



พฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal)
ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

กชกร สุวรรณะ

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

THE WORKING ENVIRONMENT AND BEHAVIORS OF INDUSTRY STAFF IN
BANPHO, CHACHOENSAO PROVINCE THAT AFFECT THEIR HAPPINESS
AT WORK DURING NEXT NORMAL.

KODCHAKORN SUWANNA

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 พุทธกิจกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal)
ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

เสนอโดย กชกร สุวรรณะ

สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ดร.สุรวี คุนาลัย

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว

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

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

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว

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

วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ.2566

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	พฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
ชื่อผู้เขียน	กชกร สุวรรณะ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สุรวิ ศุนาลัย
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมหลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน และ ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน มีกลุ่มตัวอย่าง 400 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบ (S.D.) การทดสอบค่า T-Test F-test (ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ Multiple Regression ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 287 คน มีอายุระหว่าง 19-25 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีสถานภาพโสด และมีอายุงาน 1-5 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ความพยายามใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงานและ ความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาความสามารถ รองลงมาคือ สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society) และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ 4) ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและอายุงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน 5) พฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .451 หรืออธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 45.1 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.000^* เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายเรียงตามลำดับ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace และความพยายามใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $Y = 0.482 + 0.377 (X_1) + 0.116 (X_2) + 0.345 (X_3)$ 6) สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.570 หรืออธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ

57.0 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.000* เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายเรียงตามลำดับ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society) และการพัฒนาความสามารถ สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $Y = 0.838 + 0.179 (X_1) + 0.181 (X_2) + 0.430 (X_3)$

คำสำคัญ : พฤติกรรมการทำงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน, ปัจจัยส่วนบุคคล, ความสุขในการทำงาน.

อรุณี

An Individual Study Title	THE WORKING ENVIRONMENT AND BEHAVIORS OF INDUSTRY STAFF IN BANPHO, CHACHOENGSAO PROVINCE THAT AFFECT THEIR HAPPINESS AT WORK DURING NEXT NORMAL.
Author	Kodchakorn Suwanna
An Individual Study Advisor	Dr. Suravee Sunalai
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

The purposes of this study were to examine the happiness of industry personnel at work post Covid-19 (Next Normal) in Banpho District, Chachoengsao Province, compare the happiness of industry personnel at work classified by individuals, and investigate the impact of the working environment and behaviors of industry personnel on their happiness at work. The sample consisted of 400 industry personnel. The instrument used for data collection in this study was a multiple-choice questionnaire. The data was analyzed using frequency, average (\bar{x}), standard deviation (S.D), T-Test, F-test (ANOVA), and multiple regression.

The findings were as follows: 1) The majority of the sample group were male totalling 287 participants. Their ages ranged from 19-25. Their educational background was lower than bachelor's degree level and they were single. Their work experience ranged from 1-5 years. 2) The findings of the opinions in three aspects regarding the working behaviors of industry personnel in Banpho District, Chachoengsao Province pointed out that opinions were at a high level, with the 'attempt to develop oneself' as the first factor followed by 'the use of technology at work' and 'hybrid workplace' respectively. 3) The findings of the opinions regarding the working environment in three aspects were at a high level, with 'the ability to develop oneself' as the first factor followed by 'touchless society' and 'remuneration and work benefits' respectively. 4) Personal factors including gender, age, education level, marital status, and work experience didn't affect the happiness of industry personnel at work. 5) When considering the independent variables concerning the use of technology at work, 'hybrid workplace', and 'the attempt to develop oneself' affected the happiness of industry

personnel in Banpho District, Chachoengsao Province with the coefficient of determination at .451 or the coefficient of variance at 45.1 with a significance level of 0.000*. The equation of regression analysis was $Y = 0.482 + 0.377 (X_1) + 0.116 (X_2) + 0.345 (X_3)$, and 6) When considering the independent variables concerning ‘remuneration and work benefits’, ‘touchless society’, and ‘the ability to develop oneself’, the working environment affected the happiness of industry personnel in Banpho District, Chachoengsao Province. The equation of regression analysis was $Y = 0.838 + 0.179 (X_1) + 0.181 (X_2) + 0.430 (X_3)$.

Keywords : working behavior, working environment, personal factors, happiness at work.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม ประธานกรรมการ และ ดร.สุรวี คุนาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา รายบุคคล ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาให้ความรู้ คำแนะนำคำปรึกษาตรวจงานวิจัยตลอดจนให้ความช่วยเหลือใน สิ่งต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งต่อความเมตตากรุณาของท่าน และขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ งานศึกษารายบุคคลฉบับนี้ทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษาแนะนำในทุก ๆ ด้านรวมทั้งผู้ที่เขียนเอกสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้อ้างอิงในวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่อยู่ใน สากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้วิจัยมีสติปัญญาในการจัดทำการศึกษา รายบุคคลให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัย ที่ช่วยสนับสนุนจนสามารถให้การศึกษา รายบุคคล ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

กชกร สุวรรณะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานตามโมเดล PERMA.....	7
2.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	10
2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	12
2.4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	15
2.5 แนวคิด การใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ของคนในสังคม หลังจากที่ได้ปรับตัวกับ.....	17
สถานการณ์โควิด 19	
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework).....	33
3. ระเบียบวิธีการวิจัย.....	34
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	35
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม.....	39
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน.....	41
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	43
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน.....	45
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	49
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	55
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	55
5.2 อภิปรายผล.....	57
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	59
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	68
ก แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูล.....	69
ประวัติผู้เขียน.....	76

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	19
4.1	39
4.2	39
4.3	39
4.4	40
4.5	40
4.6	41
4.7	41
4.8	42
4.9	43
4.10	43
4.11	44
4.12	44
4.13	45
4.14	46
4.15	46
4.16	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุข.....	47
ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Relationships)	
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุข.....	47
ในการทำงานเห็นเป้าหมายและคุณค่าของตน (Meaning)	
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุข.....	48
ในการทำงานความสำเร็จและความก้าวหน้า (Accomplishment)	
4.20 แสดงข้อมูลการทดสอบเพศต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน.....	48
โรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ	
4.21 แสดงข้อมูลการทดสอบอายุต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน.....	49
โรงงาน อุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ	
4.22 แสดงข้อมูลการทดสอบระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงาน.....	50
ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา	
4.23 แสดงข้อมูลการทดสอบสถานภาพต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน....	50
โรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ	
4.24 แสดงข้อมูลการทดสอบอายุงานต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน.....	51
โรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุงาน	
4.25 พฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม...	52
เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	
4.26 สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงาน.....	53
อุตสาหกรรมเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	33
-----------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างปฏิเสธไม่ได้ สืบเนื่องมาจากหลากหลายปัจจัย เช่น การเผชิญปัญหาของเศรษฐกิจ อันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ซึ่งส่งผลกระทบต่อแทบทุกธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจภาคเกษตร ภาคการท่องเที่ยวและภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นต้น โดยผลกระทบเหล่านี้ทำให้ทุกธุรกิจมีการวางแผนกำหนดทิศทางของบริษัท กำหนดมาตรการนโยบาย หรือควบคุมการผลิต เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่พบเจอ และอาจจะต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของนโยบาย มาตรการการทำงาน หรือวิธีการดำเนินงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการดำรงชีวิตของคนในปัจจุบัน และบ่งบอกถึงทิศทางในอนาคตด้วย ส่งผลให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนไป จนกลายเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตในยุควิถีชีวิตใหม่ (Next Normal)

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม ทำให้องค์กรได้มีการคิดค้นแนวคิด และพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ อยู่สม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและตอบสนองกับทิศทางขององค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่กำลังการผลิตที่สำคัญ ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความสุขกับการทำงาน จะทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถ และเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานมากยิ่งขึ้น เมื่อพนักงานเกิดความรู้อีกมีความสุขกับการทำงาน ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพของการทำงานสูงขึ้น และสามารถบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว

จากข้อมูลวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล (CMMU) ที่สำรวจผู้บริโภควัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครช่วงปลายปี 2562 จำนวน 1,280 คน พบว่า 12% ของคนวัยทำงานอยู่ในภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome) และ 57% กำลังตกอยู่ในภาวะความเสี่ยงสูง ซึ่งกลุ่ม Gen Z เป็นวัยที่ตกอยู่ในภาวะหมดไฟมากที่สุดถึง 17% รองลงมาคือกลุ่ม Gen Y ที่ 13% และกลุ่ม Baby Boomer ที่ตกอยู่ในภาวะหมดไฟ 7% ผลสำรวจนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า การดูแลสุขภาพจิตใจของพนักงานในองค์กรเป็นเรื่องจำเป็น หลายองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานมากขึ้น เพื่อผลลัพธ์ที่ดีกับองค์กร

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีการให้ข้อมูลว่า กลุ่มคนวัยทำงานมักจะพบเจอกับโรคเครียด เนื่องจากต้องรับมือกับหลายอย่าง จึงทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย และการทำงานทำให้เกิดความเครียดได้เสมอขึ้นอยู่กับการปัจจัย โดยแต่ละคนจะมีปฏิกิริยาตอบสนองที่แตกต่างกันออกไปแนวคิดขององค์กรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันและไม่สามารถมองข้ามได้ เนื่องจากถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี และได้เปรียบทางการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น

ลดปัญหาการลาออกจากรางาน ซึ่งปัญหาหลัก ๆ ของการที่องค์กรเติบโตได้ยาก เกิดจากการเปลี่ยนพนักงานบ่อย ทำให้มีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถพัฒนาศักยภาพได้ตรงกับเป้าหมายขององค์กรในจำนวนที่ไม่มากพอต่อการขับเคลื่อนขององค์กร ซึ่งเหตุผลหลักของพนักงานนั้นคือ “ความพึงพอใจ” ดังนั้นในการศึกษาการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ทางผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน หลังสถานการณ์โควิด-19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยผู้ศึกษาได้นำตัวแปรอิสระ ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากปัจจุบันพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีค่อนข้างเป็นจำนวนมากในประเทศไทย และมีความแตกต่างกันทางด้านตัวแปรอิสระที่กล่าวมาข้างต้นในทุกระดับ ผู้วิจัยจึงสนใจทำการทดสอบและเก็บข้อมูลโดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อนำข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน

1.2 คำถามการวิจัย (Research Questions)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1.2.1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสุขในการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับใด

1.2.2 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 พฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราหรือไม่

1.2.4 สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ในเขต อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3.3 เพื่อศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.3.4 เพื่อศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ของ โรงงานอุตสาหกรรมเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.4 สมมติฐานการวิจัย (Research hypotheses)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1.4.1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

1.4.2 พฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.4.3 สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.5 ขอบเขตการวิจัย (Research scope)

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมหลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง สามารถวัดได้จากตัวแปร ดังนี้

1.1.1.1 เพศ

1.1.1.2 อายุ

1.1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.1.4 สถานภาพ

1.1.1.5 อายุงาน

1.1.2 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานใน 3 ด้าน ได้แก่

1.1.2.1 มีความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace

1.1.2.2 มีความพยายาม ใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.1.2.3 การใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือในการทำงาน

1.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่

1.1.3.1 สังคมไร้การสัมผัส มีเทคโนโลยีในโรงงานมากขึ้น (Touchless Society)

1.1.3.2 วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

1.1.3.3 บรรยากาศภายในบริเวณที่ทำงาน

1.1.3.4 มาตรการการป้องกัน และความสะดวกในพื้นที่การทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความสุขในการทำงานตามโมเดล PERMA ประกอบไปด้วย

- 1.2.1 มีอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion)
- 1.2.2 การมีส่วนร่วม (Engagement)
- 1.2.3 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Relationships)
- 1.2.4 เห็นเป้าหมายและคุณค่าของตน (Meaning)
- 1.2.5 ความสำเร็จและความก้าวหน้า (Accomplishment)

2. ขอบเขตด้านประชากร และพื้นที่

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่มีอายุตั้งแต่ 19 ปี ขึ้นไป ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. ขอบเขตของเวลา

การศึกษานี้ คาดว่าจะทำการวิจัย ตั้งแต่วันที่ 14 ตุลาคม 2565 ถึง 23 พฤศจิกายน 2565 รวมระยะเวลาการทำวิจัยทั้งสิ้น ประมาณ 1 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Research Advantages)

การศึกษา ผู้วิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์ในเชิงวิชาการ เชิงการบริหารจัดการ และ/หรือเชิงนโยบาย ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.6.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนองค์กร และการดูแลบุคลากร เพื่อช่วยเสริมสร้างและสนับสนุน ในการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น ในยุคหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่ส่งผลให้พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.2 ข้อมูลความสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมหลังสถานการณ์โควิด 19 ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการแก้ไขและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น

1.6.3 ได้เรียนรู้ถึงข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงาน) และความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และใช้ข้อมูลในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการวางกรอบนโยบาย เพื่อเสริมสร้างความสุขในที่ทำงานให้กับบุคลากรได้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

1.6.4 งานวิจัยนี้สามารถเป็นแนวทางในการวิจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of terms)

การศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ หรือนิยามเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย มีดังนี้

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวตนของพนักงาน ที่แสดงออกทางด้านพฤติกรรม จากการกระทำต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยความมีวินัยในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน มีลักษณะยืดหยุ่นในการทำงาน และมีความพยายามใฝ่เรียนรู้

สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ รอบตัวในพื้นที่การทำงาน โดยพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมได้มีส่วนรับรู้ ซึ่งสภาพแวดล้อมสามารถเอื้ออำนวยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งประกอบไปด้วย สถานที่ในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศภายในบริเวณที่ทำงานและความสะอาดในพื้นที่การทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคล โดยทำการเก็บข้อมูลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและอายุงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อตัวบุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ส่งผลให้มีอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน อยากมีส่วนร่วมและเพลิดเพลินในกิจกรรม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เห็นถึงเป้าหมายและคุณค่าของตน และมองเห็นถึงความสำเร็จและความก้าวหน้า

รูปแบบการใช้ชีวิต “วิถีชีวิตใหม่” หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) หมายถึง พฤติกรรมทำให้เราต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกันทั่วโลก เนื่องจากมีการระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 ทำให้พฤติกรรมกรบริโภคเปลี่ยนแปลงไป เปลี่ยนไปสู่การเปิดระบบลงทะเบียนออนไลน์ การเรียน การทำงาน เป็นต้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานตามโมเดล PERMA

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แนวคิดการใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ของคนในสังคม หลังจากที่ได้ปรับตัวกับสถานการณ์ โควิด 19
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานตามโมเดล PERMA

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546, น. 1201) ได้อธิบายและให้ความหมายของความสุขไว้ว่า “สุข, สุข-” เป็นคำที่มาจากภาษาบาลีและสันสกฤต คือความรู้สึกสบายกายสบายใจ หรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก

ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้เขียนไว้ว่า ความสุขคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัย จากการทำงาน (ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ, 2551)

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2560, น. 593) ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกที่ชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก (Diener & Biswas-Diener, 2003) ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา เพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัย จากการทำงาน (Kittisuksatit et al., 2013) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

สีโท (2564) “ความสุข” ของคนเรามีหลายรูปแบบ นับตั้งแต่ตอนเราเป็นเด็ก ความสุขก็คือ ได้เล่นได้เรียนและได้อยู่กับเพื่อน แต่พอโตมาแล้วได้มีงานทำ สิ่งหนึ่งที่หลายคนปรารถนานั่นก็คือ “ความสุขในการทำงาน” หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า Happy at work ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขเป็นสิ่งทีบุคลากรทุก

คนในองค์กรนั้นปรารถนาหากได้ทำงาน ในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ หากองค์กรใดที่สามารถทำให้สมาชิกมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้นโดยความสุขในที่ทำงานประกอบไปด้วย

1. ความตื่นระดมในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกสนุกขณะทำงานโดยไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกพอใจขณะทำงาน โดยไม่มีความทุกข์ใจในการปฏิบัติตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกอยากทำงาน เต็มไปด้วยความตื่นตัวและมีชีวิตชีวา

จุฑาวรรณ หันทะยุง (2561) ได้ทำการศึกษา การเปรียบเทียบความตรงร่วมสมัยและความตรงเชิงลู่ออก ของมาตรวัดความสุขของคนไทยตามทฤษฎี PERMA สรุปได้ว่า เกณฑ์การให้คะแนนของมาตรวัดความสุขของคนไทยตามทฤษฎี PERMA มีเกณฑ์การให้คะแนนที่ใกล้เคียงกันกับคะแนนมาตรวัดความสุขของคนไทย ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนของมาตรวัดความสุข Thai Mental Health Indicator จะมีคะแนนความใกล้เคียงกับมาตรวัดความสุขของคนไทยตามทฤษฎี PERMA มากกว่ามาตรวัด ความสุขของคนไทย และผลการเปรียบเทียบความตรงเชิงลู่ออกของมาตรวัดความสุขของคนไทยตามทฤษฎี PERMA กับมาตรวัดความเข้มเศร้าของเบคมีความสัมพันธ์กันทางลบ

จุฑารัตน์ อนุรักษมนตรี (2558) ความสุขสมคูลของการใช้ชีวิต และการทำงาน คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบไปด้วย Happy 8 Workplace ดังนี้

1. Happy Body การมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใส รู้จักใช้ชีวิต
2. Happy Heart น้ำใจงาม มีน้ำใจคิดถึงผู้อื่น เอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักบทบาทเจ้านาย และลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ คุณแม่
3. Happy Relax การผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งในในการดำเนินชีวิต และการทำงาน
4. Happy Brain การหาความรู้ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ จะนำไปสู่ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน นำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ
5. Happy Soul คุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน
6. Happy Money ใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้
7. Happy Family ครอบครัวดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง จะเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน

8. Happy Society สังคมดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อองค์กรที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

Manion (2003, p. 302, อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, น. 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลของการเรียนรู้จากกระทำ การสร้างสรรค์ด้วยตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึก อยากรที่จะทำงาน มีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2559) การทำงานควรทำงานอย่างมีความสุข และควรสนุกกับการทำงาน ซึ่งคนที่ทำงานส่วนใหญ่จะมีทัศนคติที่แตกต่างกัน บางคนทำงานมานานมักเกิดอาการเบื่อหน่ายงาน บางคนเป็นผู้บริหารมานาน ก็มักจะเกิดความเครียด บางคนทำงานในองค์กรมักเกิดปัญหาในเรื่องความขัดแย้งกัน และแนวทางในการปฏิบัติเพื่อสร้างสุขมีดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนทัศนคติ : ทัศนคติมีความสำคัญมากสำหรับคนที่ประสบความสำเร็จกับคนที่ล้มเหลว คนที่ประสบความสำเร็จมักเห็นปัญหาเป็นโอกาส แต่ตรงกันข้ามผู้ประสบความสำเร็จมักเห็นโอกาสเป็นปัญหาเสมอ ในการทำงานก็เช่นกัน คนที่ทำงานเก่งหรือประสบความสำเร็จในการทำงาน มักเป็นคนที่มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำขณะนั้นหากท่านต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานหรือมีความสุขในการทำงานควรปรับเปลี่ยนทัศนคติเสียใหม่

2. ปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพ ร่างกายและจิตใจ : แสดงออกทางร่างกายด้วยความกระตือรือร้น เช่น เริ่มงานอย่างสดชื่น กระจกเงา ยิ้มแย้มแจ่มใส เพราะในทางจิตวิทยาหากเราแสดงอาการภายนอกออกมาอย่างมีความสุข จะทำให้คนที่พบเห็นเกิดอาการสดชื่น อยากร่วมงาน

3. พักผ่อน : คนที่ทำงานเก่ง มักเป็นคนที่ไม่แบ่งเวลาเป็น เนื่องจากเวลาเป็นสิ่งมีค่า บางคนมักบ่นว่าโลกนี้ไม่มีความยุติธรรม แต่มีหลายสิ่งที่ยุติธรรมนั้นคือ เวลา ทุกคนมี 24 ชั่วโมง เหมือนกัน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยิ่งใหญ่ หรือด้อยต่ำไม่ว่าบุคคลนั้นจะร่ำรวยหรือยากจนก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือเป็นลูกน้องก็ตาม ฉะนั้นจงบริหารเวลาให้เหมาะสม

4. สร้างมนุษยสัมพันธ์ : คนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือในชีวิต มักเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์หรือคนที่ทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ ยิ่งการเป็นผู้บริหาร ก็จะต้องทำงานร่วมกับคน กล่าวคือถ้าต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น จะต้องทำอย่างไรให้ลูกน้องดัน เจ้านายดึง ดังนั้น หากอย่างมีความสุขในที่ทำงาน เราต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น กล่าวคือ ต้องเป็นคนเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นคนเห็นใจหรือใส่ใจในผู้อื่น

จากความหมายดังกล่าว ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสบายใจหรือความพึงพอใจที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงตามการรับรู้ของตนเองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ขณะนั้นว่า มีความพึงพอใจ ในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก เช่น สนุกสนาน มีความยินดี เบิกบานใจ ซาบซึ้งใจ โดยปราศจากความรู้สึกทางลบ เช่น ความวิตกกังวลและความซึมเศร้า เป็นต้น

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานตามโมเดล PERMA

สุขุม รัตนเสรีเกียรติ (ม.ป.ป.) ได้เขียนถึงทฤษฎีเกี่ยวกับ PERMA model หลักการที่ช่วยเติมเต็มความสุขในชีวิต โดย Dr.Martin Seligman ได้พัฒนาเครื่องมือ เพื่อช่วยให้หลักการในการนำพาชีวิตไปสู่ความสุข ความหมายและการเติมเต็มในชีวิตซึ่งมีทั้งหมด 5 ข้อ

1) P-Positive emotion : การมีอารมณ์เชิงบวก อารมณ์ดี ชีวิตมีสุข มองโลกในแง่ดี แน่ใจว่าในชีวิตเราอาจมีช่วงที่ดี หรือช่วงที่แย่ แต่การที่เราเลือกที่จะมองสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้น ไม่คิดถึงแต่สิ่งแย่ ๆ ก็จะทำให้เรามีความสุขมากขึ้น แม้พบเจอเรื่องแย่ ๆ แต่ถ้าจัดการความรู้สึกของตัวเองได้เหมาะสมกับวุฒิภาวะ คงอารมณ์เชิงบวกอย่างความสงบมีสติความภาคภูมิใจ ความบันเทิงใจ ความตื่นเต้นเร้าใจ รู้สึกมีความหวัง มีแรงบันดาลใจ ร่วมกับมองโลกในแง่ดีไว้ได้ ก็จะทำให้ชีวิตมีความสุขในใจ

2) E-Engagement : การมีส่วนร่วมกับสิ่งนั้นๆอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็งานอดิเรกที่ชอบ การทำงานที่เรารัก การอยู่ด้วยกับคนที่เรารัก หรือคนที่เรารู้สึกดี ๆ แบ่งปันช่วงเวลาในชีวิตไปอยู่กับคนที่ทำให้รู้สึกดีทุกครั้งหรือลงมือทำกิจกรรมตามความสนใจส่วนตัว ซึ่งเป็นได้ตั้งแต่การงานที่รับผิดชอบตามหน้าที่ งานอดิเรก จนถึงเกมกีฬา ทั้งหมดนี้จะช่วยสร้างสมาธิและความสุขใจได้ เพราะรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญกับสิ่งที่ทำ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดความสุขเช่นกัน

3) R-Relationship : ความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้างนั้น เป็นสิ่งที่ทุกคนรู้อยู่แล้วว่าจะทำให้ชีวิตประจำวันมีความสุขได้ในทุก ๆ วัน ไม่ว่าจะเป็ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งความสัมพันธ์ก็คือเป็นปัจจัยหลักปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มีความสุข หรือเป็นปัจจัยในการกำหนดการตัดสินใจบางอย่างความสัมพันธ์ในที่นี้คือความสัมพันธ์ที่ดีทุกรูปแบบ คนที่มีความสุขกับชีวิตจะไม่ปิดกั้นตัวเอง จึงยังเปิดกว้างทำความรู้จักกับผู้อื่นที่ผ่านเข้ามาตลอดชีวิต มอบความรัก ความหวังดี และมีมิตรไมตรีต่อคนรอบข้างด้วยความจริงใจ ไม่เคยรู้สึกว่าคุณอยู่ตัวคนเดียว เพราะมีคนดี ๆ คอยเติมเต็มชีวิตไม่ให้โดดเดี่ยว และเป็นพลังใจให้ผ่านเรื่องแย่ ๆ ไปได้

4) M-Meaning : เห็นเป้าหมายและคุณค่าของตน “เรามีชีวิตอยู่เพื่ออะไร” ความหมายในชีวิตแต่ละคนแตกต่างกัน ซึ่งคำว่า Meaning ตรงนี้ สามารถมองในมุมมองว่าเปรียบเสมือน Ikigai คือการที่เรามีความสุขกับการที่ได้ทำอะไรบางอย่างที่มีความสุข การมองว่าเราจะให้อะไรกับผู้อื่น มากกว่าการมองว่าเราจะได้อะไรจากผู้อื่น โดยไม่จำกัดความแค่ว่าเพื่อตัวเองเท่านั้น แต่ความหมายของการมีชีวิตอยู่จะครอบคลุมถึงเพื่อนมนุษย์และสังคมวงกว้าง ส่วนหลักยึดเหนี่ยวจิตใจอื่น ๆ เช่น ความเชื่อ ความศรัทธาและความคิดอุดมคติ ก็มีส่วนร่วมนิยามความหมายของชีวิตให้ชัดเจนยิ่งขึ้นเหมือนกัน เพราะตระหนักว่าตัวเองมีความหมาย ชีวิตจึงมีความสุขใจตามมา

5) A-Accomplishment : ความสำเร็จและความก้าวหน้า การทำอะไรที่ประสบความสำเร็จ ก็ทำให้เกิดความสุขหรือความพอใจ สำหรับบางเรื่องก็เกิดความสุขภาคภูมิใจ เติมเต็มความสุข ซึ่ง A-Accomplishment สามารถเป็นเป้าหมายที่ใหญ่ ๆ หรือเป้าหมายเล็ก ๆ ก็ได้ ดังนั้นการทำอะไรในชีวิตให้สำเร็จ จะทำให้เราเกิดความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจในตัวเองและเติมเต็มความสุขให้กับเรา

ธนุภัทร โลหะพงศธร และ ญัฐมน สุนทรมีเสถียร (2564) ความสุขสร้างได้ เปลี่ยนชีวิตให้สุขใจอย่างยั่งยืน ด้วยจิตวิทยาเชิงบวกและแบบจำลอง PERMA (Melissa Madson. Seligman's PERMA+ Model

Explained : A) ได้เขียนว่า เมื่อความสุขกลายเป็นจุดมุ่งหมายของชีวิต จากความเข้าใจว่าชีวิตที่มีสุขย่อมเป็นชีวิตที่ดีที่สุด แต่สุข คือภาวะที่เกิดขึ้นภายในใจอย่างค่อยเป็นค่อยไป การพยายามเร่งรัดหรือบังคับให้ชีวิตพบเจอแต่ความสุขตลอดเวลาเกินพอดี ซึ่งขัดแย้งกับธรรมชาติที่ควรจะเป็น ผลลัพธ์ที่ได้จึงกลับกลายเป็นความทุกข์ยากมากกว่า หรือไม่ก็เป็นความสุขชั่วคราวที่เกิดขึ้นในชีวิตได้แค่ระยะสั้น ๆ เท่านั้น

อริยา คูหา (2552, น. 78) ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของมนุษย์โลกนี้นั้น ชีวิตของมนุษย์ทุกคนย่อม ประกอบไปด้วย 2 ระบบสำคัญ ๆ คือ กายและจิต โดยทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ของคูฮามาร์ติน เซลิกแมน (Martin, n.d.) ผู้ศึกษาเรื่อง well-being หรือภาวะสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกาย จิตใจและความเป็นอยู่ ซึ่งทำให้คนเราพึงพอใจในทุกด้านของชีวิตและมีความสุขกับตัวเอง บ่งบอกว่าความสุขในชีวิตออกเป็น 3 แง่มุม แต่ในทางตรงกันข้าม ใน 3 แง่มุมนี้ ถ้าไม่มีสักแง่มุมจะรู้สึกว่างเปล่า เงียบเหงาและอ้างว้าง กลายเป็นคนไร้สุข เซลิกแมนจึงเสนอมุมมองใหม่ไว้ใน The Theory of Well-Being หรือแนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีความสุขว่า แท้จริงแล้วความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนสร้างได้เอง แต่ต้องรู้จักองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขเสียก่อน แล้วค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนความคิดและความเป็นอยู่ให้ชีวิตรับรู้ได้ถึงความสุขเหล่านั้น ซึ่งมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ เรียกรวมกันว่า PERMA model หรือแบบจำลองที่ทำให้เกิดความสุขใจในชีวิต

2.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Kotler (2009, อ้างถึงใน สุชาวดี ฌรงค์ชัย, 2563) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของแต่ละบุคคล โดยลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ มักถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มลูกค้าเพื่อประโยชน์ในการทำการตลาด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552, น. 41) ปัจจัยส่วนบุคคลจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผล ต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากหลายปัจจัย เช่น เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและสถานภาพการสมรส ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญ ที่สามารถช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมายช่วยอธิบายถึงความคิด และความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ๆ ได้อย่างเป็นอย่างดี

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ม.ป.ป.) พบว่า สถิติแรงงานมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถจำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพแรงงาน ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลจึงมีผลต่อการจำแนกเพื่อพัฒนาขีดความสามารถหรือค้นหาแรงงาน

“พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542” (2546) ความหมายของคำว่า “อายุ” หมายถึง เวลาที่ดำรงชีวิตอยู่ เวลาชั่วชีวิต ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดหรือมีมาจนถึงเวลาที่กล่าวถึง ระยะเวลาที่กำหนดไว้

อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวี ศุนาลัย (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงาน ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอชในกรุงเทพมหานคร

พบว่าระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงานและสังคมองค์กรและการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้า ในส่วนของด้านคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) และการรับรู้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

ภณิดา บุญทวี (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน และความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

“พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554” (2556) กำหนดไว้ว่า ความแตกต่างระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงตามเพศ ในทางกายวิภาค แต่ถ้าพิจารณาในแง่ความหมายทางสังคมวิทยา จะหมายถึง การจำแนกทางสังคม ซึ่งไม่จำเป็นต้องแบ่งตามลักษณะทางกายวิภาคเสมอไป ตามความหมายในเชิงสังคมวิทยา และจิตวิทยาสังคม เพศ (sex) หมายถึง ลักษณะทางชีวภาพที่ใช้ในการแบ่งแยกกลุ่มมนุษย์ออกเป็นแต่ละเพศ ส่วนสถานะเพศ (gender) หมายถึง ลักษณะในเชิงสังคมและจิตวิทยาสังคมที่ใช้เป็นพื้นฐานในการแบ่งแยกกลุ่มมนุษย์ว่า “เป็นหญิง” (feminine) “เป็นชาย” (masculine)

ณัฐพล ม่วงท่า (2564) สรุปไว้ว่า ควรมีแนวทางทำการตลาดกับแต่ละกลุ่มช่วงอายุที่แตกต่างกัน เพราะแต่ละกลุ่มก็มี Attitude หรือทัศนคติที่ล้วนต่างกันตามสภาพแวดล้อมและบริบทที่โตขึ้นมาแตกต่างกัน โดยแบ่งเป็น Generation (Marketing 5.0 Philip Kotler กับ Insight ทุก Generation 2021) ประกอบไปด้วย Generation Baby Boomer (ช่วงอายุ 57-75 ปี) Generation X (ช่วงอายุ 41-56 ปี) Generation Y/Millennials (ช่วงอายุ 25-40 ปี) Generation Z (ช่วงอายุ 12-24 ปี และ Generation Alpha (อายุน้อยกว่า 11 ปี)

สุนน อมรวิวัฒน์ (2548) ระดับของการศึกษา คือการจัดการศึกษาของไทยได้มีการจัดควบคุมกันไปทั้งที่เป็นการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน และการจัดการศึกษานอกโรงเรียน แบ่งได้เป็น 4 ระดับ (4 levels) คือ

1. การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา (Pre-primary education level) เป็นการศึกษาที่มุ่งอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนการศึกษาภาคบังคับ เพื่อเตรียมเด็กให้มีความพร้อมทุกด้านดีพอที่จะเข้ารับการศึกษา

2. การศึกษาระดับประถมศึกษา (Primary-education level) เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานและให้สามารถลงสภาพอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณได้มีความสามารถประกอบอาชีพตามควรแก่วัย ใช้เวลาเรียนประมาณ 6 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาภาคบังคับ

3. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา (Secondary-education level) เป็นการศึกษาหลังระดับประถมศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจและความถนัด เพื่อให้บุคคลเข้าใจและรู้จักเลือกอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมการศึกษาระดับนี้แบ่ง

ออกเป็น 2 ตอน คือ มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาเรียนตอนละประมาณ 3 ปี นับว่าเป็นการศึกษาาระดับกลาง

4. การศึกษาระดับอุดมศึกษา (Tertiary-education level) เป็นการศึกษาหลังระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมุ่งพัฒนาความเจริญงอกงามทางสติปัญญาและความคิด เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การศึกษาระดับนี้จัดแบบกว้างให้ผู้เรียนมีความรู้รอบ และเน้นเฉพาะสาขาวิชาชีพให้ผู้เรียนมีความรู้ลึกและชำนาญทั้งในด้านทฤษฎี ปฏิบัติและมีจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น ๆ หน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาจึงมุ่งดำเนินการเรียนการสอนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ การวิจัยเพื่อแสวงหาข้อมูล ความรู้ใหม่และพิสูจน์หลักทฤษฎีต่าง ๆ

มาตรฐานข้อมูลกลาง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ม.ป.ป.) สถานภาพบุคคลทางสังคมฯ หมายถึง สิทธิหน้าที่ตามบทบาทของบุคคล หรือสถานภาพทางกฎหมาย มีความผูกพันระหว่างชายกับหญิงในการเป็นสามีภรรยา ดังนี้ 1) โสด หมายถึง ยังไม่มีสามีหรือภรรยา 2) สมรส หมายถึง แต่งงาน 3) เป็นหม้าย หมายถึง ไร้คู่ครองเพราะสามีหรือภรรยาตายจากไปและยังไม่ได้แต่งงานใหม่ และรวมถึงเพราะหย่าขาดจากกันด้วย 4) หย่าร้าง หมายถึง เลิกเป็นสามีภรรยาแล้ว 5) แยกกันอยู่ หมายถึง ไม่ได้อยู่ด้วยกัน 6) แต่งงานโดยไม่ได้จดทะเบียน หมายถึง อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียน

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2554) อายุงาน คือ ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่ปฏิบัติกับนายจ้าง ตามกฎหมายแล้วจะเริ่มนับตั้งแต่วันที่ระบุไว้ในสัญญาว่าจ้าง ซึ่งจะมีผลต่อสิทธิหรือประโยชน์ของลูกจ้างในอนาคต ทั้งทางตรงและทางอ้อม

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลข้างต้น จึงสามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

H1 : พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าแต่ละบุคคลย่อมมีความคิด ทศนคติ การกระทำและพฤติกรรมที่ต่างกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่จะศึกษาประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพและอายุงาน

2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ประสาน หอมพลู และ ทิพวรรณ หอมพลู (2537, น. 73) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ดังนี้

1. การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีสิ่งมีชีวิตและบุคคลอื่น สามารถสังเกตเห็นได้จากการกระทำกิจกรรมเหล่านั้นซึ่งมีทั้งทางดีและทางไม่ดี เช่น การหัวเราะ การร้องไห้ เสียใจ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นผลจากกระบวนการทางจิตวิทยา ได้แก่ การตั้งใจ การเรียนรู้ การจำ การลืมและความรู้สึกนึกคิด

2. กระบวนการต่าง ๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้นออกมา ในรูปของการกระทำ หรือการแสดงออกของมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ภายใต้กลไกของความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

White and Bednar (1989, p. 143) ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงาน คือสิ่งที่บุคคล แสดงออกเพื่อตอบสนองและตอบโต้ในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากการกระทำที่ปรากฏออกมา ไม่ว่าจะ เป็นการแสดงออกหรือไม่แสดงออก หรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นจากภายในหรือภายนอกก็ตาม โดยมี กลไกสั่งการจากความคิดเป็นตัวกำกับ และส่งผลต่อความรู้สึกภายในของบุคคลนั้น

Weber (1904) ได้แบ่งพฤติกรรมของมนุษย์ออกเป็นพฤติกรรมสังคม 4 ประเภทคือ พฤติกรรม ตามประเพณี (Tradition) ในสังคมชนบทเป็นชุมชนที่สมาชิกในชุมชนกำหนดการกระทำทางสังคม เป็น พฤติกรรมตามนิสัยประเพณีกำหนดพฤติกรรมบุคคลในชุมชน

1. พฤติกรรมตามอารมณ์ (Emotion) ในสังคมชนเมืองอารมณ์กำหนดการกระทำของสมาชิกใน สังคมเป็นพฤติกรรมตามอารมณ์

2. พฤติกรรมตามจริยธรรมหรือค่านิยม (Value) ในสังคมชนเมืองสมาชิกมีพฤติกรรมที่เกิดจาก เหตุผลค่านิยมสูงสุดบุคคลมีการกระทำทางสังคมตามจริยธรรมหรือค่านิยมในชุมชน

3. พฤติกรรมที่เกิดจากเหตุผล (Ration) ในสังคมเมืองชุมชนกำหนดเหตุผลขึ้นเป็นระบบตาม เป้าหมายระดับต่าง ๆ เมื่อเป้าหมายวิธีการและผลที่ได้รับมีเหตุผลจึงนำไปซึ่งน้ำหนัก และให้คุณค่าพฤติกรรม ที่มีเหตุผลเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมที่สุด สำหรับบุคลากรในองค์กรเพราะสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

อาภรณ์ รัชไช (2560) พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออก เพื่อ ตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือสิ่งที่มากระตุ้น (Stimulus) อาจเกิดขึ้นทันทีหรือเกิดขึ้นหลังจากที่ถูกระตุ้น มาแล้วระยะหนึ่ง โดยจำแนกออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด (Innate behavior) แสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าชนิด เป็น พฤติกรรมที่ได้มาจากกรรมพันธุ์ สัตว์สามารถแสดงออกได้โดยไม่ต้องเรียนรู้มาก่อน มีแบบแผนเดียวกัน (Stereotyped) ไม่ค่อยมีการปรับเปลี่ยนโดยการเรียนรู้ มีลักษณะเฉพาะของแต่ละสปีชีส์ (Species-specific)

2. พฤติกรรมการเรียนรู้ (Learning behavior) สามารถปรับเปลี่ยนได้อันเป็นผลเนื่องมาจาก ประสบการณ์ ไม่ใช่เกิดจากการที่สัตว์มีอายุมากขึ้น (Maturation) พฤติกรรมการเรียนรู้ได้รับอิทธิพลจากทั้ง ยีนและสิ่งแวดล้อม

สุธาสิณี การะเวกโสม (2555) พฤติกรรมในการทำงานที่ดี จะเป็นพฤติกรรมที่เราสมควรที่จะทำใน การทำงาน เช่น การตรงต่อเวลา ไม่โต้เถียงเจ้านายโดยไม่ใช้เหตุผล แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยดี นั่งฟังการ ประชุมอย่างตั้งใจ ในทิศทางตรงข้าม พฤติกรรมในการทำงานที่ไม่ดี จะเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในองค์กร เช่น เล่นเกมสื่ในทำงานหรือพูดคุยกันเสียงดัง หลับในที่ประชุม ไม่มีความรับผิดชอบและไม่ตรงต่อเวลา

McGregor (1960) ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์กร” และสรุปว่ากรรมการบริหารจัดการ ล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ได้ชี้ให้เห็นถึงรูปแบบของการบริหาร 2 แบบ ซึ่งต้องใช้วิธีการบริหารที่แตกต่างกัน มองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

1. ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ คนที่มีพฤติกรรมประเภทเกียจคร้าน มีความเชื่อว่า มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้ มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด

2. ทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม คือคนที่มีพฤติกรรมประเภทขยัน โดยมีความเชื่อว่า การทำงานเป็นการตอบสนองของความพอใจ การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง

ธนัพร เลขวัต และ รัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานและพฤติกรรม ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และแบบหัวนไหว

นิรมล ตันตศิริอนุสรณ์ และ สมชาย คุ่มพูล (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อินโนเฟรช อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์การนั้น การทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพต้องมีองค์ประกอบสำคัญ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการ

ธัญรดา จิตสุรผล (2553) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจ ความเครียดและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยในกรุงเทพมหานคร ได้ข้อมูลว่า ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งจะโดดเด่นทางด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ประกอบไปด้วยบันทึกเวลาการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ทำงานตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และแต่งการถูกต้องตามระเบียบของหน่วยงาน

สุนันทา ปานณรงค์ (2558) ได้ทำการศึกษา เครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล ได้ข้อสรุปว่า องค์ประกอบการจำแนกพฤติกรรมบุคคล ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1. ผู้โน้มน้าว 2. ผู้สำนึกในหน้าที่ 3. ผู้รับผิดชอบ 4. ผู้องอาจ 5. ผู้ริเริ่ม 6. ผู้ยินยอม 7. ผู้คล้อยตาม 8. ผู้ยึดมั่นชอบธรรม 9. ผู้จัดการตนเอง ซึ่งได้มาจากที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารนำเครื่องมือนี้ไปใช้จำแนกพฤติกรรมบุคคล

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานข้างต้น จึงสามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

H2 : พฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า บุคคลย่อมมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน อาจเกิดจากมุมมอง เป้าหมาย ความคิด ทักษะคติและอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรด้านปัจจัยพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะศึกษา ประกอบด้วย ความมีวินัยในการทำงาน ความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นในการทำงานและมีความพยายามใฝ่เรียนรู้

2.4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จันทวัน เบ็ญจวรรณ (2564) สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและชีวภาพอยู่รอบตัวมนุษย์ และเกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น นอกจากนี้ สิ่งแวดล้อมยังเป็นสิ่งที่ เป็นรูปธรรมและนามธรรมทั้งที่เห็นได้ด้วยตาเปล่าและไม่สามารถเห็นได้ด้วยตา เป็นได้ทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต สามารถแบ่งสิ่งแวดล้อมเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ (Natural environment) คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบ ๆ ตัวมนุษย์ เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แบ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีชีวิต (Biotic Environment) และสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต (Abiotic Environment)

2. สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น (Man-Made Environment) เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจก็ได้ หรือมองเห็น จับต้องได้ หรือมองไม่เห็นและจับต้องไม่ได้ เป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเอง อันจะช่วยให้มนุษย์ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข คุณภาพชีวิตดีขึ้น แบ่งเป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) และสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment)

ทฤษฎี ดิจิทัล พาร์ค (2564) การทำงานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตของเราทุกคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในแต่ละวันเราต้องใช้เวลา หลายชั่วโมงในการทำงานเพื่อที่จะผลิตผลงานและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ สถานที่ทำงานจึงเข้ามาเป็นส่วนที่สำคัญ เราจึงไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างดีมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สถานที่ทำงานนั้นส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะพนักงานจำเป็นต้องอยู่ในที่แห่งนี้ทุก ๆ วัน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์จึงมีส่วนช่วยให้องค์กรก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

Kryzanovske (2020) ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน คือ ถ้าหากสภาพแวดล้อมน่าดึงดูดและสะดวกสบายจะช่วยเพิ่มพลังงานเชิงบวกในที่ทำงาน อีกทั้งยังสร้างผลผลิตและความสำเร็จที่ดี ในทางกลับกัน สถานที่ทำงานที่ไม่น่าพึงพอใจจะทำให้ประสิทธิภาพของพนักงานลดลงและยังทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้

Jones (อ้างถึงใน ชุตินา มาลัย, 2538, น. 37) สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุก ๆ สิ่งที่อยู่รวมกันอยู่ล้อมรอบตัวเรา มีได้ทั้งเป็นเดี่ยวหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและส่งผลต่อความรู้สึกได้ทั้งสิ้น

มาลาไท (2563) การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความสำราญของคน เมื่อพูดถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานใน ย่อมหมายถึงบรรยากาศแบบองค์รวมทั้งหมดภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตัวคนทำงาน กระบวนการทำงาน สถานที่หรืออุปกรณ์ในการทำงาน ระบบบริหารงาน

บุคคล ไปจนถึงผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงาน หากสิ่งเหล่านี้ดำรงอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะส่งผลให้หน่วยงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ

วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน เนื่องจากสิ่งแวดล้อมอันดีภายในโรงงาน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ผลการศึกษาพบว่าด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อันดับ 1 คือความปลอดภัยของอุปกรณ์เครื่องมือ/เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 คือสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย หรือไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากและระดับสุดท้าย คือมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้มีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก

วิภาพร สิงห์บุตร (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร ผลการวิเคราะห์ระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ และด้านองค์การและการจัดการมีระดับน้อยที่สุด

นันทนา ละม่อม และ พีชญาตา พันผา (2561) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยในองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากการทำงานด้วยความรู้สึกสนุกเพลิดเพลิน มีการติดต่อสื่อสารกัน สามารถทำให้การทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และปริมาณงาน เวลาการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานเช่นเดียวกัน

ณัชพงษ์ พิสิษฐพงศ์ (2561) ทำการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กร ของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นลำดับแรก คือด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านการนิเทศงาน ด้านค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับตามลำดับ

โสธยา สุภาพผล และคณะ (2564) ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพราะมีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในเครื่องมือ และอุปกรณ์อย่างเพียงพอและมีคุณภาพในการทำงานให้กับพนักงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่จะทำให้พนักงานมีแรงใจในการทำงาน เช่น มีอุณหภูมิในที่ทำงานที่ดี มีแสงสว่าง ที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนาศักยภาพ ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพราะมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้รับสิทธิและเสรีในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนางานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น จึงทำให้ด้านการพัฒนาศักยภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีความตั้งใจที่จะให้พนักงานมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การทำงานอยู่ร่วมกับ เพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุขมีความสามัคคีกันในการทำงาน และทางองค์กรนึกถึงความปลอดภัยของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

4. ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ตระหนักให้พนักงานมีรับผิดชอบสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ และมีความมุ่งมั่น พยายามป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

ตามรัศมี รัตนาคินทร์ (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความสุขในการทำงาน และปัจจัยแวดล้อม 5 ปัจจัยมีผลต่อความสุขในการทำงานและสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมในองค์กรและปัจจัยด้านผู้นำ

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานข้างต้น จึงสามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

H3 : 1) สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

2.5 แนวคิด การใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ของคนในสังคม หลังจากที่ได้ปรับตัวกับสถานการณ์โควิด 19

ทิสัก (2565) การใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ของคนในสังคมทุกช่วงวัย หลังจากที่ได้ปรับตัวกับสถานการณ์โควิด 19 จนคุ้นชิน ทั้งในเรื่องการสื่อสาร การคิดและเรียนรู้ต่าง ๆ รอบตัว มีชีวิตแบบสังคมไร้การสัมผัส มีรูปแบบบ้านอัจฉริยะ สะดวก ปลอดภัย ตอบโจทย์การใช้ชีวิต ทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา ไม่มีข้อจำกัด

ด้านสถานที่ มีเครื่องมือดิจิทัลผู้ช่วยคู่ใจ ในการทำงานยุคใหม่ สามารถเข้าถึงกันได้ง่าย กระชับทุกความสัมพันธ์ ให้ใกล้ชิดผ่านหน้าจอ และมีหุ่นยนต์ผู้ช่วยสำหรับ Aging Society

ธนาคารแห่งประเทศไทย (2563) รูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนทั่วโลกที่เปลี่ยนไปหลังวิกฤติโควิด 19 สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมและทัศนคติในการดำรงชีวิตที่ไม่เหมือนเดิม โดยเฉพาะการเปิดรับเทคโนโลยี บริการดิจิทัลใหม่ ๆ และแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งตอบโจทย์เรื่องความสะดวกสบาย โดยมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัยด้านสุขอนามัย และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น นำไปสู่เทรนด์การใช้ชีวิตแบบ next normal ที่จะเริ่มขยายตัวในวงกว้าง พร้อมทั้งมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตและระบบเศรษฐกิจในอนาคต อาทิเช่น Stay-at-home Economy คือ การพบปะสังสรรค์ผ่านแอปพลิเคชัน ธุรกิจ e-commerce บริการจัดส่งอาหารถึงบ้าน และเทคโนโลยีการชอปปิงผ่านประสบการณ์เสมือนจริง (virtual reality)

สุปราณี แดงวงษ์ และคณะ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปรับตัวบนวิถีชีวิตใหม่หลังการระบาดของโรคโควิด 19 ของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่า ผู้สูงอายุที่อยู่ในชุมชนเมืองมีพฤติกรรมการปรับตัวบนวิถีชีวิตใหม่ดีกว่าผู้สูงอายุที่อยู่ในชุมชนชนบท ทั้งนี้เป็นเพราะว่าชุมชนเมืองมีการส่งข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ส่งผลให้สมาชิกในครอบครัว มีการป้องกันการติดเชื้อและดูแลสุขภาพของตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะในครอบครัวที่มีผู้สูงอายุ

พชร สุขวัญลย์ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การสำรวจพฤติกรรมของคนที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วง COVID-19 ซึ่งให้เห็นว่า พฤติกรรมของแต่ละ Generation ในแต่ละช่วงการระบาดของโรค COVID-19 มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และระดับความรู้ก็ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ประชาชนจะเปลี่ยนแปลงเพื่อป้องกันการติดเชื้อ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น สามารถสรุปรายละเอียดเพิ่มเติมได้ ในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research Title)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ตัวแปรตาม (Dependent Variable; Y)	ข้อค้นพบ (Findings)
สุปราณี แดงวงษ์ และคณะ (2565)	พฤติกรรมกรรมการปรับตัว บนวิถีชีวิตใหม่หลังการ ระบาดของโรคโควิด 19 ของผู้สูงอายุในชมรม ผู้สูงอายุ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี (n = 120)	ปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นสิ่งรื้อ ภายใน	พฤติกรรมกรรมการปรับตัว บนวิถี ชีวิตใหม่แตกต่างกัน	ผู้สูงอายุที่อยู่ในชุมชนเมืองมีพฤติกรรมกรรมการปรับตัวบน วิถีชีวิตใหม่ดีกว่าผู้สูงอายุที่อยู่ในชุมชนชนบท ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าชุมชนเมืองมีการส่งข้อมูลข่าวสารอย่าง ทั่วถึง ส่งผลให้สมาชิกในครอบครัว มีการป้องกันการ ติดเชื้อและ ดูแลสุขภาพของตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะในครอบครัวที่มีผู้สูงอายุ
พชร สุขวัญลัย (2564)	การสำรวจพฤติกรรม ของคนที่เปลี่ยนแปลงไป ในช่วง COVID-19 (n = 241)	-ปัจจัยส่วนบุคคล อาทิเช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา	พฤติกรรมของคน ที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วง COVID-19	พฤติกรรมของแต่ละ Generation ในแต่ละช่วงการ ระบาดของโรค COVID-19 มีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมที่แตกต่างกัน และระดับความรู้ก็ยังเป็น ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ประชาชนจะ เปลี่ยนแปลงเพื่อป้องกันการติดเชื้อ

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research Title)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ตัวแปรตาม (Dependent Variable; Y)	ข้อค้นพบ (Findings)
โสธยา สุภาพผล และคณะ (2564)	ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี (n = 224)	-ข้อมูลทั่วไป -ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน -ปัจจัยการทำงานเป็นทีม -ประสิทธิภาพในการทำงาน -ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี	-ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี
อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวี คุนาลัย. (2564)	สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร (n = 387)	-ปัจจัยส่วนบุคคล -สภาพแวดล้อมในการทำงาน -คุณลักษณะของงาน	ความสุขในการทำงาน Manion (2003)	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงานและสังคม องค์กร และการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้า ด้านคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความสุข ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance)



ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research Title)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ตัวแปรตาม (Dependent Variable; Y)	ข้อค้นพบ (Findings)
มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการ ทำงานของพนักงาน เอกชนในพื้นที่อำเภอ เมือง จังหวัด สมุทรปราการ (n = 400)	ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2. สภาพการทำงาน 3. ความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน 4. การพัฒนาความสามารถ 5. ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	ความสุขในการทำงาน 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2. ด้านการรักและผูกพันใน งาน 3. ด้านความสำเร็จในงาน 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	-พนักงานให้ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาเป็น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้า และ มั่นคงในงานและด้านการพัฒนาความสามารถ -ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผล ต่อความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ปัจจัยด้านอายุ เพศ การศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการ ทำงานที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research Title)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ตัวแปรตาม (Dependent Variable; Y)	ข้อค้นพบ (Findings)
จุฬารรรณ หันทะยุก (2561)	การเปรียบเทียบความตรง ร่วมสมัยและความตรงเชิงคู่ ออก ของมาตรวัดความสุข ของคนไทยตามทฤษฎี PERMA (n = 400)	1. มาตรวัดความสุขของคน ไทยตามทฤษฎีPERMA 2. มาตรวัดความสุข Thai Mental Health Indicator 3. มาตรวัดความสุขของคน ไทย	การเปรียบเทียบความตรง ร่วมสมัย และความตรงเชิงคู่ ออกของคนไทย	-มาตรวัดความสุขของคนไทยตามทฤษฎี PERMA ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ สามารถวัดได้ตรงตาม ทฤษฎีPERMA -ความตรงร่วมสมัยของมาตรวัดความสุขทั้ง 3 มาตร วัด มีความสัมพันธ์กันทางบวก -ความสุขตามทฤษฎีกับมาตรวัดความสุขของคนไทย สูงกว่า มาตรวัดความสุข Thai Mental Health Indicator กับมาตรวัดความสุขของคนไทย มีความ สัมพันธ์กันทางบวก

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research Title)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ตัวแปรตาม (Dependent Variable; Y)	ข้อค้นพบ (Findings)
ณรัชพงศ์ พิสิษณุพงศ์ (2561)	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร (n = 250)	ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร 1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม 2. ความผูกพันด้านทัศนคติ	-ข้าราชการและบุคลากรที่มี เพศอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาอายุราชการ และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพัน ที่แตกต่างกัน -ข้าราชการและบุคลากรให้ความสำคัญปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นลำดับแรก คือด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย การติดต่อสื่อสาร ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research Title)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ตัวแปรตาม (Dependent Variable; Y)	ข้อค้นพบ (Findings)
นันทนา ละม่อม และ พีชญาดา พินณา (2561)	ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานปัจจัยในองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการ ทำงานระหว่างพนักงาน เทศบาลและพนักงาน จ้าง ของเทศบาลตำบล ใน จังหวัดอุบลราชธานี (n=390)	-ลักษณะประชากรศาสตร์ -ปัจจัยภายในองค์กร -ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	-ความสุขในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายใน องค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากการทำงานด้วย ความรู้สึกสนุกเพลิดเพลิน มีการติดต่อสื่อสารกัน สามารถทำให้การทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และปริมาณงาน เวลาการทำงาน มีผลต่อความสุขใน การทำงานเช่นเดียวกัน
ภณิดา บุญทวี (2561)	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน การทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7 (n = 143)	-ปัจจัยส่วนบุคคล -ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน การทำงาน	- ความสุขในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อ ความสุขในการทำงาน และความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี ผลต่อความสุขในการทำงานคือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและการ บริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research Title)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ตัวแปรตาม (Dependent Variable; Y)	ข้อค้นพบ (Findings)
วิภาพร สิงห์บุตร (2561)	ปัจจัยสภาพแวดล้อมใน การทำงาน และความ ผูกพันต่อองค์กรที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรม เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร ส่วนกลางกรมศุลกากร (n = 300)	ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดี 1. การให้ความช่วยเหลือ ผู้อื่น 2. ความสำนึกในหน้าที่ 3. ความอดทนอดกลั้น 4. การคำนึงถึงผู้อื่น 5. การมีส่วนร่วมใน องค์กร	-กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุอายุงาน (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็น เห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน -ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน -ด้านค่าจ้าง ด้านองค์กรและการจัดการ ไม่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research Title)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ตัวแปรตาม (Dependent Variable; Y)	ข้อค้นพบ (Findings)
ธนัชพร เลขวัต และ รัชณี วรรณ วนิชย์ถนอม (2560)	ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร โดย มีความสุขในการทำงานเป็น ตัวแปรสื่อของข้าราชการใน หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง (n = 832)	-พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร -ความสุขในการทำงาน	-บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดง ตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับ บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม บุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก และแบบ หัวนไหว -การรับรู้บรรยากาศองค์กร	บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร ประกอบไปด้วย 1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 2. บุคลิกภาพแบบเปิดรับ 3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม 4. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และ 5. แบบหัวนไหว และการรับรู้บรรยากาศองค์กรมี ความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานและ พฤติกรรม

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research Title)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ตัวแปรตาม (Dependent Variable; Y)	ข้อค้นพบ (Findings)
ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560)	สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัทก่อสร้าง (n = 200)	ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน 1. ด้านการให้สิ่งตอบ แทนที่ยุติธรรม 2. ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัย 3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและ พัฒนาความสามารถ 4. ด้านการได้รับการ ยอมรับในสังคมไทย	-คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ ยุติธรรมมีความสำคัญในระดับมาก -พนักงานฝ่ายปฏิบัติการให้ความสำคัญกับความ ปลอดภัยของอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด -สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย อยู่ในลำดับมาก -มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่ บริษัทวางไว้มีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research Title)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ตัวแปรตาม (Dependent Variable; Y)	ข้อค้นพบ (Findings)
วรินทร์ ทรงเกียรติ ศักดิ์ (2558)	ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัย ความปลอดภัย และปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานที่มี ผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานโรงงาน และหน่วยสนับสนุนของ โรงงานน้ำตาลสหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร (n = 300)	ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย แรงจูงใจในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานโรงงานและ หน่วยสนับสนุน	-ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงาน -ความแตกต่างของปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความ ปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มี ความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน -ความสัมพันธ์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความ ปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงาน

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research Title)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ตัวแปรตาม (Dependent Variable; Y)	ข้อค้นพบ (Findings)
ดามรัศม์ รัตนนาคินทร์ (2556)	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน การทำงานของเภสัชกร โรงพยาบาลในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข (n = 404)	-ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ -ปัจจัยด้านส่วนตัวความ เพียงพอของรายได้ ภาวะ หนี้สิน ประเภทของ โรงพยาบาล จำนวนปีที่ ทำงาน ลักษณะงาน สถานภาพ จำนวนผู้อาศัยใน บ้าน การเดินทางมาทำงาน ลักษณะที่อยู่อาศัย -ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน งาน ค่านิยมร่วมขององค์กร และปัจจัยด้านผู้นำ	ความสุขในการทำงานของ เภสัชกรโรงพยาบาลใน สังกัด สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข	ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความสุข ในการทำงาน และ ปัจจัยแวดล้อม 5 ปัจจัยมีผลต่อ ความสุขในการทำงานและสามารถร่วมกันทำนาย ความสุขในการทำงานได้ ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมใน องค์กร และปัจจัยด้านผู้นำ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research Title)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ตัวแปรตาม (Dependent Variable; Y)	ข้อค้นพบ (Findings)
นฤมล แสงวงผล (2554)	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน การทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (n = 152)	ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน การทำงาน 1. การติดต่อสัมพันธ์ 2. ความรักในงาน 3. ความสำเร็จในงาน 4. การเป็นที่ยอมรับ	ความสุขในการทำงาน 1. ความรื่นรมย์ในงาน 2. ความพึงพอใจในงาน 3. ความกระตือรือร้นใน การทำงาน	-บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก -ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการ ทำงานไม่แตกต่างกัน -ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและมี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research Title)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ตัวแปรตาม (Dependent Variable; Y)	ข้อค้นพบ (Findings)
อรรถพล คงเชียว (2554)	ปัจจัยที่มีผลต่อระดับ ความสุขในการทำงานของ พนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด (n = 125)	ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการปฏิบัติงาน -ปัจจัยจิตใจ -ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความสุขในการทำงาน	- ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับ ความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน -ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ทำด้าน ความก้าวหน้าด้านนโยบายและการบริหารมี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขใน การทำงานระดับปานกลาง -ด้านความสำเร็จในงานด้านการได้รับการยอมรับด้าน ความรับผิดชอบด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและด้าน สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

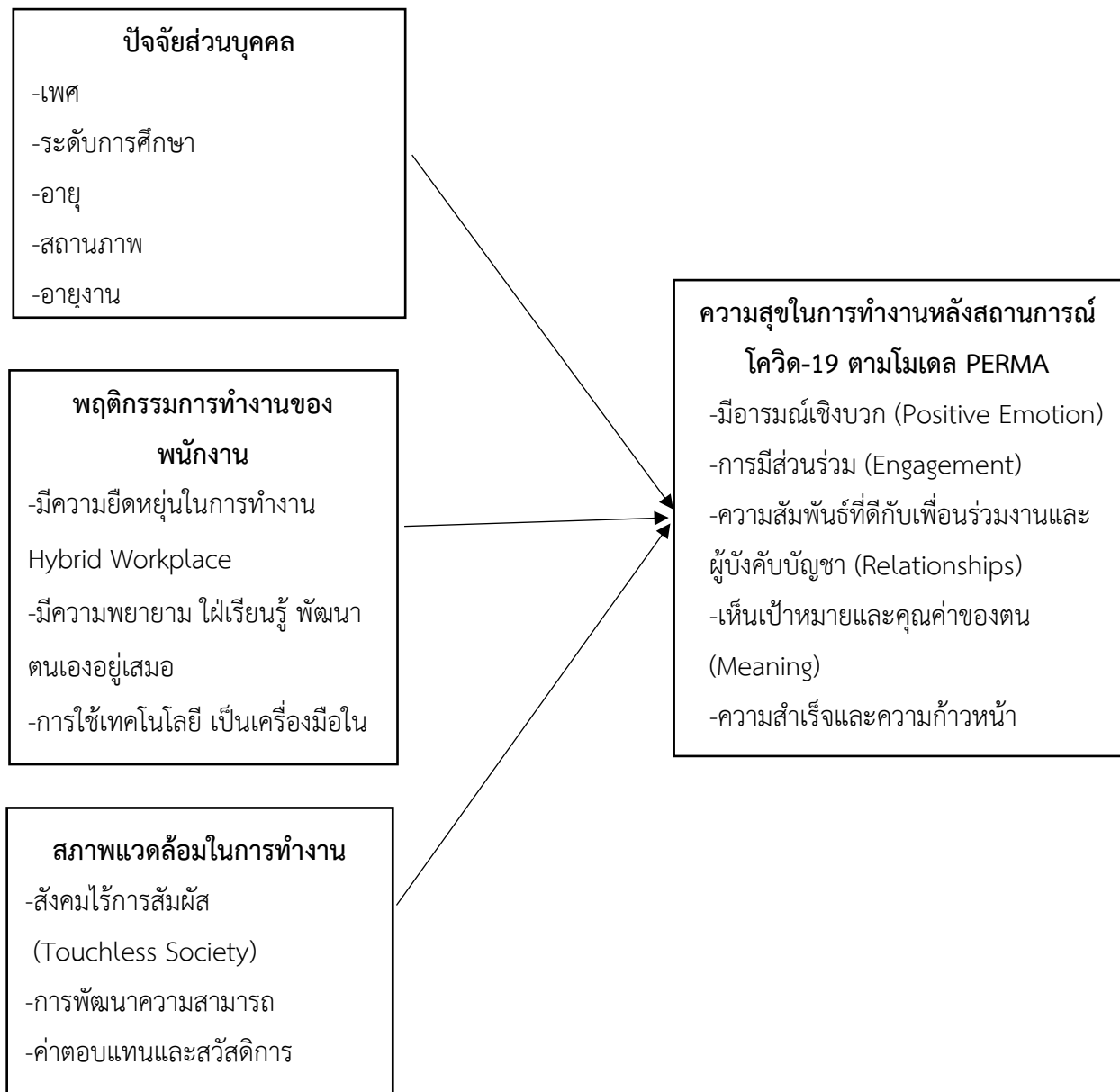
ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research Title)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ตัวแปรตาม (Dependent Variable; Y)	ข้อค้นพบ (Findings)
ธัญรดา จิตสุรผล (2553)	แรงจูงใจ ความเครียด และ พฤติกรรมการทำงานของ พนักงาน บริษัทประกัน วินาศภัยในกรุงเทพมหานคร (n = 400)	ลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน	พฤติกรรมการทำงานของ พนักงานบริษัทประกันวินาศ ภัย	-ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง -พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การยอมรับนับ ถือ และด้านสภาพในการทำงาน -พนักงานมีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจอยู่ใน ระดับอาการเครียดบ้างและความเครียดด้านร่างกาย อยู่ในระดับเครียดบ้าง ไม่มาก

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากร คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 14,380 คน (สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากจำนวนประชากร จากข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรม สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 95% โดยให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง 5% ซึ่งขนาดของกลุ่มประชากรที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยได้คำนวณให้หน่วยตัวอย่าง ถูกเลือกเท่า ๆ กัน ตามรูปแบบของ Taro Yamane ดังนี้

สูตร
$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้
 N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (Allowable Error)

แทนค่า

$$n = \frac{(14,380)}{1+(14,380 \times 0.05^2)}$$

n = 389.17 หรือ 389 ตัวอย่าง

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เท่ากับ 389 คน

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการสำรวจตัวอย่างที่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยได้มีการเก็บตัวอย่างทั้งหมดไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสำรวจสำรองจำนวน 11 คน

3.1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวนประชากรเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงได้สนใจทำการเก็บข้อมูลโดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเน้นเข้าถึงพื้นที่ในเขตโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยทำการแจกแบบสอบถามด้วย Google Form

3.1.4 สถานที่ทำการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้เลือกทำการวิจัยในสถานที่ประกอบกิจการในรูปแบบโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งข้อมูลทั้งหมดออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามโมเดล PERMA

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) เครื่องมือ

แบบสอบถามข้อมูลระดับมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's scale (Hassan & Shrigley, 1984) ใช้การวัดผลแบบมาตราส่วนอันดับ (Interval scale) ดังนี้

ระดับความคิดเห็นจะมีการวัดตามค่าน้ำหนักตัวเลข ดังนี้

ค่าคะแนนเป็น	1	คือ	ระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด
ค่าคะแนนเป็น	2	คือ	ระดับความคิดเห็น	น้อย
ค่าคะแนนเป็น	3	คือ	ระดับความคิดเห็น	ปานกลาง
ค่าคะแนนเป็น	4	คือ	ระดับความคิดเห็น	มาก
ค่าคะแนนเป็น	5	คือ	ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด

$$\begin{aligned} \text{การวัดความกว้างผลแบบมาตราอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ข้างต้น สามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert's scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ในแบบสอบถาม มีระดับค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยเป็น	4.21–5.00	คือ	ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยเป็น	3.41–4.20	คือ	ระดับความคิดเห็น	มาก
ค่าเฉลี่ยเป็น	2.61–3.40	คือ	ระดับความคิดเห็น	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยเป็น	1.81–2.60	คือ	ระดับความคิดเห็น	น้อย
ค่าเฉลี่ยเป็น	1.0–1.80	คือ	ระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บข้อมูลโดยการออกแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 400 คน

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลโดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วารสารและสืบค้นข้อมูลวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท จากหนังสือ ระบบสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 กำหนดหัวข้อที่สนใจในการทำวิจัย และศึกษาตัวแปรต่างๆ อีกทั้งมีการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 400 คน

3.3.3 มีการสุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถาม โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

3.3.4 ชี้ให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจ และให้ข้อมูลได้ตรงตามความจริง

3.3.5 ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับ จากการทำแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ข้อมูลที่ผิดปกติ หรือข้อมูลสูญหายบางส่วน

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูลที่ใช้ค่าสถิติ ดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง 400 คน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ตรวจสอบข้อมูล (Editing) และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability test) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับไปประมวลผล

3.4.2 ทำการลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาบันทึกและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติ

3.4.3 นำข้อมูลที่ได้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3.4.4. มีการวิเคราะห์ผลการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

(1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง หรือปัจจัยประชากรศาสตร์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

การศึกษานี้วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

(2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

การศึกษานี้วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การวิเคราะห์แบบถดถอย (regression analysis) จากการทดสอบสมมติฐาน

(3) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

การศึกษานี้วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การวิเคราะห์แบบถดถอย (regression analysis) จากการทดสอบสมมติฐาน

(4) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและอายุงาน) ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

การศึกษานี้วิเคราะห์ด้วยความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05 จากนั้น เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี Least Significance Differences (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลตอบกลับของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ได้ในการแปลความหมาย 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 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน ประสิทธิภาพในการทำนาย (R-Square)
Adj. R ²	แทน ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R-Square)
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน
P	แทน ค่าความน่าจะเป็น (P-value)
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
Sig	แทน ค่าความน่าจะเป็น

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	287	71.8
หญิง	113	28.3
รวม	400	100.0

จากตารางผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 และเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
19 - 25 ปี	149	37.3
26 - 35 ปี	167	41.8
36 ปี ขึ้นไป	84	21.0
รวม	400	100.0

จากตารางผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 26-35 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาอายุ 19-25 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.8 และอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	298	74.5
ปริญญาตรี	102	25.5
รวม	400	100.0

จากตารางผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 และการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (สถานภาพ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	228	57.0
สมรส	157	39.3
หย่าร้าง	6	1.5
แยกกันอยู่	9	2.3
รวม	400	100.0

จากตารางผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพพบว่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 สถานภาพแยกกันอยู่จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (อายุงาน)

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	79	19.8
1-5 ปี	135	33.8
6-10 ปี	57	14.3
มากกว่า 10 ปี	129	32.3
รวม	400	100.0

จากตารางผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุงานพบว่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมามากกว่า 10 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และ 6-10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace ความพยายาม ใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

(n=400)

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace	3.87	0.630	มาก
2. ความพยายามใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.07	0.600	มาก
3. การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน	3.92	0.738	มาก
รวม	3.90	0.598	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.90, S.D.=0.598) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพยายามใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมออยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.07, S.D.=0.600) การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.92, S.D.=0.738) และความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.87, S.D.=0.630)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace

(n=400)

ความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สามารถปรับเปลี่ยนเวลา และจัดการการทำงานได้เหมาะสม	3.80	0.741	มาก
2. สามารถปรับตัวได้ดี เมื่อมีรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป เช่น ประชุมออนไลน์	3.88	0.742	มาก
3. เข้าใจถึงสถานการณ์ของบริษัท และการทำงานของแต่ละแผนก	3.94	0.698	มาก
รวม	3.87	0.630	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.630) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเข้าใจถึงสถานการณ์ของบริษัท และการทำงานของแต่ละแผนกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.698) สามารถปรับตัวได้ดี เมื่อมีรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป เช่น ประชุมออนไลน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.742) และสามารถปรับเปลี่ยนเวลา และจัดการการทำงานได้เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.741)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพยายาม ใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

(n=400)

ความพยายาม ใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สามารถวิเคราะห์ตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้	4.11	0.647	มาก
2. สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ	4.13	0.708	มาก
3. มีการวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล	4.03	0.658	มาก
รวม	4.07	0.600	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพยายามใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.630) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.708) สามารถวิเคราะห์ตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.647) และมีการวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.658)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน

(n=400)

การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.90	0.807	มาก
2. มีการปรับปรุงรูปแบบการทำงานโดยมีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือประกอบ	3.89	0.764	มาก
3. เข้าถึงเทคโนโลยีมากขึ้น หลังจากการใช้ชีวิตในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ (หลังจากสถานการณ์โควิด-19)	3.95	0.780	มาก
รวม	3.92	0.738	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.738) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเข้าถึงเทคโนโลยีมากขึ้น หลังจากการใช้ชีวิตในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ (หลังจากสถานการณ์โควิด-19) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.780) มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.807) และมีการปรับปรุงรูปแบบการทำงานโดยมีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือประกอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.764)

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society) การพัฒนาความสามารถ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n=400)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society)	3.77	0.704	มาก
2. การพัฒนาความสามารถ	3.84	0.696	มาก
3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.62	0.824	มาก
รวม	3.69	0.678	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.69, S.D.=0.678) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.84, S.D.=0.696) สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.77, S.D.=0.704) และค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.62, S.D.=0.824)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society)

(n=400)

สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการปรับเปลี่ยน หรือใช้เทคโนโลยีเพื่อลดการสัมผัส	3.72	0.740	มาก
2. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.87	0.757	มาก
3. มีระบบฐานข้อมูลที่เข้าใช้ได้สะดวกและมีความรวดเร็ว	3.81	0.775	มาก
รวม	3.77	0.704	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสังคม ไร้การสัมผัส (Touchless Society) จำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.77, S.D.=0.704) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.87, S.D.=0.757) มีระบบฐานข้อมูล ที่เข้าใช้ได้สะดวกและมีความรวดเร็วอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.81, S.D.=0.775) และมีการปรับเปลี่ยน หรือใช้เทคโนโลยีเพื่อลดการสัมผัสอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.72, S.D.=0.740)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานการพัฒนาความสามารถ

(n=400)

การพัฒนาความสามารถ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพบุคคลากรอย่างเหมาะสม	3.86	0.735	มาก
2. มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ศึกษาดูงาน และเพิ่มทักษะให้กับพนักงาน	3.85	0.801	มาก
3. มีแหล่งข้อมูลเพื่อศึกษาหาความรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก	3.82	0.754	มาก
รวม	3.84	0.696	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานการพัฒนาความสามารถจำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.84, S.D.=0.696) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพบุคคลากรอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.86, S.D.=0.735) มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ศึกษาดูงาน และเพิ่มทักษะให้กับพนักงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.85, S.D.=0.801) มีแหล่งข้อมูลเพื่อศึกษาหาความรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกและ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.82, S.D.=0.754)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

(n=400)

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ	3.66	0.820	มาก
2. มีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับเพียงพอจากต่อการดำรงชีพ	3.67	0.812	มาก
3. มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.59	0.914	มาก
รวม	3.62	0.824	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.62, S.D.=0.284) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับเพียงพอจากต่อการดำรงชีพอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.67, S.D.=0.812) ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.66, S.D.=0.820) และมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.59, S.D.=0.914)

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ มีอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) การมีส่วนร่วม (Engagement) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Relationships) เห็นเป้าหมายและคุณค่าของตน (Meaning) และความสำเร็จและความก้าวหน้า (Accomplishment) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน

(n=400)

ความคิดเห็นความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion)	3.81	0.720	มาก
2. การมีส่วนร่วม (Engagement)	3.87	0.689	มาก
3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Relationships)	3.97	0.679	มาก
4. เป้าหมายและคุณค่าของตน (Meaning)	3.99	0.629	มาก
5. ความสำเร็จและความก้าวหน้า (Accomplishment)	3.78	0.747	มาก
รวม	3.76	0.715	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน จำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.76, S.D.=0.715) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเห็นเป้าหมายและคุณค่าของตน (Meaning) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.99, S.D.=0.629) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Relationships) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.97, S.D.=0.679) การมีส่วนร่วม (Engagement) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.87, S.D.=0.689) มีอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.81, S.D.=0.720) และความสำเร็จและความก้าวหน้า (Accomplishment) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.78, S.D.=0.747)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion)

(n=400)

อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีความชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำ	3.73	0.805	มาก
2. มีแรงบันดาลใจในการทำงาน	3.72	0.793	มาก
3. มีความตั้งใจ และมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน	3.89	0.739	มาก
รวม	3.81	0.720	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) จำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.81,

S.D.=0.720) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความตั้งใจ และมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.89, S.D.=0.739) มีความชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.73, S.D.=0.805) และมีแรงบันดาลใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.72, S.D.=0.793)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน การมีส่วนร่วม (Engagement)

(n=400)

การมีส่วนร่วม (Engagement)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนงาน	3.78	0.793	มาก
2. มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของกิจกรรมต่างๆ	3.89	0.757	มาก
3. มีการให้เกียรติซึ่งกันและกันเคารพสิทธิส่วนบุคคล	3.96	0.748	มาก
รวม	3.87	0.689	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความคิดเห็นความสุขในการทำงานการมีส่วนร่วม (Engagement) จำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.87, S.D.=0.689) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.96, S.D.=0.748) มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.89, S.D.=0.757) และมีโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.78, S.D.=0.793)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Relationships)

(n=400)

ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Relationships)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เป็นที่ยอมรับของสังคม	3.91	0.749	มาก
2. ให้เกียรติและเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.706	มาก
3. สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้โดยไม่มี ความขัดแย้ง	4.03	0.722	มาก
รวม	3.97	0.679	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Relationships) จำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.679) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้เกียรติและเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.706) สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้โดยไม่มี ความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.722) และเป็นที่ยอมรับของสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.749)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน เห็นเป้าหมายและคุณค่าของตน (Meaning)

(n=400)

เป้าหมายและคุณค่าของตน (Meaning)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.92	0.716	มาก
2. มีการยอมรับผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.707	มาก
3. มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.06	0.643	มาก
รวม	3.99	0.629	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน เห็นเป้าหมายและคุณค่าของตน (Meaning) จำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.629) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.643) มีการยอมรับผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.707) และสามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.716)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้า (Accomplishment)

(n=400)

ความสำเร็จและความก้าวหน้า (Accomplishment)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การทำงานในองค์กรมีโอกาสที่จะก้าวหน้าและเติบโต	3.76	0.818	มาก
2. มีนโยบายการเพิ่มตำแหน่งงานให้กับบุคลากรเดิม	3.69	0.893	มาก
3. องค์กรมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.80	0.836	มาก
รวม	3.78	0.747	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงานความสำเร็จและความก้าวหน้า (Accomplishment) จำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.78, S.D.=0.747) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.80, S.D.=0.836) การทำงานในองค์กรมีโอกาสที่จะก้าวหน้าและเติบโตอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.76, S.D.=0.818) และมีนโยบายการเพิ่มตำแหน่งงานให้กับบุคลากรเดิมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.69, S.D.=0.893

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงข้อมูลการทดสอบเพศต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ค่า T	Sig
ชาย	287	3.75	0.742	1.482	0.224
หญิง	113	3.81	0.642		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางพบว่า เพศต่างกันมีส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงข้อมูลการทดสอบอายุต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ค่า F	Sig
19 - 25 ปี	149	3.86	0.698	2.421	0.090
26 - 35 ปี	167	3.68	0.733		
36 ปี ขึ้นไป	84	3.76	0.696		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางพบว่า อายุต่างกัันมีส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงข้อมูลการทดสอบระดับการศึกษาต่างกัันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกััน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ค่า T	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	298	3.75	0.701	2.100	0.148
ปริญญาตรี	102	3.81	0.755		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางพบว่า ระดับการศึกษาต่างกัันมีส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงข้อมูลการทดสอบสถานภาพต่างกัันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกััน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ค่า F	Sig
โสด	228	3.81	0.794	0.975	0.404
สมรส	157	3.72	0.600		
หย่าร้าง	6	3.50	0.447		
แยกกันอยู่	9	3.56	0.527		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางพบว่า สถานภาพต่างกัันมีส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงข้อมูลการทดสอบอายุงานต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ค่า F	Sig
น้อยกว่า 1 ปี	79	3.78	0.754	0.992	0.397
1-5 ปี	135	3.72	0.742		
6-10 ปี	57	3.90	0.616		
มากกว่า 10 ปี	129	3.74	0.702		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางพบว่า อายุงานต่างกันมีส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการทำงานประกอบด้วย ความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace ความพยายามใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน มีอิทธิพลกับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 4.25 พฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

พฤติกรรมการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE.	Beta			Toler.	VIF
Constant	0.482	0.197		2.452	0.015	1.000	1.000
ความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace (X ₁)	0.377	0.055	0.332	6.857	0.000	0.590	1.694
ความพยายาม ใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเอง อยู่เสมอ (X ₂)	0.116	0.061	0.097	1.904	0.050	0.533	1.878
การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน (X ₃)	0.345	0.046	0.356	7.461	0.000	0.607	1.646

R = .672 R² = 0.451 Adj. R² = 0.447 S.E. = 0.53162 F = 108.518

p-value = .000

หมายเหตุ *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า ได้ทำการทดสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ตัวแปร หรือภาวะร่วมความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) โดยการทดสอบด้วยสถิติ Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวนของตัวแปรด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 10 (Hair et al., 2010) แสดงว่า ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้นจึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปรเรียงตามลำดับกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R² เท่ากับ 0.451 กล่าวได้ว่าความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่า พฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ร้อยละ 45.1 โดยพบด้านที่มีอิทธิพล ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน (Beta = 0.356) ความยืดหยุ่นใน

การทำงาน Hybrid Workplace (Beta = 0.332) และความพยายามใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Beta = 0.097) ตามลำดับ และพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R เท่ากับ 0.672) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับและ (Adj. R² เท่ากับ 0.447) (F เท่ากับ 108.518) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E. เท่ากับ 0.53162) โดยมีไม่ตัวแปรที่อิทธิพล

ซึ่งสามารถพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบให้สมการ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.482 + 0.377 (X_1) + 0.116 (X_2) + 0.345 (X_3)$$

สมการในรูปแบบคะแนนสมมติฐาน

$$Z = 0.332 (Z_1) + 0.097 (Z_2) + 0.356 (Z_3)$$

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมการทำงานประกอบด้วย สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society), การพัฒนาความสามารถ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 4.26 สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

สภาพแวดล้อมการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE.	Beta			Toler.	VIF
Constant	0.838	0.137		6.128	0.000	1.000	1.000
สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society) (X ₁)	0.179	0.075	0.176	2.383	0.018	0.199	5.035
การพัฒนาความสามารถ (X ₂)	0.181	0.079	0.176	2.298	0.022	0.184	5.430
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₃)	0.430	0.036	0.496	11.907	0.000	0.625	1.601

R = 0.755 R² = 0.570 Adj. R² = 0.567 S.E. = 0.47042 F = 175.164
p-value = .000

หมายเหตุ *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า ได้ทำการทดสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ตัวแปร หรือภาวะร่วมความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) โดยการทดสอบด้วยสถิติ Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวนของตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 10 (Hair et al., 2010) แสดงว่า ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้นจึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปรเรียงตามลำดับกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.570 กล่าวได้ว่าความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่า พฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้อยละ 57.0 โดยพบด้านที่มีอิทธิพล ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($Beta = 0.496$) สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society) ($Beta = 0.176$) และการพัฒนาความสามารถ ($Beta = 0.176$) ตามลำดับ และสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R เท่ากับ 0.755) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับและ ($Adj. R^2$ เท่ากับ 0.567) (F เท่ากับ 175.164) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย ($S.E.$ เท่ากับ 0.47042) โดยมีไม่ตัวแปรที่อิทธิพล

ซึ่งสามารถพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบให้สมการ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.838 + 0.179 (X_1) + 0.181 (X_2) + 0.430 (X_3)$$

สมการในรูปแบบคะแนนสมมติฐาน

$$Z = 0.176 (Z_1) + . 0.176 (Z_2) + 0.496 (Z_3)$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ สรุปผลของการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานได้ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.8 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 28.3 อายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาอายุ 19-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.8 และอายุ 36 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.0

5.1.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.5 การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.5

5.1.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านสถานภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 39.3 สถานภาพแยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 2.3 สถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 1.5

5.1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านสถานภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมี อายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมามากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.8 และ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.3

5.1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพยายามใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) และความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$)

5.1.3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) และค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$)

5.1.4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นเป้าหมายและคุณค่าของตน (Meaning) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Relationships) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) การมีส่วนร่วม (Engagement) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) มีอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) และความสำเร็จและความก้าวหน้า (Accomplishment) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$)

5.1.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามลำดับดังนี้

5.1.5.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test และ F-test (Independent Sample) เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (One-Way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีความสุขในการทำงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อายุต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สถานภาพต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อายุงานต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเนื่องจากเป็นช่วงหลังสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ผู้คนประสบปัญหาเดียวกัน และมีข้อจำกัดทางด้านสถานที่การทำงานในพื้นที่ทำงาน อาทิเช่น เวลาการทำงาน รูปแบบการทำงาน และพื้นที่ในการทำงาน ดังนั้น ระดับความสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จึงเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด

5.1.5.2 สมมติฐานข้อที่ 2 พฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์ การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.451 พฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ร้อยละ 45.1 โดยพบด้านที่มี

อิทธิพล ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน ($Beta = 0.356$) ความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace ($Beta = 0.332$) และความพยายามใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($Beta = 0.097$) ตามลำดับ และพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.1.5.3 สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์ การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.570 กล่าวได้ว่าความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่า พฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ร้อยละ 57.0 โดยพบด้านที่มีอิทธิพล ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($Beta = 0.496$) สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society) ($Beta = 0.176$) และการพัฒนาความสามารถ ($Beta = 0.176$) ตามลำดับ และสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่องพฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยนำเสนอประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า การมีความสุขในการทำงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ และอายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวี ศุนาลัย (2564) สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานที่ส่งผลเพียงด้านเดียว คือ ความสำเร็จในงาน เพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมากกว่าเพศชาย และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่าง ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ ประเภทการจ้างงาน และประเภทการจ้างงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภณิดา บุญทวี (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่

กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือน ส่วนงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ และอายุงาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจากเป็นสถานที่ที่จำกัดทางด้านสถานที่ เวลาการทำงาน และรูปแบบการทำงาน ดังนั้นระดับความสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล จึงเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกันทั้งหมด

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 พฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการศึกษาพบว่า การทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.451 พฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน (Hybrid Workplace) มีความพยายามใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑารัตน์ อนุรักษ์มนตรี (2558) ความสุขสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ในเรื่องของ Happy Brain การหาความรู้ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองเองตลอดเวลา จะนำไปสู่ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ ส่งผลต่อการนำไปสู่การมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003, p. 302, อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, น. 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลของการเรียนรู้จากกระทำ การสร้างสรรค์ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวกับรูปแบบการทำงาน การจัดสรรเวลา การวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางการแก้ไขที่นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรดา จิตสุรผล (2553) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ วิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆที่ไม่เข้าใจได้อย่างสมเหตุสมผล

จากการศึกษาสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace และความพยายามใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.570 พฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ประกอบไปด้วย สังคมไร้การ

สัมผัส (Touchless Society) การพัฒนาความสามารถ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิรมล ตันติศิริอนุสรณ์ และ สมชาย คุ่มพูล (2558) เรื่อง พฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อินโนเฟรช อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อม คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการที่เหมาะสม โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ นันทนา ละม่อม และพีชญาดา พันธ์ผา (2561) ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปัจจัยในองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปัจจัยภายในองค์กร) เป็นระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นั่นคือด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการทำงาน มีความสะอาด อากาศที่ถ่ายเท และพื้นที่ที่มีความปลอดภัย โดยสอดคล้องกับ ดามรัศม์ รัตนนาคินทร์ (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแวดล้อมใน การทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถให้เป็นผู้นำ มีผลต่อความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับ วิภาพร สิงห์บุตร (2561) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร พบว่า ระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ประกอบไปด้วย ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ และด้านองค์การและการจัดการ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานยังตัวแปรส่งผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละองค์ประกอบ ที่จะส่งผลให้พนักงานมีความสุขมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society) การพัฒนาความสามารถ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้

1. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace องค์กรควรสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงสถานการณ์ของบริษัท และการทำงานของแต่ละแผนก และสามารถปรับตัวได้ดีเมื่อมีรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป เช่น ประชุมออนไลน์ ดังนั้น

2. ด้านความพยายามใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ตลอดจนกระตุ้นให้พนักงานวิเคราะห์ตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้

3. ด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน จากการใช้ชีวิตในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ มีการปรับปรุงรูปแบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้น องค์กรควรจัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์การทำงานที่พนักงานเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านสังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society) จากการปรับเปลี่ยนหรือใช้เทคโนโลยีเพื่อลดการสัมผัส องค์กรควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีระบบฐานข้อมูลให้พนักงานสามารถใช้อย่างสะดวกและมีความรวดเร็ว

5. ด้านการพัฒนาความสามารถ องค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคคลากรอย่าง และมีแหล่งข้อมูลเพื่อศึกษาหาความรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก

6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม จัดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ และมีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับเพียงพอจากการดำรงชีพในยุคหลังโควิด-19 หรือในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมการทำงานและการพัฒนาพนักงานผ่านทางระบบออนไลน์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์และประยุกต์ใช้สำหรับการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

2. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์พนักงาน เพื่อศึกษาสภาพ ความคาดหวัง และปัญหาของพฤติกรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานในยุคหลังโควิด-19 หรือ Next Normal

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. มาตรฐานข้อมูลกลาง. (ม.ป.ป.). *Marital status: สถานภาพสมรส*. Datastandard.m-society. <https://datastandard.m-society.go.th/datatable/index/89>
- จันทวัน เบ็ญจวรรณ. (2564, 5 ตุลาคม). *สิ่งแวดล้อม หมายถึงอะไร? มีกี่ประเภท อะไรบ้าง*. วิชาการรอบตัวเรา. <https://vcharkarn.com/article/สิ่งแวดล้อม-หมายถึงอะไร/>
- จุฑารัตน์ อนุรักษ์มนตรี. (2558, 20 กุมภาพันธ์). *Happy 8 workplace ความสมดุลของการใช้ชีวิต และการทำงาน 8 ประการ*. หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. <http://bitly.ws/AnCB>
- จุฑาวรรณ หันตะยุง. (2561). *การเปรียบเทียบความตรงร่วมสมัยของมาตรวัดความสุขตามทฤษฎี PERMA มาตรวัดความสุข Thai mental health indicator และมาตรวัดความสุขของคนไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Library. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56910475.pdf
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). *สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 11(1), 149-161. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ptujournal/article/download/180054/135459/584916>
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, ปังปอนด์ รักอำนายกิจ, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, พอลดา บุญยธีระณะ, และ วรณภา อารีย์. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. https://ipsr.mahidol.ac.th/post_research/การศึกษาคุณภาพชีวิตคนท/
- ชุติมา มาลัย. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. คลังปัญญาจุฬาฯ. <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/35597>
- ณัชชพงศ์ พิสิษฐพงศ์. (2561). *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1(1), 64-78. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/download/117671/92117/313350>
- ณัฐพล ม่วงท่า. (2564). *สรุปหนังสือ Marketing 5.0 Philip Kotler กับ Insight ทุก Generation 2021*. Everydaymarketing. <https://www.everydaymarketing.co/knowledge/marketing-5-0-book-philip-kotler-insight-all-generation-2021-baby-boomers-gen-x-gen-y-gen-z-alpha/>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2554, 4 กันยายน). *ข้อบังคับการทำงานในยุค Digital economy*. ธรรมนิติ.
https://www.dst.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=1593:digital-economy-rules-work&catid=29&Itemid=180&lang=en
- ตามรัศม์ รัตนาคินทร์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University.
<http://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/11430/fulltext.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- ตฤณภัทร โลหะพงศธร, และ ณัฐมน สุนทรมีเสถียร. (2564). *ความสุขสร้างได้ เปลี่ยนชีวิตให้สุขใจอย่างยั่งยืน ด้วยจิตวิทยาเชิงบวกและแบบจำลอง PERMA*. Becommon.
<https://becommon.co/life/heart-perma-model-positive-psychology/>.
- ทฤษฎี ดิจิทัล พาร์ค. (2564, 5 กรกฎาคม). *สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานอย่างไร?*. Truedigitalpark. <https://www.truedigitalpark.com/insights/articles/%20237/how-workplace-environment->
- ทานตะวัน อวิรุทธวรกุล. (2560, 16 พฤศจิกายน). *โรคเครียดจากการทำงาน เสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย*. Rama Channel. <https://www.rama.mahidol.ac.th/ramachannel/gallery/โรคเครียดจากการทำงาน-เส/>
- ทิสโก้. (2565, 2 กุมภาพันธ์). *Now normal to next normal ก้าวสู่วิถีชีวิตปกติรูปแบบใหม่*.
<https://www.tisco.co.th/th/advisory/2022-01-31-now-normal-to-next-normal.html>
- ณัชพร เลขวัต, และ รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 43(1), 99-118. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socku/article/view/132151>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). *The next normal ส่องเทรนด์ "ความปกติถัดไป" หลังโควิด 19*.
<https://www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/256306GlobalTrend.aspx>
- ธัญรดา จิตสุรผล. (2553). *แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. DSpace at Srinakharinwirot University.
http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Thunrada_J.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1047/1/132380.pdf>
- นันทนา ละม่อม, และ พิษญาดา พันผา. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 58(4), 1-25. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NDJ/article/view/170498/163766>
- นิรมล ตันติศิริอนุสรณ์, และ สมชาย คุ่มพูล. (2558). พฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อินโนเฟรช อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 4(2), 28-37. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JLPRU/article/view/44773/37119>
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถเผชิญฝ่าฟันอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำงานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง* [งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:125173
- ประสาน หอมพูล, และ ทิพวรรณ หอมพูล. (2540). *จิตวิทยาธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). ราชบัณฑิตยสถาน.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. (2556). ราชบัณฑิตยสถาน.
- เพชร สุขวิบูลย์. (2564). *การสำรวจพฤติกรรมของคนที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วง COVID-19* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
[https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item /dc:184425#](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:184425#)
- พรพิศ คชวัฒนา. (2563, 16 มกราคม). *แซร์ผลวิจัยการตลาด หยุด ‘ภาวะ Burnout syndrome’ ปลุกชีวิตคืนชีวา ให้สังคมคนเมือง*. Salika. <https://www.salika.co/2020/01/16/howto-fight-burnout-syndrome/>
- ภณิดา บุญทวี. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/2887/1/TP%20BM.005%202561.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2560). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 6(พิเศษ), 590-599. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/116468/94917>
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น]. Library.tni. <http://library.tni.ac.th/thesis/upload/files/ThesisISney/Monchanok%20Chupakcharoen%20IS%20IIM%202019.pdf>
- มาลาไท. (2563, 26 เมษายน). *การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความสำราญของคน*. Intrend.trueid. https://intrend.trueid.net/article/การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี-เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความสำราญของคน-trueidintrend_127839
- วรรณธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). *ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาลทราย จังหวัดมุกดาหาร* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. DSpace at Bangkok University. http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1983/1/warunthorn_song.pdf
- วิภาพร สิงห์บุตร. (2561). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร*. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1(2), 110-124. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/download/117880/104427/374402>
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลดา บุญยศิริธนะ, และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). *การบริหารการตลาดยุคใหม่: Marketing management*. ธรรมสาร.
- สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2565). *ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่ ภาคตะวันออก จ.ฉะเชิงเทรา อ.บ้านโพธิ์*. <http://userdb.diw.go.th/factoryPublic/tumbol.asp>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *2 สถิติแรงงาน*. <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
- สีไท. (2564, 21 มกราคม). *ความสุขในการทำงาน*. Suandok Variety. <https://w2.med.cmu.ac.th/suandok-variety/other/5336/>
- สุขุม รัตน์เสรีเกียรติ. (ม.ป.ป.). *PERMA model*. Pmcexpert. <http://pmcexpert.com/perma-model/>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุขาวดี ณรงค์ชัย. (2563). *ความรู้ ทักษะ และความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ออร์แกนิกสำหรับดูแลผิวพรรณและเส้นผมของผู้บริโภค* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Library. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/61920048.pdf
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2554, 20 กุมภาพันธ์). *การทำงานอย่างมีความสุข*. GotoKnow. <https://www.gotoknow.org/posts/427432>
- สุธาสนี การะเวกโสม. (2555). *พฤติกรรมในการทำงาน*. GotoKnow. <https://www.gotoknow.org/posts/228419>
- สุนันทา ปานณรงค์. (2558). *เครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล* [ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University. <http://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/11111/fulltext.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- สุปราณี แสงวงษ์, ศากุล ช่างไม้, และ ศิรเมศร์ โภโค. (2565). *พฤติกรรมการปรับตัวบนวิถีชีวิตใหม่หลังการระบาดของโรคโควิด 19 ของผู้สูงอายุ ในชมรมผู้สูงอายุ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี*. *วารสารพยาบาล*, 71(2), 57-63. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/TJN/article/download/253563/176015/963755>
- สุนน อมรวิวัฒน์, เอิบบุญ สุทธิประภา, และ ลักขณา ศิริวรรณ. (2548). *สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน ฉบับเสริมการเรียนรู้ เล่ม 2. รุ่งศิลป์การพิมพ์*
- ไสรยา สุภาพล, สุวรรณิ หงส์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักขณาพิพัฒน์, และ เพ็ญพิชชา โพธากุล. (2564). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุพรรณภูมิ*, 10(2), 211-225. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/download/250611/169581>
- อรรถพล คงเขียว. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟิแดนท์ จำกัด* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1141/1/132465.pdf>
- อริยา คูหา. (2552). *กาย จิต: ความสมบูรณ์แห่งชีวิต*. *วารสารรุสมิแล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 30(2), 47-49. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rusamelae/article/view/72851/58595>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อัญมณี ศรีประหลาด, และ สุรวี ศุภนาลัย. (2564). สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2), 134-149. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPU_Suthiparithat_Journal/article/download/256965/175117/972156
- อาภรณ์ รัชไช. (2560, 17 พฤษภาคม). *พฤติกรรม: Behavior*. Scimath. <https://www.scimath.org/lesson-biology/item/7001-behavior-7001>
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2000). New directions in subjective well-being research: The cutting edge. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 27, 21-33. https://www.researchgate.net/publication/284651340_New_directions_in_subjective_well-being_research_The_cutting_edge
- Douglas, M. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill Book.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hassan, A., & Shrigley, R. (1984). Designing a likert scale to measure chemistry attitudes. *School Science and Mathematics*, 84(8). <https://doi.org/10.1111/j.1949-8594.1984.tb09581.x>
- Kittisuksatit, S. et al. (2013). *Quality of life, the work and joy*. Thammada Press.
- Kryzanovske, A. (2020, August 31). *Impact of workplace environment on work performance*. <https://voip.review/2020/08/31/impact-workplace-environment-work-performance/>
- Martin, S. (n.d.). *PERMA theory of well-being and PERMA workshops*. The Trustees of the University of Pennsylvania. <http://bitly.ws/ABpm>.
- Raymond, M. (2021). *How do employees prefer to work remotely? - Locations, allowances & more*. goodfirms. <https://www.goodfirms.co/resources/preferences-for-remote-working>
- Verma, A., Venkatesan, M., Kumar, M., & Verma, J. (2023). *The future of work post Covid-19: Key perceived HR implications of hybrid workplaces in India*. *Journal of Management Development*, 42(1), 13-28. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2021-0304>
- Weber, M. (1904). *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. Dover.
- White, D. D., & Bednar, D. A. (1989). *Organizational behavior: Understanding and managing people at work*. Jimone & Schaster.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิจัยของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในรูปแบบการใช้ชีวิต “วิถีชีวิตใหม่” หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราและนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดต่อตัวท่าน ทั้งนี้ แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามโมเดล PERMA

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลังสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

นางสาวกชกร สุวรรณะ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด (เพียงคำตอบเดียว)

1) เพศ

() ชาย () หญิง

2) อายุ

() 19-25 ปี () 26 – 35 ปี () 36 ปีขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4) สถานภาพ

() โสด () สมรส () หย่าร้าง
() แยกกันอยู่

5) อายุงาน

() น้อยกว่า 1 ปี () 1-5 ปี () 6-10 ปี
() มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด (เพียงคำตอบเดียว)

5	หมายถึง	ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
4	หมายถึง	ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
3	หมายถึง	ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
2	หมายถึง	ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
1	หมายถึง	ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ความยืดหยุ่นในการทำงาน Hybrid Workplace						
1	สามารถปรับเปลี่ยนเวลา และจัดการ การทำงานได้เหมาะสม					
2	สามารถปรับตัวได้ดี เมื่อมีรูปแบบการ ทำงาน ที่เปลี่ยนไป เช่น ประชุม ออนไลน์					
3	เข้าใจถึงสถานการณ์ของบริษัท และ การทำงานของแต่ละแผนก					
มีความพยายาม ใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ						
4	สามารถวิเคราะห์ตนเอง เพื่อนำไป ปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้					
5	สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เช่น การใช้ เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ					
6	มีการวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล					
การใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือในการทำงาน						
10	มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
11	มีการปรับปรุงรูปแบบการทำงานโดย มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือประกอบ					
12	เข้าถึงเทคโนโลยีมากขึ้น หลังจากการ ใช้ชีวิตในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ (หลังจากสถานการณ์โควิด - 19)					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด (เพียงคำตอบเดียว)

- | | | |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society)						
1	มีการปรับเปลี่ยน หรือใช้เทคโนโลยี เพื่อลดการสัมผัส					
2	มีการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
3	มีระบบฐานข้อมูล ที่เข้าใช้ได้สะดวก และมีความรวดเร็ว					
การพัฒนาความสามารถ						
4	มีการส่งเสริมในการพัฒนา ศักยภาพบุคคลากรอย่างเหมาะสม					
5	มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ศึกษา ดูงาน และเพิ่มทักษะให้กับพนักงาน					
6	มีแหล่งข้อมูล เพื่อศึกษาหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก					
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
7	ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับ ความรู้ และความสามารถ					
8	มีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ ได้รับ เพียงพอจากการดำรงชีพ					
9	มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่าง ยุติธรรม					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามโมเดล PERMA

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด (เพียงคำตอบเดียว)

- | | | |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

ข้อที่	ความสุขในการทำงานตามโมเดล PERMA	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
มีอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion)						
1	มีความชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำ					
2	มีแรงบันดาลใจในการทำงาน					
3	มีความตั้งใจ และมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน					
การมีส่วนร่วม (Engagement)						
4	มีโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนงาน					
5	มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการความสำเร็จของกิจกรรมต่างๆ					
6	มีการให้เกียรติซึ่งกันและกันเคารพสิทธิส่วนบุคคล					
มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Relationships)						
7	เป็นที่ยอมรับของสังคม					
8	ให้เกียรติและเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน					
9	สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ โดยไม่มีความขัดแย้ง					

ข้อที่	ความสุขในการทำงานตามโมเดล PERMA	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
เห็นเป้าหมายและคุณค่าของตน (Meaning)						
10	สามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
11	มีการยอมรับผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
12	มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
ความสำเร็จและความก้าวหน้า(Accomplishment)						
13	การทำงานในองค์กรมีโอกาสที่จะก้าวหน้า และเติบโต					
14	มีนโยบายการเพิ่มตำแหน่งงาน ให้กับบุคลากรเดิม					
15	องค์กรมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล กชกร สุวรรณะ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2562 -ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจบริการ)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2562 -เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย โรงแรมชั้นธารา เวลเนส รีสอร์ท แอนด์
โฮเทล ฉะเชิงเทรา

พ.ศ. 2563 -เจ้าหน้าที่สนับสนุนฝ่ายขาย บริษัท ดิเอราวิณ ฮีลป อินน์ จำกัด

พ.ศ. 2565 -พนักงานฝ่ายขาย บริษัท บีทีบี โกลบอลไลซ์ จำกัด