

การศึกษาความสามารถในการปรับตัวและความสุขในที่ทำงานในสภาวะปกติใหม่ของ
พนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมัน

ณัฐชญา ชูนวน

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจการจัดการและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2564

**A STUDY OF RESILIENCE AND HAPPINESS AT WORK DURING NEW
NORMAL EMPLOYEES AT COOPERATIVE DIVISION,
THAI OIL COMPANY LTD**

NATCHAYA CHOONUAN

**An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
College of Innovation Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University
Academic Year 2021**



ใบรับรองการศึกษารายบุคคล

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล การศึกษาความสามารถในการปรับตัวและความสุขในที่ทำงานในสภาวะปกติ
ใหม่ของพนักงานไทยออยล์สายงานร้านสหกรณ์บีมน้ำมัน
เสนอโดย ณัฐชญา ชนวน
สาขาวิชา การจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ดร.สุรวี สุนาลัย


ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว


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


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล
(ดร.สุรวี สุนาลัย)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลิลา เต็งสูงเนิน)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


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

วันที่ 25 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	การศึกษาความสามารถในการปรับตัวและความสุขในที่ทำงาน ในสภาวะปกติใหม่ของพนักงานไทยออยล์ สาขาโรงงานสหกรณ์ ปืมน้ำมัน
ชื่อผู้เขียน	ณัฐชญา ชูนวน
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สุรวิ ศุนาลัย
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานไทยออยล์ในสาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมัน 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานไทยออยล์ สาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวและความสุขในที่ทำงานของพนักงานไทยออยล์ในสาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมัน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานไทยออยล์ในสาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมัน จำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ สถิติทดสอบ T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Schaffer และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 35 ปี ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด อนุปริญญา/ปวส. มีตำแหน่งงานพนักงานประจำ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ในสาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมัน พบว่า ความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ในสาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มี และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค รองลงมาคือ ด้านการมีความหวังและกำลังใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า การทำงานอย่างมีความสุข ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านสุขภาพกายและใจดี และด้านการมีศีลธรรม รองลงมาคือ ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านสังคมดี

ด้านการหาความรู้ ด้านการมีน้ำใจ ด้านความผ่อนคลาย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเงิน

4) ความแตกต่างของเพศและระดับการศึกษาสูงสุดกับความสามารถในการปรับตัว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความแตกต่างของอายุและตำแหน่งงาน กับความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 5) การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออกฤทธิ์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน พบว่า เมื่อพิจารณาความสามารถในการปรับตัวรายด้าน เรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ การต่อสู้เอาชนะอุปสรรค ($r = .659$) การมีความหวังและกำลังใจ ($r = .596$) และความอดทนต่อแรงกดดัน ($r = .497$) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานรายด้าน เรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ สุขภาพกายและใจดี ($r = .546$) การมีน้ำใจ ($r = .543$) การหาความรู้ ($r = .528$) ความผ่อนคลาย ($r = .516$) สังคมดี ($r = .514$) ครอบครัวอบอุ่น ($r = .467$) การเงิน ($r = .457$) และการมีศีลธรรม ($r = .248$)

An Individual Study Title	A STUDY OF RESILIENCE AND HAPPINESS AT WORK DURING NEW NORMAL EMPLOYEES AT COOPERATIVE DIVISION, THAI OIL COMPANY LTD.
Author	Natchaya Choonuan
An Individual Study Advisor	Dr. Suravee Sunalai
Department	Business Administration
Academic Year	2021

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the adaptability of Thai Oil Company Ltd. employees in the gas station cooperative shop line. 2) To study the happiness at work of Thai Oil Company Ltd. employees. 3) To study the relationship between adaptability and happiness at work of Thai Oil Company Ltd. employees in the gas station cooperative line.

This research is exploratory research. The sample group includes 315 Thai Oil Company Ltd. employees in the gas station cooperative shop line. The instrument used was a questionnaire. The data were analyzed by statistical values such as frequency, percentage, T-Test statistic, variable analysis. One-way ANOVA, pairwise comparison with Schaffer's method and correlation coefficient analysis.

The results of the research showed that 1) The personal data analysis of the respondents found that most of the respondents were female, aged between 25-35 years, with the highest educational level being diploma / vocational certificate, full-time position job. 2) The analysis information about the adaptability of Thai Oil Company Ltd. employees in the gas station cooperative shop line was at the highest level of agreement overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the aspect of fighting over obstacles, followed by hope and encouragement and the aspect with the lowest mean is tolerance to pressure. 3) The analysis of data on the opinions of working happiness found that working happiness overall was at the highest level When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was physical and mental health, and morality, followed by warm family, good society, and learning, kindness relaxation and the aspect with the lowest average is financial. 4) Gender

differences and the highest level of education towards adaptability are not significantly different. The difference in age and job title shows a significant difference towards adaptability at the 95 percent confidence level. 5) An analysis of data on the relationship between happiness at work and adaptability of Thai Oil Company Ltd. employees in the gas station cooperative shop revealed that when considering the ability to adapt by aspect in order from highest to lowest correlations were: struggle ($r = .659$), hope and encouragement ($r = .596$), and pressure tolerance ($r = .497$). When considering the happiness of working in each area ranked from highest to lowest relationship: physical and mental health ($r = .546$), kindness ($r = .543$), knowledge acquisition ($r = .528$), relaxation ($r = .516$), social well-being ($r = .514$), warm family ($r = .467$), finances ($r = .457$) and morality ($r = .248$).

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “ความสามารถในการปรับตัวและความสุขในที่ทำงานในสภาวะปกติใหม่
ของพนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณา
จาก ดร.สุรวิ ศุนาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาได้สละเวลาอันมีค่าให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะ ข้อชี้แนะที่
เป็นประโยชน์เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา
จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ และถ่ายทอด
ประสบการณ์อันมีค่าอย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย หากไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงานของพนักงานไทย
ออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน ในการให้ข้อมูลและสนับสนุนในการเก็บข้อมูลสำเร็จไป
ด้วยดี อีกทั้งขอขอบคุณ พี่ๆ เพื่อนๆ ทุกคนที่คอยคำแนะนำที่ดีแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ณัฐชญา ชูนวน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๘
สารบัญภาพ.....	๘
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	1
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 ความสามารถในการปรับตัว.....	6
2.2 ความสุขในการทำงาน.....	7
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	16
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	16
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	17
3.3 วิธีการรวบรวมข้อมูล.....	17
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ.....	18
3.5 เกณฑ์การแปลผล.....	18
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	20
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	21

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้บริการของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	23
4.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ.....	27
4.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	36
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	45
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	45
5.2 อภิปรายผล.....	48
5.3 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้.....	49
5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป.....	50
บรรณานุกรม.....	51
ภาคผนวก.....	54
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	55
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล.....	61
ประวัติผู้เขียน.....	63

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	21
4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	21
4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาที่จบ สูงสุด.....	22
4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	22
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัว ของพนักงานไทยออชล์ในสาขางานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมัน.....	23
4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัว ของพนักงานไทยออชล์ในสาขางานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมันด้านความอดทน ต่อแรงกดดัน.....	24
4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัว ของพนักงานไทยออชล์ในสาขางานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมันด้านการมี ความหวังและกำลังใจ.....	25
4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัว ของพนักงานไทยออชล์ในสาขางานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมันด้านการต่อสู้ เอาชนะอุปสรรค.....	26
4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการ ทำงาน.....	27
4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในที่ ทำงานด้านสุขภาพกายและใจดี.....	28
4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่าง มีความสุขด้านการมีน้ำใจ.....	29
4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่าง มีความสุขด้านสังคมดี.....	30

ตารางที่	หน้า
4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านความผ่อนคลายจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	31
4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านการหาความรู้.....	32
4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านการมีศีลธรรม.....	33
4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านครอบครัวอบอุ่น.....	34
4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านการเงิน.....	35
4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานความสามารถในการปรับตัวจำแนกตามเพศ.....	36
4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานความสามารถในการปรับตัวจำแนกตามอายุ.....	38
4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างโดยวิธี Scheffit's method ระหว่างความสามารถในการปรับตัว ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรคกับอายุของพนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน.....	39
4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานความสามารถในการปรับตัวจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	40
4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานความสามารถในการปรับตัวจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	42
4.23 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการปรับตัวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน.....	43

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
-------------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันอยู่ในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 ทำให้การทำงานมีผลกระทบในหลายด้าน และสังคมในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง การปฏิบัติงานในแต่ละบทบาทหน้าที่จึงเต็มไปด้วยแรงกดดัน ผู้ปฏิบัติงานเองจึงมักเกิดความเครียดในการทำงานส่งผลเสียต่องานที่ได้รับมอบหมายไปด้วยองค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน

สถานการณ์โควิดทำให้พนักงานต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน ความผันผวนที่ต้องใช้ทักษะในการปรับตัวเป็นอย่างมาก ไทยออยล์เป็นบริษัทชั้นนำที่ต้องอาศัยความสามารถของพนักงานในการปรับตัวให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยหลายชิ้นพบว่าหากองค์กรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างความสุขในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน (อาภาพร ประนิสอน, 2560; สุภาวดี คชนูด, 2561)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสามารถในการปรับตัวและความสุขในที่ทำงานในสภาวะปกติใหม่ของพนักงานใน บริษัทไทยออยล์ ในสาขางานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการและพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ สาขางานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานไทยออยล์ สาขางานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวและความสุขในที่ทำงานของพนักงานไทยออยล์ในสาขางานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานไทยออยล์ สาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมันที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน
2. ความสามารถในการปรับตัวในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงานไทยออยล์ในสาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

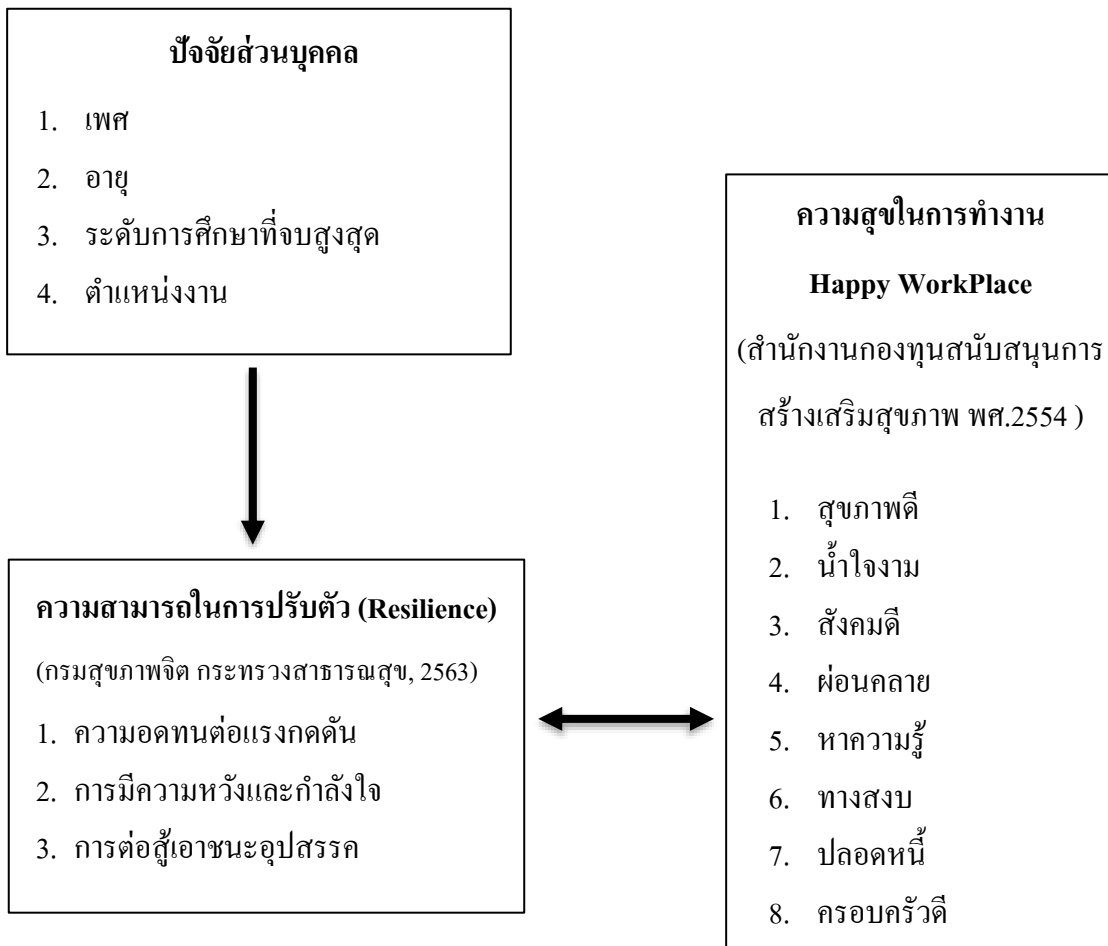
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อการศึกษา คือ พนักงานงานไทยออยล์ สาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมัน

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อทำการศึกษา ความสุขในการทำงานสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานไทยออยล์ สาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมัน
2. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานไทยออยล์ สาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมัน

1.5 กรอบแนวคิด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์
ปิ่นน้ำมัน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงาน

1. Happy Body การมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใส รู้จักใช้ชีวิต
2. Happy Heart น้ำใจงาม มีน้ำใจคิดถึงผู้อื่น เอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักบทบาท เจ้านาย และลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ คุณแม่
3. Happy Relax การผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งในในการดำเนินชีวิต และการทำงาน
4. Happy Brain การหาความรู้ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ จะนำไปสู่ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน นำพองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ
5. Happy Soul คุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน
6. Happy Money ใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้
7. Happy Family ครอบครัวดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง จะเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน
8. Happy Society สังคมดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อองค์กรที่ตนทำงาน และพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

ความสามารถในการปรับตัว (Resilience)

1. ความอดทนต่อแรงกดดัน มีความอดทนต่อแรงกดดันที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน
2. การมีความหวังและกำลังใจ การมีหวังและกำลังใจจากทางครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน
3. การต่อสู้เอาชนะอุปสรรค การเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความสุขและ ความสามารถในการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรพนักงาน บริษัท ไทยออยล์ ในสายงานร้านสหกรณ์ปั้มน้ำมัน สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหรือจัดกิจกรรมและสวัสดิการต่างๆ ตามที่เห็นเหมาะสมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนได้ตามความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อบุคลากรจะ

ได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและ
ความก้าวหน้าต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวและความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยออยล์ ในสาขางานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ไทยออยล์ ในสาขางานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหรือจัดกิจกรรมและสวัสดิการต่างๆ ตามที่เห็นเหมาะสมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนได้ตามความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อบุคลากรจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและความก้าวหน้าต่อไป

2.1 ความสามารถในการปรับตัว

2.2 ความสุขในการทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความสามารถในการปรับตัว

2.1.1 ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง : ความพร้อมที่จะยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร สามารถปรับตัว และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปโดยรักษาประสิทธิภาพ ของงานได้อย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 1	ให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
ระดับที่ 2	สามารถปรับตัวและวิธีการทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีโดยรักษาประสิทธิภาพของงานได้
ระดับที่ 3	มีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับข้อมูล มุมมอง ความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

ระดับที่ 4	สนับสนุนและแนะนำผู้อื่นให้เข้าใจยอมรับปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง
ระดับที่ 5	รู้และเข้าใจถึงผลกระทบของความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นต่องานในขอบเขตความรับผิดชอบ สามารถเสนอแนะ ดำเนินการปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้

2.1.2 การพัฒนาทักษะการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

สำหรับการทำงานในยุคปัจจุบันนี้ ความสามารถในการปรับตัวคือสิ่งสำคัญอย่างมากในการทำงาน เพราะความสามารถในการปรับตัวนั้นจะช่วยให้คุณพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะในโลกธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้คนที่มีทักษะการปรับตัวกลายเป็นคนที่มีข้อได้เปรียบในการทำงาน แล้วความสามารถในการปรับตัวนั้น เราจะสามารถสร้างหรือพัฒนาได้อย่างไรบ้าง วันนี้เราจะพาทุกคนไปดูกัน

คนที่มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) จะไม่ใช่คนที่มีความสามารถในการเปลี่ยนใจได้ตลอดเวลา แต่จะเป็นคนที่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ๆ กล้าที่จะเริ่มทำในสิ่งที่ตัวเองไม่เคยทำ ไม่ว่าจะเป็นการคิดไอเดียใหม่ๆ หรือต่อยอดนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้แล้วยังกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความล้มเหลวที่เกิดขึ้น เพื่อนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ตามต้องการ

ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ยังเชื่อมโยงกับมุมมองในด้านต่างๆ ทั้งความฉลาดทางอารมณ์และสังคม มุมมองเชิงบวก ทักษะคิด ไปจนถึงการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เพราะเมื่อคุณมีทักษะในการปรับตัว คุณก็สามารถและพร้อมรับเหตุการณ์ไม่คาดฝันขึ้นได้ เมื่อคุณมีสติพร้อมรับสถานการณ์เหล่านั้นได้อย่างดี โดยเฉพาะในด้านของการทำงาน ที่จะช่วยให้คุณมองเห็นทางออกของปัญหา ปรับมุมมองให้แตกต่างจากเดิม เพื่อที่จะมองเห็นโอกาสในการปรับตัว และสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานให้สามารถลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้อย่างดี

2.2 ความสุขในการทำงาน

ความสุขคืออะไร เป็นคำถามที่ดูเหมือนจะตอบง่าย แต่ก็ตอบยาก เพราะขณะที่ใครหลายคนดูเหมือนจะเข้าใจอย่างถ่องแท้ แต่คนเหล่านั้นก็กลับค้นหาและพยายามไขว่คว้ามันใหม่อยู่เสมอ ท่ามกลางแนวคิดการค้นหาความสุขมากมาย จึงเกิดคำถามใหม่เกิดขึ้นมาว่า เราจะสร้างความสุขที่ยั่งยืนได้อย่างไร เช่นเดียวกับ ความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness) ที่จะเป็นตัว

สร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างความจงรักภักดีของพนักงาน และลดอัตราการลาออกให้น้อยลง หลายคนองค์กรจึงหันมาใส่ใจการสร้างความสุขในที่ทำงานมากขึ้น ต่อจากนี้คือแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน เพื่อให้ทุกองค์กรสามารถนำไปปรับใช้กัน

ความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ทางอารมณ์ของพนักงานในทางที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายสามารถ เกิดได้จากหลากหลายสาเหตุ เช่น การได้รับการยกย่อง การยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า หรือแม้กระทั่งความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยทางด้านบุคคล เช่น เพื่อนร่วมงานที่ดีหรือหัวหน้างานที่เมตตา ซึ่งทั้งหมดเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ โดยความสุขในที่ทำงานประกอบไปด้วย

1. ความตื่นระทมย์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกสนุกขณะทำงาน โดยไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกพอใจขณะทำงาน โดยไม่มีความทุกข์ใจในการปฏิบัติงาน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกอยากทำงาน เต็มไปด้วยความตื่นตัวและมีชีวิตชีวา

2.2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ทุกคนคือความสุข หมายถึง ความสบายความสำราญ ความปราศ จากโรค การกล่าวถึงเรื่องความสุขนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวคิดของทางตะวันตก ในการให้ ความหมายเชิงระบบ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความสุขหรือที่เรียกว่า “Eudaemonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนเป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” (Kittisuksatit , et al. 2013) ความสุขในการทำงาน (happiness at Work) ของคนในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการทำงาน และองค์กรอย่างแท้จริง การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานจึงมีนักวิชาการ ได้ให้คำนิยามว่า “ความสุขใน การทำงาน” ไว้หลายท่าน โดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับ ภารกิจหลัก (Darmer, 2003) ต้องการให้ตนเองเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในที่ทำงานที่ มั่นคง มีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา เพื่อนร่วมงานที่ จิตใจที่จริงใจ ไม่ใช่มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณามีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน (Kittisuksatit ,

et al. 2013) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใน การทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบไปด้วย

1. ความตื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ ทำงานหรือเกิด ความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจพอใจเต็มใจสนใจไม่มีมีความทุกข์ใจและยินดีในการ ปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้น ในขณะที่ ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (Warr, 1990)

จากการนำเสนอในเบื้องต้นสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานคือ การทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำมีความภูมิใจในงานที่ทำฉันได้ ทำงานร่วมกับคนอื่นความช่วยเหลือเพื่อแม่เพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ตอนมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจได้รับ สวัสดิการที่พอเพียงถ้าคนทำงานได้ทรัพย์สินต่างๆ ดังกล่าวยัง ไว้ค้างในต่อเนื่องคนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

2.2.2 แนวคิดความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

Warr (อ้างถึงใน ปพิชญา วนะสุข, 2552) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดย บุคคลนั้นมีความรู้สึกตื่นรมย์ในงานความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่ง สามารถอธิบายได้ว่า

1. ความตื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึก สนับสนุนการทำงานและไม่มีความรู้สึกกังวลใดๆกับงานที่ทำ

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะที่ทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความรู้สึกภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัว คล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ในการทำงาน

Manion (อ้างถึงใน นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ, 2552) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือ ผลผลิตที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความ

ปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกลึกซึ้งอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองศาเดิมต่อไป

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) กล่าวว่าความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคลากร ถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบเป็นสุขในภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานให้เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Positive Sharing Company โดย Chief Happiness Officer Alexander Kjerulf (อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550) เขาว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานของบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ

2.2.3 องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุข ของมนุษย์ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างโลกในมิติส่วนตัว มุ่งเน้นความสุขของตนเอง, โลกในมิติครอบครัว มุ่ง เน้นความสุขของคนในครอบครัว และ โลกในมิติสังคม มุ่งเน้น ความสุขขององค์กรและสังคม (ทั้งสังคม ภายในองค์กร และภายนอกองค์กร) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล วิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตและความสุข มาอย่างต่อเนื่อง ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล ที่เหมาะสมกับบริบท คนทำงานในประเทศไทย ที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554)

1. Happy Body : สุขภาพดี คือ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจใช้ชีวิตให้ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และห่างไกลจากสิ่งเสพติดทั้งหลาย มีตัวชี้วัด 6 ประการ ได้แก่ ค่า BMI และ เส้น รอบเอว การรับประทานอาหารเช้า การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ ความพึงพอใจกับ สุขภาพกาย

2. Happy Heart : น้ำใจงาม คือ ความมีน้ำใจ รู้จักการให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน รวมถึงมีความ ชื่นชมยินดีและเข้าใจในผู้อื่น มีตัวชี้วัด 9 ประการ ได้แก่ ความเอื้ออาทรหรือห่วงใยต่อคนรอบข้าง การให้ ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่ เหมือนน้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน ความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม

3. Happy Relax : การผ่อนคลาย คือ การผ่อนคลาย ลดความเครียด ต่อสิ่งต่างๆ ทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีการพักผ่อนที่เพียงพอ อารมณ์ดี และยิ้มแย้มแจ่มใส มิตินี้มีตัวชี้วัด 5 ประการ ได้แก่ ความเพียงพอที่ได้รับในการพักผ่อน การทำกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อนหย่อนใจในรอบสัปดาห์ การมี ความเครียดโดยรวม การมีชีวิตที่เป็นไปตามที่คาดหวังโดยรวม ความสามารถในการจัดการปัญหาโดยรวม

4. Happy Brain : หาคำความรู้ คือ ความใฝ่รู้ที่จะแสวงหาคำความรู้ มุ่งมั่นเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ ต่างๆและการฝึกฝนทักษะเพื่อการพัฒนาตนให้มีความเป็นมืออาชีพ และสติปัญญาที่เป็นเลิศสู่ความเจริญ ก้าวหน้าในอาชีพรวมถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ การแสวงหาคำรู้ใหม่ ความสนใจที่พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต โอกาสที่จะได้รับในการ อบรมศึกษาต่อ ดูงาน

5. Happy Soul : การมีคุณธรรม คือ การมีจิตใจที่ได้รับการยกระดับที่ดี มีศีลธรรมและเกรงกลัว ต่อการทำบาปรวมถึงการมีจิตวิญญาณและสัญชาติญาณ ในการรักและกระทำสิ่งที่ดีต่อทั้งตนเองและผู้อื่น มีตัวชี้วัด 5 ประการ ได้แก่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อ ให้จิตใจสงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้สำนึกผิด การยอมรับและขอโทษในความคิดที่ทำหรือมี ส่วนรับผิดชอบ การตอบแทนหรือช่วยเหลือผู้มีพระคุณ

6. Happy Money : การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ มีความมั่นคงทาง เศรษฐกิจ สามารถบริหารจัดการการเงินอย่างเหมาะสม การรู้จักการออม การลงทุน เพื่อเพิ่มมูลค่าของ สินทรัพย์ทางการเงินในเชิงอกเงย และปลอดจากการเป็นหนี้ มีตัวชี้วัด 4 ประการ ได้แก่ ภาระในการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลาการมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน

7. Happy Family : ความสุขของครอบครัว (ครอบครัวดี) คือ การมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอบอุ่น ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรต่างมีบุคคลในครอบครัวที่ต้องให้การดูแล ซึ่งการที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ ครอบครัวของบุคลากรให้มีความอบอุ่นมั่นคงนั้น เป็นรากฐานสำคัญที่เชื่อมความเป็นหนึ่งเดียวระหว่าง บุคลากรและองค์กร ทำให้บุคลากรมีความศรัทธา และความพร้อมอย่างแท้จริงที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้ กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การ ทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว การมีความสุขกับครอบครัว

8. Happy Society : ความสุขขององค์กรและสังคม (สังคมดี) การร่วมสร้างสังคมและชุมชนที่ดี ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างกัน สามารถเป็นที่ไว้วางใจ และมีความรักความสามัคคีต่อกันในสังคมแวดล้อม ให้เกิดเป็นทุนทางสังคมที่น่าอยู่ มีตัวชี้วัด 6 ประการ ได้แก่ เพื่อนบ้านมี

ความสัมพันธ์ที่ดีกับเราการปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน ความรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

สถานที่ทำงานที่มีความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร หรือการจัดการองค์กรโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก (Thai Health Promotion Foundation, 2015) ทั้งนี้สถาบัน The iOpener Institute ที่มหาวิทยาลัย Oxford สหราชอาณาจักร ได้ทุ่มเททำงานวิจัย คุณภาพตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005 ในเรื่องศาสตร์แห่งความสุขในการทำงาน และข้อมูลเชิงประจักษ์ได้พบว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง (Pryce-Jones & Lutterbie , 2010) และมี การ ศึกษาวิจัยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความสุขในการทำงานอย่างแพร่หลาย โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Nekouei, Othman, Masud, & Ahmad, 2014) และความผูกพันต่อองค์กร (Boroujeni, Asadi, & Tabatabaie, 2012) ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Faghihparvar et al., 2013) การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข แสดงถึงสภาพการทำงานที่ดี และประสิทธิภาพการทำงานซึ่งดีต่อความสำเร็จขององค์กร สาเหตุของความสุขในการทำงานนั้น ได้มีการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กร ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กร (Chotivanich, 2017)

ดังนั้น ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในศตวรรษที่ 21 นี้ ที่บุคลากรเป็นทุนในการสร้างโอกาส และ ทรัพยากร ของแต่ละองค์กร แต่ละองค์กรจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาสุขภาวะ และคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นทุนที่เสริมสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการสร้างสรรค์งาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร สอดคล้องกับกระแสการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในกระแส โลกาภิวัตน์ เกิดความสอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ องค์กรจึงต้องมีแนวปฏิบัติที่ดีในการดูแล บุคลากรให้มีสุขภาวะในการดำเนินชีวิต สามารถต่อสู้กับอุปสรรคได้อย่างมีความสุข

ความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจ หลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเอง ได้รับต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึง โอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความ ปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น

ภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เพราะว่าการได้สร้างความสุขให้กับคนที่เข้ามารับการฝึกอบรมก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญในการทำงาน ที่ส่งผลทำให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานต่างๆ ขององค์กรนั้นๆ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิชนา ทางทองคำ (2560) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าบริษัท 1577 โสมชอปปี้ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ ระดับการศึกษา) ที่แตกต่างกันไม่ทำให้การปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน เว้นแต่พนักงานที่อายุ 35-49 ปี มีการปรับตัวในการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี

อาภาพร ประนิสสอน และคณะ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาวดี คชนูด และ คณะ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = .151$ ถึง $r = .363$) ส่วนแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และ บุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ($R = .501$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 4) บุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน โดยสามารถเขียนออกมาในรูปแบบสมการ ได้ทั้งคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

อิสรา ศิรมณีรัตน์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ผล

การศึกษา พบว่า บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ามีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ฤชชดา เทพยากุล และ สุกริน ทวีสุต (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี สูงกว่าด้านอื่น โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงาน

วรวิรุ บุญคง (2563) ได้ศึกษาเรื่องการปรับตัวในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่เอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่มีปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

อัญชลี กัตัญญ และ พงศกร เขมวัฒน์เดชา (2564) ศึกษาเรื่อง ศักยภาพการปรับตัวเพื่อรองรับสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักรกลในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรรรัตน์ แสงหาญ (2563) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ เจนเนอเรชัน และปฏิบัติงานในประเภทองค์กรที่ต่างกัน สามารถปรับตัวในการทำงานที่บ้านได้ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อายุและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความสามารถในการปรับตัว

จุฑารัตน์ ดอกจันทกลาง (2563) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติ ในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรมของครูชาวต่างชาติแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ด้าน อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ศิริสุข รักถิ่น และ วรุฒม์ อยู่ยอด (2564) ศึกษาเรื่อง การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานธนาคาร ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 (Covid-19) ผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อพนักงานและประเภทของงานที่ต้องออกไปพบกับผู้คน เพราะฉะนั้นสิ่งที่มีผลกระทบที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในส่วนของการที่ไปพบลูกค้า การเปลี่ยนแปลงเพื่อ ป้องกันตัวเองจากการติดเชื้อ ซึ่งการ Work From Home ยังไม่ตอบโจทย์แต่

อย่างไรก็ตามการ Work From Home ก็มีทั้งข้อดีและ ข้อเสีย ซึ่งข้อดี คือ การช่วยประหยัดค่าเดินทาง แต่ข้อเสีย คือ อุปกรณ์สำนักงานอาจจะไม่ครบ โดยการรับมือช่วงโควิด-19 ได้มีการ แบ่งพนักงาน ออกเป็น 3 กลุ่ม ก็จะมีกลุ่ม A กลุ่ม B กลุ่ม C กลุ่ม A คือจะทำงานที่เบงก์ กลุ่ม B ก็คือจะเป็น Work From Home กลุ่ม C ก็จะเป็นกลุ่มสำรอง พนักงานท่านไหนที่มีอุปกรณ์พร้อมก็สามารถที่จะขอ VPN ก็คือรหัสที่จะเอาไปทำงานที่บ้านได้ด้านแนวทางในการปรับตัวของพนักงานนั้น พนักงานเอง ได้มีการเตรียมพร้อมรับมือโดยการเรียนรู้ระบบงานใหม่ รวมถึงเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่ ทางธนาคารนำเข้ามาใช้ มีการติดต่อประสานงานกันทางโทรศัพท์ ทางไลน์ และ โปรแกรมการประชุมออนไลน์มากขึ้น รวมถึงต้อง คอยติดตามและศึกษานโยบาย ประกาศ คำสั่ง และกฎระเบียบที่ ออกมาเพื่อใช้ในการปรับตัว

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร และ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานไทยอออไลน์สาขางานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมัน ในช่วง เดือน พฤศจิกายน 2564 จำนวน 1,500 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานไทยอออไลน์สาขางานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมัน ในจำนวนที่แน่นอน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จึงใช้สูตรการคำนวณ ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (1967 อ้างถึงใน เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541) ดังนี้

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

เมื่อ

- n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
- N แทน พนักงานไทยอออไลน์สาขางานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมัน
- e แทน ความคลาดเคลื่อน = 0.05

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{1,500}{1 + 1,500 (.05)^2} \\
 &= \frac{1,500}{4.750} \\
 &= 315.789 \\
 &\approx 315 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ 315 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามสำหรับการวิจัยนี้มีลักษณะระดับคะแนนวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของพนักงานไทยอออล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยอออล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน โดยให้คะแนน 5 อันดับ จำนวน 15 ข้อ โดยมีหลักการให้คะแนนดังนี้

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานไทยอออล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน และ ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้น นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับนักวิชาการศึกษาของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตเพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานไทยอออล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน

2. แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานไทยอออล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน โดยผู้วิจัยจะรอรับแบบสอบถามทันที เพื่อตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้สุ่มแจกแบบสอบถาม จำนวน 315 ชุด และได้เอกสารคืนมาทั้งหมด จำนวน 300 ชุด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด ตำแหน่งงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นความสามารถในการปรับตัวและการทำงานอย่างมีของพนักงานไทยออนไลน์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบ การปรับตัวในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานไทยออนไลน์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าที่ (t-test) ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างจากการทดสอบค่าสถิติ จะทำการตรวจสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffit

4. การทดสอบสมมติฐาน การปรับตัวในการทำงานและการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานไทยออนไลน์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน วิเคราะห์โดยใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

3.5 เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญตัง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= \frac{3}{4} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลความหมายของการให้คะแนนเป็นการวิเคราะห์เพื่อจะได้ทราบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน อยู่ในระดับใด โดยใช้ คะแนนเฉลี่ย (X) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความสามารถในการปรับตัวและความสุขในการทำงานในสภาวะปกติใหม่ของพนักงานไทยออยล์ สาขางานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน” ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Research survey) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวนทั้งสิ้น 325 ชุด จากนั้น ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์และประมวลผลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Method) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ในสาขางานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานไทยออยล์ในสาขางานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด และตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	157	48.3
2. หญิง	168	51.7
รวม	325	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าเพศชายที่มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 25 ปี	72	22.2
2. 25 - 35 ปี	117	36.0
3. 36 - 45 ปี	87	26.8
4. 45 ปีขึ้นไป	49	15.1
รวม	325	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมา อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และอันดับสุดท้าย อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาที่จบสูงสุด

ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อนุปริญญา/ปวส.	166	51.1
2. ปริญญาตรี	33	10.2
3. สูงกว่าปริญญาตรี	126	38.8
รวม	325	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่จบสูงสุด อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมา ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 และอันดับสุดท้าย ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด ปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. พนักงานประจำ	244	75.1
2. พนักงานรายวัน	81	24.9
รวม	325	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีงานพนักงานประจำ จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 รองลงมา ตำแหน่งงาน พนักงานรายวัน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออ้อยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมัน

ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออ้อยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมัน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน ด้านการมีความหวังและกำลังใจ และด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออ้อยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมัน

ความสามารถในการปรับตัว	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน	4.17	.418	มาก
2. ด้านการมีความหวังและ กำลังใจ	4.28	.461	มากที่สุด
3. ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	4.34	.433	มากที่สุด
รวม	4.33	.381	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออ้อยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาคือ ด้านการมีความหวังและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.28 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมันด้านความอดทนต่อแรงกดดัน

ความสามารถในการปรับตัว ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์คับขันหรือ ร้ายแรงเกิดขึ้น	4.20	.630	มาก
2. ท่านยอมทนลำบากเพื่ออนาคตที่ดี ขึ้น	4.32	.606	มากที่สุด
3. เมื่อท่านทำผิดพลาดหรือเสียหาย ท่านยอมรับผิดและแก้ไขให้ดีขึ้น	4.34	.713	มากที่สุด
4. ท่านไม่จดจำเรื่องร้ายในอดีต	3.82	.866	มาก
รวม	4.17	.418	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมันด้านความอดทนต่อแรงกดดัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ เมื่อท่านทำผิดพลาดหรือเสียหายท่านยอมรับผิดและแก้ไขให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.34 รองลงมาคือ ท่านยอมทนลำบากเพื่ออนาคตที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.32 มีท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อเกิดเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.20 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านไม่จดจำเรื่องร้ายในอดีต มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.82

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออนไลน์ในสายงานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมันด้านการมีความหวังและกำลังใจ

ความสามารถในการปรับตัว ด้านการมีความหวังและกำลังใจ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเชื่อว่าปัญหาในการทำงานในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 จะผ่านพ้นไปได้	4.24	.784	มากที่สุด
2. ท่านนึกถึงตัวอย่างการทำงานที่ดีเพื่อเป็นกำลังใจให้กับตนเอง	4.23	.663	มากที่สุด
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในการทำงานของท่านให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.30	.672	มากที่สุด
4. 4. ท่านมีครอบครัวหรือเพื่อนเป็นกำลังใจในการทำงาน	4.34	.710	มากที่สุด
รวม	4.28	.461	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออนไลน์ในสายงานร้านสหกรณ์ปื้มน้ำมันด้านการมีความหวังและกำลังใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านมีครอบครัวหรือเพื่อนเป็นกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นในการทำงานของท่านให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.30 ท่านเชื่อว่าปัญหาในการทำงานในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 จะผ่านพ้นไปได้ มีค่าเฉลี่ย 4.24 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านนึกถึงตัวอย่างการทำงานที่ดีเพื่อเป็นกำลังใจให้กับตนเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.23

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมันด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค

ความสามารถในการปรับตัว ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้นำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ทำงานมาทบทวนเพื่อพัฒนาตนเอง	4.29	.656	มากที่สุด
2. ท่านปรึกษาผู้รู้เป็นงานที่มีปัญหา เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย	4.31	.656	มากที่สุด
3. ท่านกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆในทางที่ดี	4.32	.654	มากที่สุด
4. ท่านเชื่อมั่นในความสามารถในการ ทำงานของตนเอง	4.15	.669	มาก
รวม	4.34	.433	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมันด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือ ท่านปรึกษาผู้รู้เป็นงานที่มีปัญหาเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.31 ท่านได้นำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาทบทวนเพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.29 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านสุขภาพกายและใจดี ด้านการมีน้ำใจ ด้านสังคมดี ด้านความผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น และด้านการเงิน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน

ความคิดเห็นความสุขในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสุขภาพกายและใจดี	4.46	.492	มากที่สุด
2. ด้านการมีน้ำใจ	4.28	.482	มากที่สุด
3. ด้านสังคมดี	4.33	.480	มากที่สุด
4. ด้านความผ่อนคลาย	4.26	.503	มากที่สุด
5. ด้านการหาความรู้	4.32	.473	มากที่สุด
6. ด้านการมีศีลธรรม	4.46	.461	มากที่สุด
7. ด้านครอบครัวอบอุ่น	4.35	.607	มากที่สุด
8. ด้านการเงิน	3.97	.735	มาก
รวม	4.30	.353	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการความสุขในที่ทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านสุขภาพกายและใจดี และ ด้านการมีศีลธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมาคือ ด้านครอบครัวอบอุ่น มีค่าเฉลี่ย 4.35 ด้านสังคมดี มีค่าเฉลี่ย 4.33 ด้านการหาความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.32 ด้านการมีน้ำใจ มีค่าเฉลี่ย 4.28 ด้านความผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ย 4.26 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในที่ทำงานด้านสุขภาพกายและใจดี

ความคิดเห็นความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพกายและใจดี	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านดูแลสุขภาพร่างกายในช่วง สถานการณ์ โควิด-19	4.54	.574	มากที่สุด
2. ท่านปฏิบัติตามมาตรการ โคว วิด-19 เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด ความเจ็บป่วย	4.49	.586	มากที่สุด
3. ท่านหาข้อมูลและความรู้ เกี่ยวกับสถานการณ์ โควิด-19 อยู่เสมอ	4.36	.697	มากที่สุด
รวม	4.46	.492	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านสุขภาพกายและใจดี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านดูแลสุขภาพร่างกายในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 มีค่าเฉลี่ย 4.54 รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติตามมาตรการ โควิด-19 เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ย 4.49 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านหาข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ โควิด-19 อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุข ด้านการมีน้ำใจ

ความคิดเห็นการทำงานอย่างมี ความสุขด้านการมีน้ำใจ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความสุขกับงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.32	.636	มากที่สุด
2. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ	4.20	.748	มาก
3. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จ	4.33	.598	มากที่สุด
รวม	4.28	.482	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านการมีน้ำใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาคือ ท่านมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.32 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านสังคม

ความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านสังคม	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น	4.35	.609	มากที่สุด
2. บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงาน	4.34	.639	มากที่สุด
3. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและมีสุขลักษณะที่ดี	4.29	.656	มากที่สุด
รวม	4.33	.480	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านสังคม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น มีค่าเฉลี่ย 4.35 รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและมีสุขลักษณะที่ดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านความผ่อนคลาย

ความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านความผ่อนคลาย	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงานในสถานการณ์ โควิด-19 ได้	4.31	.656	มากที่สุด
2. ท่านหาวิธีผ่อนคลายความเครียดหลังจากการทำงานในสถานการณ์ โควิด-19 ได้	4.32	.654	มากที่สุด
3. ท่านแนะนำวิธีผ่อนคลายความเครียดให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.15	.669	มาก
รวม	4.26	.503	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านความผ่อนคลาย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านหาวิธีผ่อนคลายความเครียดหลังจากการทำงานในสถานการณ์ โควิด-19 ได้ มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือ ท่านสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงานในสถานการณ์ โควิด-19 ได้ มีค่าเฉลี่ย 4.31 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านแนะนำวิธีผ่อนคลายความเครียดให้กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านการหาความรู้

ความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านการหาความรู้	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.28	.633	มากที่สุด
2. ท่านยินดีรับคำแนะนำจากหัวหน้างานเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเอง	4.37	.638	มากที่สุด
3. ท่านคิดหาวิธีเพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างต่อเนื่องแม้ในช่วงสถานการณ์ โควิด-19	4.31	.616	มาก
รวม	4.32	.473	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านการหาความรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านยินดีรับคำแนะนำจากหัวหน้างานเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.37 รองลงมาคือ ท่านคิดหาวิธีเพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างต่อเนื่องแม้ในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 มีค่าเฉลี่ย 4.31 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านการมีศีลธรรม

ความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านการมีศีลธรรม	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านทำงานอย่างมีจริยธรรม	4.60	.578	มากที่สุด
2. ท่านได้ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา	4.32	.718	มากที่สุด
3. ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น	4.45	.634	มากที่สุด
รวม	4.46	.461	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านการมีศีลธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านทำงานอย่างมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมาคือ ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.45 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.32

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านครอบครัวอบอุ่น

ความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านครอบครัวอบอุ่น	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัวในสถานการณ์ โควิด-19	4.39	.709	มากที่สุด
2. ท่านและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยและปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	4.36	.723	มากที่สุด
3. ท่านและครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	4.30	.753	มากที่สุด
รวม	4.35	.607	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านครอบครัวอบอุ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัวในสถานการณ์ โควิด-19 มีค่าเฉลี่ย 4.39 รองลงมาคือ ท่านและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยและปรึกษากันได้ทุกเรื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.36 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านและครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านการเงิน

ความคิดเห็นการทำงานอย่างมี ความสุขด้านการเงิน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านวางแผนการใช้จ่ายเงินและมี ความระมัดระวังในการใช้ จ่ายเงินในช่วงสถานการณ์ โคว วิด-19	4.28	.761	มากที่สุด
2. ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้สำหรับ ในยามฉุกเฉิน	3.87	.906	มาก
3. ท่านมีรายได้เพียงพอกับ รายจ่ายในช่วงสถานการณ์ โคว วิด-19	3.75	.933	มาก
รวม	3.97	.735	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขด้านการเงิน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านวางแผนการใช้จ่ายเงินและมี ความระมัดระวังในการใช้จ่ายเงินในช่วงสถานการณ์ โคววิด-19 มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมาคือ ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้สำหรับในยามฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ย 3.87 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือนมีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายในช่วงสถานการณ์ โคววิด-19 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75

4.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสามารถในการปรับตัวและความสุขในที่ทำงานในสภาวะปกติใหม่ของพนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน” ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ทั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมันที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1

Ho : เพศที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน ที่มีเพศต่างกัน มีความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

Ha : เพศที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน ที่มีเพศต่างกัน มีความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานความสามารถในการปรับตัวจำแนกตามเพศ

ความสามารถในการปรับตัว	ชาย		หญิง		t	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
1. ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน	4.17	.40	4.17	.44	-.05	.96	ไม่แตกต่างกัน
2. ด้านการมีความหวังและกำลังใจ	4.29	.44	4.27	.48	.34	.74	ไม่แตกต่างกัน
3. ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	4.31	.43	4.37	.43	-.16	.25	ไม่แตกต่างกัน
รวม	4.26	.35	4.27	.36	-.34	.74	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของเพศกับความสามารถในการปรับตัว โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการ ทดสอบ พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .74 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .96 ด้านการมีความหวังและกำลังใจ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .74 ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรคมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .25 ดังนั้น ไม่ยอมรับ

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ สาขา
ร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน ที่มีเพศต่างกัน มีความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์
สาขาร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน ที่มีอายุต่างกัน มีความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

H_a : อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์
สาขาร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน ที่มีอายุต่างกัน มีความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานความสามารถในการปรับตัวจำแนกตามอายุ

ความสามารถในการปรับตัว	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน	ระหว่างกลุ่ม	.15	3	.05	.29	.84	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	56.39	321	.18			
	ทั้งหมด	56.55	324				
2. ด้านการมีความหวังและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.56	3	.52	2.47	.06	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	67.42	321	.21			
	ทั้งหมด	68.97	324				
3. ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	3.38	3	1.13	6.30	.00*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	57.44	321	.18			
	ทั้งหมด	60.82	324				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.07	3	.36	2.81	.04*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	40.53	321	.13			
	ทั้งหมด	41.60	324				

หมายเหตุ.*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของอายุกับ ความสามารถในการปรับตัว โดยใช้การวิเคราะห์ One-way ANOVA ด้วยค่าสถิติ F-test ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบ พบว่า ในภาพรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .04 แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ดังนั้นยอมรับ H_a : อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ สาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมัน ที่มีอายุต่างกัน มีความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .84 ด้านการมีความหวังและกำลังใจ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .06 ดังนั้น ไม่ยอมรับ H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ สาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมัน ที่มีอายุต่างกัน มีความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างโดยวิธี Scheffit's method ระหว่างความสามารถในการปรับตัว ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรคกับอายุของพนักงานไทยออยล์ สาขาจันทบุรี ปิมน้ำมัน

อายุ	Mean	อายุ			
		ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	45 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	4.01	-	.07	-.02	-.24
25-35 ปี	3.67		-	-.09	-.31*
36-45 ปี	3.66			-	-.22
45 ปีขึ้นไป	3.73				-

หมายเหตุ.*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานไทยออยล์ สาขาจันทบุรี ปิมน้ำมัน ที่มี อายุ 25-35 ปี กับ อายุ 45 ปีขึ้นไป เห็นว่าความสามารถในการปรับตัว ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรคกับอายุของพนักงานไทยออยล์ สาขาจันทบุรี ปิมน้ำมัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3

Ho : ระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ สาขาจันทบุรี ปิมน้ำมัน ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ต่างกัน มีความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

Ha : ระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ สาขาจันทบุรี ปิมน้ำมัน ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ต่างกัน มีความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานความสามารถในการปรับตัวจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความสามารถในการปรับตัว	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน	ระหว่างกลุ่ม	.66	2	.33	1.89	.15	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	55.89	322	.17			
	ทั้งหมด	56.55	324				
2. ด้านการมีความหวังและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	.99	2	.50	2.35	.10	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	67.98	322	.21			
	ทั้งหมด	68.97	324				
3. ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	.60	2	.30	1.61	.20	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	60.22	322	.19			
	ทั้งหมด	60.82	324				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.72	2	.36	2.85	.06	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	40.87	322	.13			
	ทั้งหมด	41.60	324				

หมายเหตุ.*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาสูงสุด กับ ความสามารถในการปรับตัว โดยใช้การวิเคราะห์ One-way ANOVA ด้วยค่าสถิติ F-test ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบ พบว่า ในภาพรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .06 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .15 ด้านการมีความหวังและกำลังใจ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .10 ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .20 ดังนั้นไม่ยอมรับ H_0 : ระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ต่างกัน มีความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4

Ho : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทย
ออยล์ สาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมันที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวไม่
แตกต่างกัน

Ha : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทย
ออยล์ สาขาโรงงานสหกรณ์ปืมน้ำมันที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวแตกต่าง
กัน

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานความสามารถในการปรับตัวจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความสามารถในการปรับตัว	พนักงานประจำ		พนักงานรายวัน		t	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
	1. ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน	4.20	.41	4.08			
2. ด้านการมีความหวังและกำลังใจ	4.30	.46	4.21	.46	1.57	.12	ไม่แตกต่างกัน
3. ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	4.36	.42	4.28	.46	1.44	.15	ไม่แตกต่างกัน
รวม	4.29	.35	4.19	.37	2.10	.04	แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของตำแหน่งงานกับความสามารถในการปรับตัว โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .04 แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .03 ดังนั้นยอมรับ H_a : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมันที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน ด้านการมีความหวังและกำลังใจ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .12 ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรคมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .15 ดังนั้น ไม่ยอมรับ H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมันที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน

สมมติฐานที่ 2.1

H_0 : ความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน ความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน

H_a : ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน

ตารางที่ 4.23 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการปรับตัวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานไทยออนไลน์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน

ความสุขในการทำงาน	ความสามารถในการปรับตัว			
	ความอดทนต่อ	การมีความหวัง	การต่อสู้เอาชนะ	โดยรวม
	แรงกดดัน	และกำลังใจ	อุปสรรค	
ด้านสุขภาพกายและใจดี	.344** (ต่ำ)	.478** (ปานกลาง)	.514** (ปานกลาง)	.546** (ปานกลาง)
ด้านการมีน้ำใจ	.378** (ต่ำ)	.445** (ปานกลาง)	.508** (ปานกลาง)	.543** (ปานกลาง)
ด้านสังคมดี	.366** (ต่ำ)	.386** (ต่ำ)	.510** (ปานกลาง)	.514** (ปานกลาง)
ด้านความผ่อนคลาย	.338** (ต่ำ)	.465** (ปานกลาง)	.458** (ปานกลาง)	.516** (ปานกลาง)
ด้านการหาความรู้	.329** (ต่ำ)	.428** (ปานกลาง)	.536** (ปานกลาง)	.528** (ปานกลาง)
ด้านการมีศีลธรรม	.246** (ต่ำ)	.129* (ต่ำ)	.240** (ต่ำ)	.248** (ต่ำ)
ด้านครอบครัวอบอุ่น	.270** (ต่ำ)	.432** (ปานกลาง)	.437** (ปานกลาง)	.467** (ปานกลาง)
ด้านการเงิน	.374** (ต่ำ)	.396** (ต่ำ)	.352** (ต่ำ)	.457** (ปานกลาง)
โดยรวม	.497** (ปานกลาง)	.596** (ปานกลาง)	.659** (สูง)	.715** (สูง)

หมายเหตุ.**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01(2-tailed)

จากตารางที่ 4.23 เมื่อพิจารณาความสามารถในการปรับตัวรายด้าน เรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ การต่อสู้เอาชนะอุปสรรค ($r = .659$) การมีความหวังและกำลังใจ ($r = .596$) และความอดทนต่อแรงกดดัน ($r = .497$)

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานรายด้าน เรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ สุขภาพกายและใจดี ($r = .546$) การมีน้ำใจ ($r = .543$) การหาความรู้ ($r = .528$) ความผ่อนคลาย ($r = .516$) สัมพันธภาพ ($r = .514$) ครอบครัวอบอุ่น ($r = .467$) การเงิน ($r = .457$) และการมีศีลธรรม ($r = .248$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสามารถในการปรับตัวและความสุขในการทำงานในสภาวะปกติใหม่ของพนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน” ผู้วิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 35 ปี ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด อนุปริญญา/ปวส. มีตำแหน่งงานพนักงานประจำ

5.1.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค รองลงมาคือ ด้านการมีความหวังและกำลังใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน ซึ่งสามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.1.2.1 ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ เมื่อท่านทำผิดพลาดหรือเสียหายท่านยอมรับผิดและแก้ไขให้ดีขึ้น รองลงมาคือ ท่านยอมทนลำบากเพื่ออนาคตที่ดีขึ้น มีท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อเกิดเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านไม่จดจำเรื่องราวในอดีต

5.1.2.2 ด้านการมีความหวังและกำลังใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านมีครอบครัวหรือเพื่อนเป็นกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นในการทำงานของท่านให้สำเร็จตาม ท่านเชื่อว่าปัญหาในการทำงานในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 จะผ่านพ้นไปได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านนึกถึงตัวอย่างการทำงานที่ดีเพื่อเป็นกำลังใจให้กับตนเอง

5.1.2.3 ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือ ท่านปรึกษาผู้รู้เป็นงานที่มีปัญหาเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ท่านได้นำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาทบทวนเพื่อพัฒนาตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานของตนเอง

5.1.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุข ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านสุขภาพกายและใจดี และด้านการมีศีลธรรม รองลงมาคือ ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านสังคมดี ด้านการหาความรู้ ด้านการมีน้ำใจ ด้านความผ่อนคลาย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเงิน ซึ่งสามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.1.3.1 ด้านสุขภาพกายและใจดี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านดูแลสุขภาพร่างกายในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 มีค่าเฉลี่ย 4.54 รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติตามมาตรการ โควิด-19 เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บป่วย มี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านหาข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ โควิด-19 อยู่เสมอ

5.1.3.2 ด้านการมีน้ำใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ท่านมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ

5.1.3.3 ด้านสังคมดี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและมีสุขลักษณะที่ดี

5.1.3.4 ด้านความผ่อนคลาย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านหาวิธีผ่อนคลายความเครียดหลังจากการทำงาน ในสถานการณ์ โควิด-19 ได้ รองลงมาคือ ท่านสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ในสถานการณ์ โควิด-19 ได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านแนะนำวิธีผ่อนคลายความเครียดให้กับเพื่อนร่วมงาน

5.1.3.5 ด้านการหาความรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านยินดีรับคำแนะนำจากหัวหน้างานเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเอง รองลงมาคือ ท่านคิดหาวิธีเพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างต่อเนื่องแม้ในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

5.1.3.6 ด้านการมีศีลธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านทำงานอย่างมีจริยธรรม รองลงมาคือ ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา

5.1.3.7 ด้านครอบครัวอบอุ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัวในสถานการณ์ โควิด-19 รองลงมาคือ ท่านและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยและปรึกษากัน ได้ทุกเรื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านและครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ

5.1.3.8 ด้านการเงิน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านวางแผนการใช้จ่ายเงินและมีความระมัดระวังในการใช้จ่ายเงินในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 รองลงมาคือ ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้สำหรับในยามฉุกเฉิน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามมีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายในช่วงสถานการณ์ โควิด-19

5.1.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามลำดับดังนี้

5.1.4.1 พนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมันที่มีปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด และตำแหน่งงาน) แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน พบว่า ความแตกต่างของเพศและระดับการศึกษาสูงสุดกับความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความแตกต่างของอายุและตำแหน่งงาน กับความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

5.1.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน พบว่า เมื่อพิจารณาความสามารถในการปรับตัวรายด้าน เรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ การต่อสู้เอาชนะอุปสรรค ($r = .659$) การมีความหวังและกำลังใจ ($r = .596$) และความอดทนต่อแรงกดดัน ($r = .497$) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานรายด้าน เรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ สุขภาพกายและใจดี ($r = .546$) การมีน้ำใจ ($r = .543$) การหาความรู้ ($r =$

.528) ความอ่อนคลาย($r = .516$) ตั้งคดี ($r = .514$) ครอบครัวยุบอุ่น ($r = .467$) การเงิน ($r = .457$) และการมีศีลธรรม ($r = .248$)

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปั้มน้ำมัน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด และตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสามารถในการปรับตัว จากผลการศึกษา พบว่า เพศและระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสามารถในการปรับตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขญา ทางทองคำ (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า บริษัท 1577 โคมชอปปี้ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ ระดับการศึกษา) ที่แตกต่างกันไม่ทำให้การปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิร์ บุญคง (2563) ศึกษาเรื่องการปรับตัวในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่เอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่มีปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี กตัญญู และ พงศกร เขมวัฒน์เดชา (2564) ศึกษาเรื่อง ศักยภาพการปรับตัวเพื่อรองรับสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19)ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักรกลในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตาม เพศ และ ระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรรัตน์ แสงหาญ (2563) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีเพศ เชนเนอร์ชัน และปฏิบัติงานในประเภทองค์กรที่ต่างกัน สามารถปรับตัวในการทำงานที่บ้านได้ไม่แตกต่างกัน

ในขณะที่อายุและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความสามารถในการปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรา ศิริมณีรัตน์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ามีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ ดอกจันทกลาง (2563) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจอยู่ของครูชาวต่างชาติ ในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรมของครู

ชาวต่างชาติแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ด้าน อายุ และประสบการณ์การทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี กตัญญู และ พงศกร เขมวัฒน์เดชา (2564) ศึกษาเรื่อง ศักยภาพการปรับตัวเพื่อรองรับสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักรกลในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ของความสามารถในการปรับตัวกับความสุขในการทำงานของพนักงานไทยออลไลน์ในสาขางานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน พบว่า ความสุขในการทำงานรายด้าน เรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ สุขภาพกายและใจดี ($r = .546$) การมีน้ำใจ ($r = .543$) การหาความรู้ ($r = .528$) ความผ่อนคลาย ($r = .516$) สังคมดี ($r = .514$) ครอบครัวยอบอุ่น ($r = .467$) การเงิน ($r = .457$) และการมีศีลธรรม ($r = .248$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาพร ประนิสอน และคณะ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี คชนูด และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบหัวน้ไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = .151$ ถึง $r = .363$) ส่วนแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และ บุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ($R = .501$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 4) บุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

5.3.1 ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน องค์กรควร ส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการปัญหาในชีวิต และอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงานอยู่เสมอ

5.3.2 ด้านความสุขในที่ทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ระหว่างองค์กร และระหว่างองค์กรกับชุมชน เช่น

การจัดกิจกรรมในเทศกาลต่างๆ หรือวันสำคัญทางศาสนาเป็นต้น จะช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดจากการทำงาน อีกทั้งได้ละลายพฤติกรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมทั้งการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการการเงินแก่พนักงาน โดยเฉพาะการบริหารเงินสำรองในภาวะฉุกเฉิน

5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 นำเสนอในรูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการสัมภาษณ์ พนักงานเชิงลึก เพื่อนำผลการศึกษา มาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

5.4.2 อาจใช้แนวคิดปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ เป็นตัวแปรเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการศึกษา ด้านความสุขในการทำงาน เช่น บุคลิกภาพ ทัศนคติ พฤติกรรมการดูแลตนเอง เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2563). เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี. พิมพ์ครั้งที่ 4, จัดพิมพ์โดย สำนักงานวิชาการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน (2564)
- จุฑารัตน์ ดอกจันทกลาง. (2563). การปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติ ในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยา.
- อัญชลี กัตัญญู และพงศกร เขมวัฒน์เดชา. (2564). ศักยภาพการปรับตัวเพื่อรองรับสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19). วิทยานิพนธ์. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). กรณีศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม (2564)
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2563). การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19. วิทยานิพนธ์. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวิร์ บุญคง. (2563). การปรับตัวในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่เอกชนแห่งหนึ่ง. บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริสุข รักถิ่น และวรุฒม์ อยู่ยอด. (2564). การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานธนาคาร ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 (Covid-19). วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2554). คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน HAPPY WORK PLACE. สืบค้น , จาก <https://www.thaihealth.or.th/> สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน (2564)
- สุภาวดี คชนูด และคณะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. บทความวิจัย ปีที่ 11 ฉบับที่ 2(2018): กรกฎาคม - ธันวาคม 2561.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฤกษ์ตา เทพยากุล และสุกริน ทวีสุด. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อภิชญา ทางทองคำ. (2560). อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า บริษัท 1577 โสมชอปปิ้ง จำกัด. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภาพร ประนิสอน และคณะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียง. วารสารการจัดการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสรา ศิรมณีรัตน์. (2561). ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการสอบถามการปรับตัวและความสุขในการทำงานของพนักงานในช่วง
สถานการณ์ โควิด-19

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคคลทั่วไป

เพศ ชาย หญิง

อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25-35 ปี 36-45 ปี 45 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษาสูงสุด

อนุปริญญา / ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่งงาน

พนักงานประจำ

พนักงานรายวัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามความเป็นจริงที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ความอดทนต่อแรงกดดัน					
1. ท่านควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมี เหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น					
2. ท่านยอมทนลำบากเพื่ออนาคตที่ดีขึ้น					

ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. เมื่อท่านทำผิดพลาดหรือเสียหายท่าน ยอมรับผิดและแก้ไขให้ดีขึ้น					
4. ท่านไม่จดจำเรื่องร้ายในอดีต					
5. การมีความหวังและกำลังใจ					
6. ท่านเชื่อว่าปัญหาในการทำงาน ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จะผ่าน พ้นไปได้					
7. ท่านนึกถึงตัวอย่างการทำงานที่ดีเพื่อ เป็นกำลังใจให้กับตนเอง					
8. ท่านมีความเชื่อมั่นในการทำงานของ ท่านให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
9. ท่านมีครอบครัวหรือเพื่อนเป็น กำลังใจในการทำงาน					
การต่อสู้อาชนะอุปสรรค					
10. ท่านได้นำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ทำงานมาทบทวนเพื่อพัฒนาตนเอง					
11. ท่านปรึกษาผู้รู้ในงานที่มีปัญหา เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย					
12. ท่านกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆ ในทางที่ดี					
13. ท่านเชื่อมั่นในความสามารถในการ ทำงานของตนเอง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตามความเป็นจริงที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านสุขภาพกายและใจดี					
1. ท่านดูแลสุขภาพร่างกายในช่วง สถานการณ์โควิด-19					
2. ท่านปฏิบัติตามมาตรการโควิด-19 เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บป่วย					
3. ท่านหาข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับ สถานการณ์ โควิด-19 อยู่เสมอ					
ด้านการมีน้ำใจ					
4. ท่านมีความสุขกับงานที่ได้รับ มอบหมาย					
5. ท่านพึงพอใจกับคำตอบแทนและ สวัสดิการที่ได้รับ					
6. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ					
ด้านสังคมดี					
7. ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง ราบรื่น					
8. บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้ ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงาน					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ ทำงานให้ปลอดภัยและมีสุขลักษณะ ที่ดี					
ด้านความผ่อนคลาย					

ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
10. ท่านสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงานในสถานการณ์ โควิด-19 ได้					
11. ท่านหาวิธีผ่อนคลายความเครียดหลังจากการทำงานในสถานการณ์ โควิด-19 ได้					
12. ท่านแนะนำวิธีผ่อนคลายความเครียดให้กับเพื่อนร่วมงาน					
ด้านการหาความรู้					
13. ท่านศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
14. ท่านยินดีรับคำแนะนำจากหัวหน้าเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเอง					
15. ท่านคิดหาวิธีเพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างต่อเนื่องแม้ในช่วงสถานการณ์ โควิด-19					
ด้านกรมีศีลธรรม					
16. ท่านทำงานอย่างมีจริยธรรม					
17. ท่านได้ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา					
18. ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น					
ด้านครอบครัวอบอุ่น					
19. ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัวในสถานการณ์ โควิด-19					
20. ท่านและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยและปรึกษากันได้ทุกเรื่อง					

ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
21. ท่านและครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านการเงิน					
22. ท่านวางแผนการใช้จ่ายเงินและมีความระมัดระวังในการใช้จ่ายเงินในช่วงสถานการณ์โควิด-19					
23. ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้สำหรับในยามฉุกเฉิน					
24. ท่านมีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายในช่วงสถานการณ์โควิด-19					

ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล

ที่ บธ.ม.0402(1)/1007

9 มกราคม 2565

เรื่อง ขอข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษา วิชาการศึกษารายบุคคล (Individual Study)

เรียน นางสาวฉันทวรรณ ยันตรีสิงห์
ผู้จัดการร้านสหกรณ์ไทยออยล์ จำกัด

ด้วย นางสาวณัฐชญา ชูนวน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการ ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูล ในรายวิชาการศึกษารายบุคคล เรื่อง “การศึกษาความสามารถในการปรับตัวและความสุขในที่ทำงานในสภาวะปกติใหม่ของพนักงานไทยออยล์สายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน”

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของท่าน ด้วยการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับประกอบการศึกษาเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 339

(นางสาวณัฐชญา ชูนวน ติดต่อ 0858869914)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวณัฐชญา ชูนวน
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2562 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	พนักงานดูแลการจัดการประชุม สหพันธ์แรงงาน โรงกลั่นน้ำมันแห่งประเทศไทย ภาคตะวันออก