

**พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19
ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบ้านโพธิ์
จังหวัดฉะเชิงเทรา**

**THE IMPACT OF WORK BEHAVIOR AND WORK
ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AMONG
INDUSTRIAL EMPLOYEES IN BANPHO,
CHACHOENGSAO PROVINCE FOLLOWING THE
COVID-19 PANDEMIC**

Received: 22 January 2023

Revised: 17 March 2023

Accepted: 20 March 2023

กชกร สุวรรณะ*

Kodchakorn Suwanna*

สุรวิ ศุนาลัย**

Suravee Sunalai**

*นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

*Corresponding Author, Master Student, Master of Business Administration Program in Management, Dhurakij Pundit University

*Email: Joykodchakorn.4.1@gmail.com

**อาจารย์ และปริญญาเอก สำนักมาตรฐานและบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

**Instructor and Ph.D., Center of Academic Standard and Administration, Dhurakij Pundit University

**Email: Suravee.sui@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน หลังสถานการณ์โควิด-19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ การทดสอบค่า T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ จากผลวิจัย พบว่า 1) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานหลังสถานการณ์ โควิด-19 ไม่แตกต่างกัน 2) พฤติกรรมการทำงาน สามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานหลังสถานการณ์ โควิด-19 ได้ร้อยละ 44.7 ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน และความพยายามในการพัฒนาตนเอง และ 3) สภาพแวดล้อมการทำงานสามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานหลังสถานการณ์ โควิด-19 ได้ร้อยละ 56.7 ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สังคมไร้การสัมผัส และการพัฒนาอาชีพ

คำสำคัญ: พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงาน

Abstract

This research aims to compare happiness at work based on personal factors, examine the influence of work behavior on happiness at work, and investigate the impact of the work environment on happiness at work among industrial employees in Banpho District, Chachoengsao Province, following the COVID-19 pandemic. A total of 400 samples were collected using an online questionnaire. The data was analyzed utilizing various statistical methods, including frequency analysis, mean, standard deviation, T-Test, one-way ANOVA, and multiple regression. The results revealed the following findings: 1) employees who differ through personal factors in gender, age, education level, marital status, and work duration have no statistical differences between groups; 2) work behavior could explain 44.7 % of happiness at work after the COVID-19 pandemic. Independent variables that have a prediction power on happiness at work include technology used at workplace, hybrid workplace, and self-development effort ; and 3) environment could explain 56.7 % of happiness at work after the COVID-19 pandemic. Independent variables that have a prediction power on happiness at work include compensation and welfare, touchless society, and career development.

Keywords: Work Behavior, Work Environment, Happiness at Work

บทนำ

สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาคธุรกิจที่ต้องวางแผนและกำหนดทิศทาง นโยบายและมาตรการต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงานในระหว่าง การแพร่ระบาดของไวรัส เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เผชิญ ส่งผลให้พฤติกรรมการทำงาน ขององค์กรและบุคลากรในองค์กรเปลี่ยนไป กลายเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตในยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

หลังการระบาดใหญ่ของสถานการณ์ โควิด-19 การดำเนินชีวิตในยุควิถีชีวิตใหม่เข้าสู่การดำเนิน ชีวิตในยุคความปกติถัดไป (Next Normal) นำมาซึ่งรูปแบบ พฤติกรรม และทัศนคติในการดำรงชีวิตที่ เปลี่ยนแปลงไปในระยะยาว โดยเปิดรับเทคโนโลยี และให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและ สุขอนามัย ในการดำเนินชีวิตและการดำเนินงานเพิ่มขึ้น สะท้อนได้จากการบริการทางดิจิทัล ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมา เพื่อลดการสัมผัส (Touchless) และการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่ผสมผสานการทำงานในที่ทำงานและ สถานที่อื่น ๆ (เช่น ที่พัก Coworking Space) ที่เรียกว่า Hybrid Working เพื่อให้พนักงานสามารถ เลือกสถานที่ทำงานโดยอิสระ เพื่อให้เกิดผลิตภาพในการทำงานสูงขึ้น ข้อมูลจาก GoodFirms' Remote Work Preference Survey 2020 (Raymond, 2021) สํารวจพนักงานทั่วโลก 500 คน โดยสอบถาม โมเดลการทำงานที่พึงประสงค์ภายหลังการระบาดใหญ่ พบว่า พนักงานแต่ละช่วงอายุต่างประสงค์ที่จะ ทำงานแบบ Hybrid Working โดยพนักงาน Baby Boomers ร้อยละ 66.7 พนักงาน GEN X ร้อยละ 63.2 พนักงาน Millennials ร้อยละ 72.9 และพนักงาน GEN Z ร้อยละ 62.2 และมีข้อมูล ที่น่าสนใจว่า หากให้พนักงาน GEN Z ซึ่งเป็นกลุ่มวัยทำงานกลุ่มใหม่ที่จะเข้ามาทดแทนกลุ่มวัยอื่น ๆ เลือกรูปแบบการทำงานแบบเดียว พบว่า กลุ่มที่เลือก Remote Only มีร้อยละ 22.2 ในขณะที่กลุ่มที่ เลือก Office Only มีเพียงร้อยละ 15.6

แม้ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แต่ผลิตภาพ การทำงานยังคงเป็นสิ่งที่ภาคธุรกิจมุ่งหวัง พนักงานในองค์กรเป็นกำลังการผลิตและการบริการที่สำคัญ การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน จะทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน พร้อมทั้งจะทุ่มเท ความรู้ความสามารถเพื่องานมากยิ่งขึ้น (อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวี ศุนาลัย, 2564) เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพของการทำงาน สูงขึ้น และสามารถบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว

จังหวัดฉะเชิงเทราตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกของกรุงเทพมหานคร ได้รับความสนใจจากนักลงทุน ไทยและต่างประเทศมาตั้งโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนถึง 1,684 แห่ง (กรมอุตสาหกรรมแรงงาน, 2565) เงินลงทุนกว่า 10,000 ล้านบาท โดยมีนิคมอุตสาหกรรมสำคัญ เช่น นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ และสวนอุตสาหกรรม 304 (ฉะเชิงเทรา) ซึ่งการเติบโตของโรงงาน อุตสาหกรรมเหล่านี้ได้ได้ขยายตัวไปยังอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยในช่วงเวลา 5 ปี อำเภอ บ้านโพธิ์ มีการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมถึง 154 แห่ง และเกิดนิคมอุตสาหกรรมใหม่ คือ นิคมอุตสาหกรรม BP บ้านโพธิ์

ผู้วิจัยจึงศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงาน หลังสถานการณ์โควิด-19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัด ฉะเชิงเทรา เพื่อนำข้อมูลเป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน และเป็นแนวทาง แก่องค์กรในการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับยุคความปกติถัดไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานหลังสถานการณ์ โควิด-19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน หลังสถานการณ์ โควิด-19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน หลังสถานการณ์โควิด-19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความสุขในการทำงานตามโมเดล PERMA

PERMA Model เป็นรูปแบบที่ช่วยเติมเต็มความสุขในชีวิต พัฒนาโดย Dr.Martin Seligman เพื่อช่วยนำพาชีวิตไปสู่ความสุข ความหมาย และการเติมเต็มในชีวิต 5 ด้าน (สุขุม รัตนเสรีเกียรติ, 2564) P-Positive emotion หมายถึง การมีอารมณ์เชิงบวก มองโลกในแง่ดี คงอารมณ์เชิงบวก อย่างความสงบ มีสติ ความภาคภูมิใจ ความบันเทิงใจ รู้สึกมีความสุข หวัง มีแรงบันดาลใจ E-Engagement แสดงถึงการมีส่วนร่วมกับสิ่งนั้น ๆ อย่างแท้จริง แบ่งปันช่วงเวลาในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่ทำให้มีความสุข รู้สึกที่ดี หรือการลงมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งกิจกรรมการทำงาน หรือกิจกรรมในการดำเนินชีวิต R-Relationship คือความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง ทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา M-Meaning หมายถึง การเห็นเป้าหมายและคุณค่าของตน การมองว่าเราจะทำอะไรกับผู้อื่น มากกว่าการมองว่าเราจะได้อะไรจากผู้อื่น และ A-Accomplishment หมายถึง ความสำเร็จและความก้าวหน้า การทำสิ่งที่ประสบความสำเร็จ จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และเติมเต็มความสุข

โดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อตัวบุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ส่งผลให้มีอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน มีส่วนร่วมและผลิตผลงานในกิจกรรม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เห็นถึงเป้าหมายและคุณค่าของตน และมองเห็นถึงความสำเร็จและความก้าวหน้า

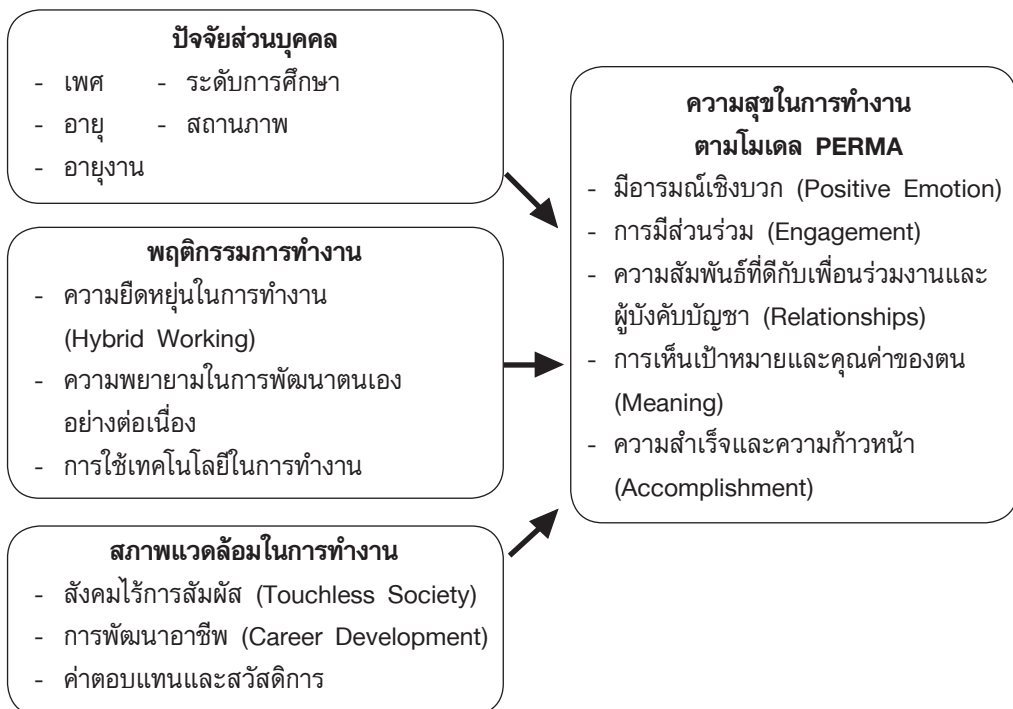
พฤติกรรมการทำงาน

การศึกษาพฤติกรรมคือการศึกษาความรู้สึกนึกคิดกระบวนการต่าง ๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้นออกมาในรูปของการกระทำ (ประสาน หอมพลู และ ทิพวรรณ หอมพลู, 2537) พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวตนของพนักงาน ที่แสดงออกทางด้านพฤติกรรมจากการกระทำต่าง ๆ การศึกษาค้นคว้า มุ่งเน้นพฤติกรรมการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19 ได้แก่ ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Hybrid Working) พนักงานเข้าใจถึงสถานการณ์ของบริษัท และการทำงานของแต่ละแผนก สามารถปรับเปลี่ยนเวลาและจัดการการทำงานได้เหมาะสม และสามารถปรับตัวได้ดีเมื่อมีรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป เช่น ประชุมออนไลน์ ความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พนักงานวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล สามารถวิเคราะห์ตนเองเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ และสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ และ การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน พนักงานเข้าถึงเทคโนโลยีมากขึ้นหลังจากการใช้ชีวิตในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ ปรับปรุงรูปแบบการทำงานโดยมีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ และใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ รอบตัวในพื้นที่การทำงาน โดยพนักงานรับรู้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่สามารถเอื้ออำนวยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข ประกอบไปด้วย สถานที่ในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศภายในบริเวณที่ทำงาน และความสะอาดในพื้นที่การทำงาน (จันทวัน เบ็ญจวรรณ, 2564) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมในการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19 ได้แก่ สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society) องค์กรปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อลดการสัมผัส มีเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีระบบฐานข้อมูลที่ใช้ได้สะดวกและมีความรวดเร็ว การพัฒนาอาชีพ (Career Development) องค์กรส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเหมาะสม ฝึกอบรมเพิ่มความรู้และเพิ่มทักษะให้กับพนักงาน และมีแหล่งข้อมูลเพื่อศึกษาหาความรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก และคำตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรจัดการบริหารค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ มีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอจากต่อการดำรงชีพ และพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิด-19

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามโมเดล PERMA ซึ่งสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสุขุม รัตนเสรีเกียรติ (2564) และธนภัทร โลหะพงศธร และ ณัฐมน สุนทรมีเสถียร (2564) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเพชร สุขวิบูลย์ (2564), สุปรานี แดงวงษ์ และคณะ (2565) และ Verma et al. (2022) แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน หลังสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ จันทวัน เบ็ญจวรรณ (2564) และวิภาพร สิงห์บุตร (2561) มีการออกแบบการวิจัยแสดงตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 14,402 คน (กรมอุตสาหกรรมแรงงาน, 2565) นำขนาดของประชากรมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ได้จำนวน 389 ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากโรงงานในตำบลคลองประเวศ ตำบลคอนทราย และตำบลแสนภูตาช รวม 45 โรงงาน โรงงานละ 10 ตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับ 424 ตัวอย่าง ในจำนวนนี้ต้องคัดออก 24 ตัวอย่าง เพราะตอบตัวเลือกเดียวทั้งฉบับ จึงเหลือแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ผลจำนวน 400 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล แบบ Check List 5 ข้อ ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เลือกตอบได้ 5 ระดับ (Likert Scale) 12 ข้อ ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เลือกตอบได้ 5 ระดับ (Likert Scale) 9 ข้อ และส่วนที่ 4 ความสุขในการทำงาน เลือกตอบได้ 5 ระดับ (Likert Scale) 15 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 อายุส่วนมาก 26-35 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 สถานภาพโสด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 และ อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงาน พบว่าพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) เมื่อจำแนกรายด้าน มีค่าเฉลี่ยดังนี้ ความพยายามในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.07) การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และความยืดหยุ่นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) เมื่อจำแนกรายด้าน มีค่าเฉลี่ยดังนี้ การพัฒนาอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.84) สังคมใการสัมผัส (ค่าเฉลี่ย 3.77) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานหลังสถานการณ์ โควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าการมีความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อายุต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สถานภาพต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อายุงานต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า การทดสอบภาวะร่วมความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวนของตัวแปรด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 10 (Hair et al., 2010) แสดงว่า ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้นจึงสามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.451 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว Adj. R^2 เท่ากับ 0.447 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย S.E. เท่ากับ 0.531 กล่าวได้ว่าความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่า พฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ร้อยละ 44.7 ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ($\text{Beta} = 0.356$) ความยืดหยุ่นในการทำงาน ($\text{Beta} = 0.332$) และความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\text{Beta} = 0.097$) ตามลำดับ และพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000

ตารางที่ 1 พฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมฯ

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 (X_1)	0.377	0.055	0.332	6.857	0.000	0.590	1.694
ความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (X_2)	0.116	0.061	0.097	1.904	0.050	0.533	1.878
การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน (X_3)	0.345	0.046	0.356	7.461	0.000	0.607	1.646

$R = .672$ $R^2 = 0.451$ Adj. $R^2 = 0.447$ S.E. = 0.53162 $F = 108.518$ p-value = .000

หมายเหตุ. *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่าการทดสอบภาวะร่วมความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวนของตัวแปรด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 10 (Hair et al., 2010) แสดงว่า ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้นจึงสามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.570 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R เท่ากับ 0.755 ค่าประสิทธิภาพ

ในการทำนายที่ปรับและ Adj. R^2 เท่ากับ 0.567 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย S.E. เท่ากับ 0.470 กล่าวได้ว่าความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ร้อยละ 56.7 ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($Beta = 0.496$) สังคมไร้การสัมผัส ($Beta = 0.176$) และการพัฒนาอาชีพ ($Beta = 0.176$) ตามลำดับ และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 โดยมีสมการวิเคราะห์การถดถอย

ตารางที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	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 (X_1)	0.179	0.075	0.176	2.383	0.018	0.199	5.035
การพัฒนาอาชีพ (X_2)	0.181	0.079	0.176	2.298	0.022	0.184	5.430
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ (X_3)	0.430	0.036	0.496	11.907	0.000	0.625	1.601

$R = 0.755$ $R^2 = 0.570$ Adj. $R^2 = 0.567$ S.E. = 0.47042 $F = 175.164$ p-value = .000

หมายเหตุ. *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ประกอบไปด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ และอายุงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของภนิดา บุญทวี (2561) ที่พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ และอายุงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวี ศุนาลัย (2564) ที่พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่ม เจริญเรชัณวยในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเนื่องจากเป็นช่วงหลังสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ผู้คนประสบปัญหาเดียวกัน และมีข้อจำกัดทางด้านสถานที่การทำงานในพื้นที่ทำงาน อาทิเช่น เวลาการทำงาน รูปแบบการทำงาน และพื้นที่ในการทำงาน ดังนั้น ระดับความสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จึงเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมทำงาน พบว่า ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน และความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

โดยความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญธาดา จิตสุรพล (2553) ที่พบว่า การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของ จุฑารัตน์ อนุรักษมนตรี (2558) ที่พบว่า การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองเองตลอดเวลา หรือ Happy Brain มีอิทธิพลต่อความสุขสมดุลของการใช้ชีวิต และการทำงาน ส่วนการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นการทำงานในรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์โควิด-19 (Verma et al., 2022) พนักงานต้องหันมาใช้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งการทำงานจากที่บ้าน หรือสถานที่อื่น ๆ โดยไม่จำกัด เพียงแต่การทำงานสถานที่ทำงานเท่านั้น

3. ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมทำงาน พบว่า ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สังคมไร้การสัมผัส การพัฒนาอาชีพ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิภาพร สิงห์บุตร (2561) ที่พบว่า สวัสดิการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ของ นิรมล ตันติศิริอนุสรณ์ และ สมชาย คุ่มพูล (2558) ที่พบว่า ค่าตอบแทนสวัสดิการที่เหมาะสม โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีผลต่อความสุขของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เนื่องจากปัจจัยดังกล่าว เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานดีขึ้น และการเห็นถึงเป้าหมาย หรือโอกาสต่าง ๆ จะช่วยสร้างแรงผลักดันในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน องค์กรควรสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงสถานการณ์ของบริษัท และกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติการทำงานที่สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การทำงานแบบ Flexible hour หรือ Flexible place สามารถปรับตัวได้เมื่อมีรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป
2. ด้านความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ตลอดจนกระตุ้นให้พนักงานวิเคราะห์ตนเองเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน จากการใช้ชีวิตในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ มีการปรับปรุงรูปแบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้น องค์กรควรจัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์การทำงานที่ให้พนักงานเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม
4. ด้านสังคมไร้การสัมผัส จากการปรับเปลี่ยนหรือใช้เทคโนโลยีเพื่อลดการสัมผัส องค์กรควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีระบบฐานข้อมูลที่ให้พนักงานเข้าถึงได้จากเวลาและสถานที่ใด ๆ (Anytime and anyplace)
5. ด้านการพัฒนาอาชีพ องค์กรควรกำหนดนโยบายและมาตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เช่น การพัฒนาผ่านออนไลน์
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรกำหนดนโยบายและมาตรการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมการทำงานและการพัฒนาพนักงานผ่านทางระบบออนไลน์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์และประยุกต์ใช้สำหรับการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
2. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์พนักงาน เพื่อศึกษาสภาพความคาดหวัง และปัญหาของพฤติกรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานในยุคหลังโควิด-19 หรือ Next Normal

บรรณานุกรม

- กรมอุตสาหกรรมแรงงาน. (2565). ข้อมูลโรงงาน. <https://www.diw.go.th/webdiw/s-data-fac/>
 จันทวัน เบญจวรรณ. (2564, 5 ตุลาคม). สิ่งแวดล้อม หมายถึงอะไร? มีกี่ประเภท อะไรบ้าง.
 Vcharkarn. <https://vcharkarn.com/article/สิ่งแวดล้อม-หมายถึงอะไร/>
 จุฑารัตน์ อนุรักษมนตรี. (2558, 20 กุมภาพันธ์). *Happy 8 workplace ความสมดุลของการใช้ชีวิต
 และการทำงาน 8 ประการ*. หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. <http://bitly.ws/AnCB>
 ตนกัทร โลหะพงศธร, และ ณัฐมน สุนทรมีเสถียร. (2564). *ความสุขสร้างได้ เปลี่ยนชีวิตให้สุขใจ
 อย่างยั่งยืนด้วยจิตวิทยาเชิงบวกและแบบจำลอง PERMA*. Becommon. <https://becommon.co/life/heart-perma-model-positive-psychology/>
 ธีรดา จิตสุรพล. (2553). *แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท
 ประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ]. SWU Library Catalog. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Thunrada__J.pdf
 นิรมล ดันติศิริอนุสรณ์, และ สมชาย คุ่มพูล. (2558). พฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ
 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. *วารสาร
 มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 4(2), 28-37. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JLPRU/article/view/44773/37119>
 ประสาน หอมพูล, และ ทิพวรรณ หอมพูล. (2540). *จิตวิทยาธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สถาบันราชภัฏ
 สอนดุสิต.
 ภนิดา บุญทวี. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่
 กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
 CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/2887/1/TP%20BM.005%202561.pdf>
 วิภาพร สิงห์บุตร. (2561). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพล
 ต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร. *วารสารบริหารธุรกิจ
 และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1(2), 110-124. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/download/117880/104427/374402>
 สุขุม รัตนเสรีเกียรติ. (ม.ป.ป.). *PERMA model*. Pmcexpert. <http://pmcexpert.com/perma-model/>
 สุปราณี แดงวงษ์, ศากุล ช่างไม้, และ ศิรเมศร์ โกโค. (2565). พฤติกรรมการปรับตัวบนวิถีชีวิตใหม่
 หลังการระบาดของโรคโควิด 19 ของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัด
 ราชบุรี. *วารสารพยาบาล*, 71(2), 57-63. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/TJN/article/download/253563/176015/963755>
 อัญมณี ศรีปลาด, และสุวิ ศุณาลัย. (2564). สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณลักษณะของงาน
 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร.
วารสารสุทธภิรัต, 36(2), 134-149. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUStuthiparithatJournal/article/download/256965/175117/972156>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- 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, January 5). *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. (2022). *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>