นไป แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านคุณภาพของงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุ

ด้านคุณภาพของงาน	(\bar{x})	S.D.	ไม่เกิน 28 ปี	29 – 43 ปี	44 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 28 ปี	4.44	0.536		0.000*	0.001*
29 – 43 ปี	4.14	0.478	0.000*		0.384
44 ปีขึ้นไป	4.20	0.455	0.000*	0.384	

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านคุณภาพของงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่พบว่าไม่เกิน 28 ปี กับ 29–43 ปี และไม่เกิน 28 ปี กับ 44 ปีขึ้นไป แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุ

ด้านระยะเวลาการทำงาน	(\bar{x})	S.D.	ไม่เกิน 28 ปี	29 – 43 ปี	44 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 28 ปี	4.56	0.478		0.000*	0.007*
29 – 43 ปี	4.95	0.619	0.000*		0.000*
44 ปีขึ้นไป	4.35	0.411	0.007*	0.000*	

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่พบว่าไม่เกิน 28 ปี กับ 29-43 ปี ไม่เกิน 28 ปี กับ 44 ปีขึ้นไป และ 29 – 43 ปี กับ 44 ปีขึ้นไป แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุ

ด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน	(\bar{x})	S.D.	ไม่เกิน 28 ปี	29 - 43 ปี	44 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 28 ปี	4.73	0.344		0.000*	0.000*
29 - 43 ปี	4.18	0.476	0.000*		0.012*
44 ปีขึ้นไป	4.33	0.457		0.000*	0.012*

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ไม่เกิน 28 ปี กับ 29 - 43 ปี ไม่เกิน 28 ปี กับ 44 ปีขึ้นไป และ 29 - 43 ปี กับ 44 ปีขึ้นไป แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพ การทำงาน ยุค Next Normal	ระดับการศึกษา	n	(\bar{x})	S.D.	F	P	ผลทดสอบ สมมติฐาน
ด้านคุณภาพ ของงาน	เทียบเท่าระดับ ม.6	139	4.35	0.524	3.515	0.031	แตกต่าง
	อนุปริญญา	164	4.19	0.419			
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	63	4.25	0.665			
	รวม	366	4.26	0.512			
ด้านปริมาณ ของงาน	เทียบเท่าระดับ ม.6	139	3.99	0.631	8.486	0.000	แตกต่าง
	อนุปริญญา	164	4.09	0.547			
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	63	4.36	0.609			
	รวม	366	4.10	0.603			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ประสิทธิภาพ การทำงาน ยุค Next Normal	ระดับการศึกษา	n	(\bar{x})	S.D.	F	P	ผลทดสอบ สมมติฐาน
ด้านระยะเวลา การทำงาน	เทียบเท่าระดับ ม.6	139	4.24	0.476	1.947	0.144	ไม่แตกต่าง
	อนุปริญญา	164	4.20	0.668			
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	63	4.38	0.636			
	รวม	366	4.25	0.598			
ด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน	เทียบเท่าระดับ ม.6	139	4.34	0.480	2.385	0.094	ไม่แตกต่าง
	อนุปริญญา	164	4.44	0.493			
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	63	4.47	0.513			
	รวม	366	4.41	0.494			
ภาพรวม	เทียบเท่าระดับ ม.6	139	4.23	0.456	2.447	0.088	ไม่แตกต่าง
	อนุปริญญา	164	4.23	0.368			
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	63	4.36	0.539			
	รวม	366	4.25	0.437			

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ภาพรวม และแตกต่างกันด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณของงาน

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านคุณภาพของงานเป็น รายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพของงาน	(\bar{x})	S.D.	เทียบเท่าระดับ ม.6	อนุประัญญา	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
เทียบเท่าระดับ ม.6	4.35	0.524		0.008*	0.228
อนุประัญญา	4.19	0.419	0.008*		0.411
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	4.25	0.665	0.228	0.411	

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านคุณภาพของงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่พบว่าเทียบเท่าระดับ ม.6 กับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านปริมาณของงานเป็น รายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ปริมาณของงาน	(\bar{x})	S.D.	เทียบเท่าระดับ ม.6	อนุประัญญา	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
เทียบเท่าระดับ ม.6	3.99	0.631		0.127	0.000*
อนุประัญญา	4.09	0.547	0.127		0.003*
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	4.36	0.609	0.000*	0.003*	

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านปริมาณของงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่พบว่าเทียบเท่าระดับ ม.6 กับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และอนุประัญญา กับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal	ตำแหน่งงาน	n	(\bar{x})	S.D.	t	P	ผลทดสอบสมมติฐาน
ด้านคุณภาพของงาน	ปฏิบัติการ	347	4.25	0.506	-1.968	0.050	แตกต่าง
	หัวหน้าแผนก / ฝ่าย ขึ้นไป	19	4.49	0.581	-1.739		
ด้านปริมาณของงาน	ปฏิบัติการ	347	4.08	0.592	-2.754	0.006	แตกต่าง
	หัวหน้าแผนก / ฝ่าย ขึ้นไป	19	4.47	0.705	-2.353		
ด้านระยะเวลาการทำงาน	ปฏิบัติการ	347	4.23	0.594	-1.940	0.053	ไม่แตกต่าง
	หัวหน้าแผนก / ฝ่าย ขึ้นไป	19	4.50	0.632	-1.835		
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ปฏิบัติการ	347	4.40	0.490	-1.519	0.130	ไม่แตกต่าง
	หัวหน้าแผนก / ฝ่าย ขึ้นไป	19	4.57	0.542	-1.387		
ภาพรวม	ปฏิบัติการ	347	4.24	0.426	2.625	0.009	แตกต่าง
	หัวหน้าแผนก / ฝ่าย ขึ้นไป	19	4.51	0.563	2.045		

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณของงาน

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทนี้

ประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal	อายุการทำงานในบริษัทนี้	n	(\bar{x})	S.D.	F	P	ผลทดสอบสมมติฐาน
ด้านคุณภาพของงาน	ไม่เกิน 5 ปี	154	4.27	0.587	2.743	0.066	ไม่แตกต่าง
	6 – 10 ปี	120	4.33	0.460			
	มากกว่า 11 ปี	92	4.16	0.423			
	รวม	366	4.26	0.512			
ด้านปริมาณของงาน	ไม่เกิน 5 ปี	154	4.09	0.645	2.926	0.055	ไม่แตกต่าง
	6 – 10 ปี	120	4.19	0.577			
	มากกว่า 11 ปี	92	4.99	0.549			
	รวม	366	4.10	0.603			
ด้านระยะเวลาการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	154	4.36	0.591	8.738	0.000	แตกต่าง
	6 – 10 ปี	120	4.07	0.691			
	มากกว่า 11 ปี	92	4.28	0.396			
	รวม	366	4.25	0.598			
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ไม่เกิน 5 ปี	154	4.55	0.504	11.821	0.000	แตกต่าง
	6 – 10 ปี	120	4.29	0.500			
	มากกว่า 11 ปี	92	4.32	0.404			
	รวม	366	4.41	0.494			
ภาพรวม	ไม่เกิน 5 ปี	154	4.32	0.467	3.126	0.054	ไม่แตกต่าง
	6 – 10 ปี	120	4.22	0.410			
	มากกว่า 11 ปี	92	4.19	0.408			
	รวม	366	4.25	0.437			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทนี้ไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ภาพรวม ในขณะที่แตกต่างกันด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทนี้

ระยะเวลาการทำงาน	(\bar{x})	S.D.	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 11 ปี
ไม่เกิน 5 ปี	4.36	0.591		0.000*	0.326
6 – 10 ปี	4.07	0.691	0.000*		0.008*
มากกว่า 11 ปี	4.28	0.396	0.326	0.008*	

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทนี้ โดยเปรียบเทียบรายคู่พบว่าไม่เกิน 5 ปี กับ 6 – 10 ปี และ ไม่เกิน 5 ปี กับ มากกว่า 11 ปี แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทนี้

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	(\bar{x})	S.D.	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 11 ปี
ไม่เกิน 5 ปี	4.55	0.504		0.000*	0.000*
6 – 10 ปี	4.29	0.500	0.000*		0.635
มากกว่า 11 ปี	4.32	0.404	0.000*	0.635	

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทนี้ โดยเปรียบเทียบรายคู่พบว่าไม่เกิน 5 ปี กับ 6 – 10 ปี และไม่เกิน 5 ปี กับ มากกว่า 11 ปี แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสุขมีอิทธิพลต่อต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

ตารางที่ 4.29 สรุปค่าวิเคราะห์ (Model Summary) ของปัจจัยความสุขมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of The Estimate
ปัจจัยความสุข	0.543 ^a	0.295	0.280	0.37143

ตารางที่ 4.30 สรุปค่าการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยความสุขมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

ปัจจัยความสุข	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	P	Collinearity Statistics	
	B	SE.				Tolerance	VIF
Constant	3.248	0.164		19.813	0.000*		
การมีสุขภาพดี (Happy Body) (X ₁)	-0.063	0.063	-0.072	-1.005	0.316	0.383	2.609
การมีน้ำใจ (Happy Heart) (X ₂)	-0.134	0.071	-0.191	-1.889	0.060	0.192	5.203
การผ่อนคลาย (Happy Relax) (X ₃)	0.040	0.054	0.066	0.748	0.455	0.253	3.955
การศึกษาหาความรู้ (Happy Brain) (X ₄)	0.065	0.060	0.101	1.082	0.280	0.225	4.447

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ปัจจัยความสุข	Unstandardized		Standardized	t	P	Collinearity	
	Coefficients					Beta	Statistics
	B	SE.	Tolerance				VIF
การมีคุณธรรม (Happy Soul) (X ₅)	0.013	0.041	0.021	0.323	0.747	0.450	2.224
การรู้จักใช้เงิน (Happy Money) (X ₆)	0.224	0.056	0.361	4.032	0.000*	0.247	4.050
การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) (X ₇)	0.165	0.038	0.293	4.318	0.000*	0.430	2.327
การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร และสังคม (Happy Society) (X ₈)	-0.025	0.047	-0.040	-0.535	0.593	0.363	2.758

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์พบว่าค่า Tolerance มีค่าไม่เกิน 1.0 และค่า Variation Inflation Factor (VIF) มีค่าไม่เกิน 10 จึงไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ และ อุทัยวรรณ สายพัฒนา, 2556) ดังนั้น สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multi Linear Regression) ด้วยวิธี Enter โดยแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้ 29.5% ($R^2 = 0.295$) และเมื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กล่าวได้ว่าความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้ 29.5% ประกอบด้วย การรู้จักใช้เงิน (Happy Money) (Beta = 0.224) และการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) (Beta = 0.165) ตามลำดับ และปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ ($R =$

0.543) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับ (Adj. $R^2 = 0.280$) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E. = 0.37143) โดยตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลได้แก่ การศึกษาหาความรู้ (Happy Brain) (Beta = 0.065) การผ่อนคลาย (Happy Relax) (Beta = 0.040) การมีคุณธรรม (Happy Soul) (Beta = 0.013) การมีน้ำใจ (Happy Heart) (Beta = -0.134) การมีสุขภาพดี (Happy Body) (Beta = -0.063) และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society) (Beta = 0.025) ตามลำดับ

โดยสามารถพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้สมการ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 3.248 + 0.224(X_6) + 0.165(X_7)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.361(Z_6) + 0.293(Z_7)$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลของการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรม นวนคร จ.ปทุมธานี จำนวน 366 คน สามารถสรุปผลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) อายุ พบว่าส่วนใหญ่อายุ 29 – 43 ปี จำนวน 160 คน ร้อยละ 43.7 รองลงมาคืออายุ ไม่เกิน 28 ปี จำนวน 129 คน ร้อยละ 35.2 และอายุ 44 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน ร้อยละ 21 ตามลำดับ

(2) ระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา จำนวน 164 คน ร้อยละ 44.8 รองลงมาเทียบเท่าระดับ ม.6 จำนวน 139 คน ร้อยละ 38 และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 63 คน ร้อยละ 17.2 ตามลำดับ

(3) ตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 347 คน ร้อยละ 94.8 และระดับหัวหน้าแผนก / ฝ่าย ขึ้นไป จำนวน 19 คน ร้อยละ 5.2

(4) อายุการทำงานในบริษัทนี้ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในบริษัทนี้ส่วนใหญ่ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 154 คน ร้อยละ 42.1 รองลงมา 6 – 10 ปี จำนวน 120 คน ร้อยละ 32.8 และมากกว่า 11 ปี จำนวน 92 คน ร้อยละ 25.1 ตามลำดับ

5.1.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการของพนักงาน ในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) การมีน้ำใจ (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) การศึกษาหาความรู้ (Happy Brain) การมีคุณธรรม (Happy Soul) การรู้จักใช้เงิน (Happy Money) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society)

5.1.3 วิเคราะห์ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานในยุค Next Normal โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านระยะเวลาการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ด้านปริมาณของงาน อยู่ในระดับมาก

5.1.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

(1) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จำแนกตามอายุ แตกต่างกันในภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน ด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่แตกต่างกันด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณของงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน แตกต่างกันในภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณของงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทนี้ ไม่แตกต่างกัน ในภาพรวม แต่แตกต่างกัน ด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

(2) ผลของปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้ 29.5% ประกอบด้วยความรู้สึกใช้เงิน (Happy Money) และการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และปัจจัยด้านความสุขตามแนวคิดความสุขแปดประการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ในขณะที่ ตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) การมีน้ำใจ (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) การศึกษาหาความรู้ (Happy Brain) การมีคุณธรรม (Happy Soul) และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society)

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงาน ในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี โดยนำเสนอในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

5.2.1 พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้พนักงานมีประสบการณ์ในการวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น (ดวงเนตร ขุนทอง และคณะ, 2564) และตำแหน่งงานที่สูงขึ้นทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนาทิพย์ พันพุ่ม (2564) ที่พบว่า อายุ และตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ยามกระโทก และคณะ (2565) ที่พบว่า อายุและตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ขณะเดียวกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ที่มีระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่

เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการพัฒนาและฝึกอบรมที่บริษัทจัดให้พนักงานอย่างต่อเนื่องทำให้พนักงานพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอีกทั้งการกำหนดตัวชี้วัด เช่น KPI ทำให้พนักงานรู้เป้าหมายที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน (ดุสิตา ยอดเรือน, 2564) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาทิพย์ พันธุ์ (2564) พบว่า อายุการทำงานของพนักงานบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

5.2.2 ปัจจัยความสุขมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal พนักงาน ในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal พนักงาน ในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.295 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาปัจจัยด้านความสุขที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี พบว่ามีปัจจัยด้านความสุข 2 ด้าน คือ การรู้จักใช้เงิน (Happy Money) และการมีครอบครัว ที่ดี (Happy Family) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงาน ในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานพ ชลพานิชกุล และ ตรีเนตร ต้นตระกูล (2563) ที่พบว่า ด้านการรู้จักใช้เงิน (Happy Money) บริษัทให้ความรู้ แก่พนักงานในการออมเงินหรือการลงทุน โดยทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ รวมถึงจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือยุคสมัย และในด้านการมีครอบครัว ที่ดี (Happy Family) บริษัทให้พนักงานและครอบครัวมีโอกาสเสริมสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว โดยส่งเสริมให้พนักงานมีเวลาให้กับครอบครัว หรือการให้ทุนการศึกษาบุตร สวัสดิการกั๊ยเงินเพื่อการศึกษาของบุตร รวมถึงส่งเสริมให้ครอบครัวของพนักงานมีรายได้เสริม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดที่ว่าถ้าพนักงานสามารถบริหารจัดการชีวิตตนเอง ครอบครัว และการทำงานควบคู่กันไปได้ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย มีผลงานที่มีคุณภาพ และลดเสียหายจากความผิดพลาดของงาน (ศศิธร เหล่าแท้ง, 2557)

ในขณะที่ผลการศึกษาปัจจัยความสุขด้านการศึกษาหาความรู้ (Happy Brain) การผ่อนคลาย (Happy Relax) การมีคุณธรรม (Happy Soul) การมีน้ำใจ (Happy Heart) การมีสุขภาพดี (Happy Body) และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร เหล่าแท้ง (2557) ที่พบว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาจเป็นเพราะการทำงานในยุค Next Normal เป็นการปรับตัวในเรื่องของเวลาการทำงาน รูปแบบการทำงาน และพื้นที่ในการทำงาน ให้สามารถทำงานได้ ภายใต้มาตรการความปลอดภัยต่อสุขภาพ เช่น ทำงานผ่านทางออนไลน์ ปรับสภาพแวดล้อมของบริษัทให้ปลอดภัย ปรับรูปแบบกิจกรรม (เช่น กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ กิจกรรมสังสรรค์ กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมการทำประโยชน์สู่สังคมชุมชน) ที่ไม่ได้ดำเนินการในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งบริษัทต่าง ๆ ได้พยายามปรับตัวอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาจนกระทั่ง

พนักงานเกิดความเคยชินจนกลายเป็นปกติ (อัษฎมณี ศรีปลาด และสุรวี ศุณาลัย, 2564) จึงเป็นผลให้ปัจจัยความสุขเหล่านี้ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal

จากการศึกษานี้สรุปได้ว่า ปัจจัยความสุขมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal พนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ในด้านการรู้จักใช้เงิน (Happy Money) และการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่ด้านการศึกษาหาความรู้ (Happy Brain) การผ่อนคลาย (Happy Relax) การมีคุณธรรม (Happy Soul) การมีน้ำใจ (Happy Heart) การมีสุขภาพดี (Happy Body) และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี มีประเด็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Nex Normal ที่แตกต่างกัน ดังนั้นควรพิจารณาการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขให้มีความหลากหลายและตรงความต้องการของพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

(2) ปัจจัยความสุขมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงาน ดังนี้

(2.1) บริษัทควรพิจารณาการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขในด้านการรู้จักใช้เงิน (Happy Money) เช่น การจัดอบรมให้ความรู้กับพนักงานด้านการออมเงินหรือการลงทุน การจัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือยุคสมัย โดยให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ

(2.2) บริษัทควรพิจารณาการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขในด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) เช่น ส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว เพื่อให้พนักงานมีเวลาให้กับครอบครัว ส่งเสริมให้ครอบครัวของพนักงานมีรายได้เสริม หรือจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมความสำคัญของครอบครัวของพนักงาน เช่น การให้ทุนการศึกษาบุตร สวัสดิการกู้เงินเพื่อการศึกษาของบุตร เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานยุค Next Normal เช่น การสร้างประสบการณ์ให้พนักงาน (Employee Experience) เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

(2) ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เช่น วิธีการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลหรือแบบกลุ่ม เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ให้มีความเหมาะสมกับองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2566). ข้อมูลโรงงาน. <https://www.diw.go.th/webdiw/search-factory/>
กึ่งทอง กิจจานนท์. (2557). ความสุขของประชาชนในเทศบาลเมืองจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. ระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ RBRU e-Theses
<https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-16-file01-2017-02-01-08-20-01.pdf>
- จารุณี อามานนท์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work From Home) ของบุคลากรในช่วงวิกฤติการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา: กรมศุลกากร. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. The Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR).
<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/81138>
- จุฑามาส จิตบำรุง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานประจำ สำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. The Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR).
<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/70415>
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ และ อุทัยวรรณ สายพัฒนา. (2556). ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น.
<http://www.watpon.com/Elearning/validity.pdf>
- ชนาทิพย์ พันพุ่ม. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา บริษัทสยามคอนเทนเนอร์อุตสาหกรรม จำกัด. ใน การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปี การศึกษา 2564. (น. 1278-1287). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชัยทวี เสนะวงศ์. (2564, 18 กันยายน). *People Management: Next Normal*.
<https://www.khonatwork.com/post/people-management-next-normal>.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลัยวรรณ ด้วงโคตะ และ นพพร ทิแก้วศรี (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีร์ธรรม วุฑฒิวิตรชัยแก้ว (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ชุตินา สอนดี. (2563). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นธนาการดิจิทัลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (กรณีศึกษา พนักงานประจำสาขา ธนาการกรุงเทพ). [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. คลังข้อมูลดิจิทัล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ <https://shorturl.asia/o53lM>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐธีร์ พลังวิทย์วัฒนา. (2559). *การศึกษาปัจจัยความสุข 8 ประการของพนักงานบริษัทและผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Library. <https://shorturl.asia/QpWBD>.
- ดวงเนตร ขุนทอง, สายพิน ปั่นทอง และ นฤพนธ์ เส็งสีบล. (2564). ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 6(2), 78-91.
- ดุสิตา ยอดเรือน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7. *วารสารลวงสรี*, 5(1), 27-41.
- ตระกุล จิตวัฒนากร. (2564). การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารปัญญา*, 28(3), 84-94.
- ธีรญา เพ็ญญะ และ ไชยา ลิมวิไล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก. *วารสารสหวิทยาการวิจัย*, 8(2), 153-161.
- นพมาศ ยามกระโทก, ทองฟู ศิริวงศ์, สมพล หุ้งหั่ว, และ ลักษณ์ หุ้งหั่ว. (2565). ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development*, 7(9), 341-356.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). <https://dictionary.orst.go.th/>
- พระครูใบฎีกาวิชาญ วิสุทโธ และยุภาพร ยุภาศ. (2565). แนวทางการพัฒนาบุคลากรและการให้บริการภาครัฐในยุค Next Normal. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 13(2), 15-14.
- พัฒนา คดีพิศาล. (2553). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาซ จำกัด และบริษัทในเครือ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มานพ ชลพานิชกุล และ ตรีเนตร ตันตระกูล. (2563). รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุขในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 8(3), 953-967.
- เมธาวิ คำเจริญ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขานาการกรงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหนองแขม*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาวรรณ เส็งสาย. (2561). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศศิธร เหล่าเที่ยง. (2557). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มี
บริษัทเอกชน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(2), 988-1006.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2551, 1 กรกฎาคม). ความสุขในการทำงาน. *คนดั่ง*, 15
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตา บุญยธีระณะ
และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ล่ายอง. (2556). *คุณภาพ
ชีวิตการทำงานและความสุข*. <https://shorturl.asia/VKtXU>.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2559, 5 มกราคม). *คนอยู่ดี องค์กรต้องสร้างสุข*
<https://shorturl.asia/kgGcN>
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2565). *Digital Transformation จาก New Normal สู่ Next
Normal*. [https://www.depa.or.th/th/article-view/digital-transformation-new-normal-
next-normal](https://www.depa.or.th/th/article-view/digital-transformation-new-normal-next-normal).
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*.
[http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=7
4](http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74)
- สุรพล อิศรไกรศิลป์. (2563, 15 พฤษภาคม). *ราชบัณฑิตบัญญัติศัพท์ "New Normal" ความปกติใหม่, ฐานวิถี
ชีวิตใหม่*. <https://www.amarintv.com/news/detail/30902>
- อัญธิกานต์ จินศรี. (2564). แรงจูงใจและความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการ
และเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 18(2), 69-78.
- อัญมณี ศรีปลาด และสุรวี คุนาลัย. (2565). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผล
ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจาะเจาะเรชั่นวัยในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*,
36(2), 134-149.
- Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *JONA: The Journal of Nursing
Administration*, 33(12), 652-659.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service: The quest for effective performance*.
McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.
- Sneader, K., & Singhal, S. (2020). *Beyond coronavirus: The path to the next normal*. McKinsey & Company
- Veenhoven, R. (2011). Happiness: Also known as “life satisfaction” and “subjective well-being”. In Kenneth C. Land, Alex C. Michalos, and M. Joseph Sirgy (Eds.) *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research*. Springer Publishers. (p. 63-77). DOI 10.1007/978-94-007-2421-1_3.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านความสุข

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย หน้าข้อความตามความเป็นคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ปัจจัยด้านความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด อย่างยิ่ง (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย อย่างยิ่ง (1)
1. การมีสุขภาพดี (Happy Body)						
1.1	บริษัทจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพที่ดีของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น กีฬา อาหารที่ถูกสุขลักษณะ การป้องกันโรค					
1.2	บริษัทจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำ					
1.3	บริษัทส่งเสริมมาตรการป้องกันโรคติดต่อไม่ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน เช่น โควิด-19					
2. การมีน้ำใจ (Happy Heart)						
2.1	บริษัทยกย่องชมเชยพนักงานที่ประพฤติตนดี					
2.2	บริษัทจัดกิจกรรมจิตอาสา เช่น การทำประโยชน์สู่สังคมชุมชน					
2.3	บริษัทจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานสามารถปรับตัวต่อการทำงาน และการดำรงชีวิตในสถานการณ์ต่างๆ ได้ เช่น ความรู้ในการป้องกันและรักษาสุขภาพ ความรู้เกี่ยวกับความเครียดและโรคซึมเศร้า					
3. การผ่อนคลาย (Happy Relax)						
3.1	บริษัทจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดของพนักงาน เช่น กิจกรรมสังสรรค์					
3.2	บริษัทจัดสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ นอกเหนือจากเวลาทำงาน เช่น สนามกีฬา ห้องพักผ่อน					

ข้อที่	ปัจจัยด้านความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		มาก อย่างยิ่ง (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย อย่างยิ่ง (1)
3.3	บริษัทจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่ให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน					
4. การศึกษาหาความรู้ (Happy Brain)						
4.1	บริษัทจัดอบรมความรู้และทักษะทางอาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน					
4.2	บริษัทจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อการทำงาน					
4.3	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
5. การมีคุณธรรม (Happy Soul)						
5.1	บริษัทจัดกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ					
5.2	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานยึดหลักศีลธรรมในการทำงาน					
5.3	บริษัทยกย่องพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรม					
6. การรู้จักใช้เงิน (Happy Money)						
6.1	บริษัทให้ความรู้แก่พนักงานในการออมเงินหรือการลงทุน					
6.2	บริษัททำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ					
6.3	บริษัทจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือยุคสมัย					
7. การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family)						
7.1	บริษัทเสริมสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว เพื่อให้พนักงานมีเวลาให้กับครอบครัว					

ข้อที่	ปัจจัยด้านความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		มาก อย่างยิ่ง (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย อย่างยิ่ง (1)
7.2	บริษัทจัดกิจกรรมที่สร้างเสริม ความสำคัญของครอบครัวของพนักงาน เช่น การให้ทุนการศึกษาบุตร สวัสดิการกู้ เงินเพื่อการศึกษาของบุตร					
7.3	บริษัทส่งเสริมให้ครอบครัวของพนักงาน มีรายได้เสริม					
8. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (Happy Society)						
8.1	สภาพแวดล้อมของบริษัทมีความ ปลอดภัย					
8.2	ผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นมิตร และรับ ฟังความคิดเห็นของท่าน					
8.3	เพื่อนร่วมเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย หน้าข้อความตามความเป็นความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก อย่างยิ่ง (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย อย่างยิ่ง (1)
1. ด้านคุณภาพของงาน						
1.1	ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง และผิดพลาดน้อย					
1.2	ท่านใช้เทคโนโลยีต่างๆ ในการทำงาน เพื่อช่วยให้งานถูกต้องและสมบูรณ์					

ข้อที่	ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก อย่างยิ่ง (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย อย่างยิ่ง (1)
1.3	ท่านพัฒนาคุณภาพงานของท่านให้ดีขึ้น แม้ว่าจะอยู่ในช่วงสถานการณ์ที่ไม่เป็นปกติ เช่น โครonavirus-19					
2. ด้านปริมาณของงาน						
2.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณและระยะเวลาที่กำหนด แม้จะเกิดสถานการณ์ที่ไม่เป็นปกติ					
2.2	ท่านใช้เทคโนโลยีต่างๆ ในการทำงาน เพื่อเพิ่มปริมาณงานให้มากขึ้น					
2.3	ท่านกำหนดเป้าหมายหรือวางแผน เพื่อให้งานสำเร็จตามเวลา					
3. ด้านระยะเวลาการทำงาน						
3.1	ท่านสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของบริษัทและสภาพแวดล้อมได้					
3.2	ท่านสามารถทำงานจากที่ใดๆ ก็ได้ โดยไม่มีปัญหา และสำเร็จตามเวลา					
3.3	ท่านใช้โซเชียลมีเดีย เช่น ไลน์ มาช่วยในติดต่อประสานงาน เพื่อให้การทำงานสะดวกรวดเร็ว					
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน						
4.1	ท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า					
4.2	ท่านระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานไม่ให้ชำรุดเสียหาย					
4.3	ท่านปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง โดยคำนึงถึงความปลอดภัย และลด					

ข้อที่	ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด อย่างยิ่ง (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย อย่างยิ่ง (1)
	การเกิดอุบัติเหตุเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสียเกิดขึ้น					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล พุทธิพันธ์ สอนอิมสาตร์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2566 ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2560 ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์ทำงาน -