

**รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์**

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย**

**บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19**

**Factors Affecting Working Behaviors of Thai Production Employees,**

**S. Pack & Print Public Company Limited after the COVID-19 situation.**

**คณะผู้วิจัย**

**1.นางสาวจุฑามาศ สำราญศรี รหัสนิสิต 631011099**

**2.นางสาวปุณญภัส จันประทุม รหัสนิสิต 631011104**

**3.นางสาวรักษ์สุดา ยอดพรม รหัสนิสิต 631011129**

**4.นางสาวรัตนาภรณ์ สอนคง รหัสนิสิต 631011130**

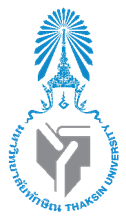
**เสนอ**

**อาจารย์ ดร.นวิทย์ เอมเอก**

**รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของ รายวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์**

**รหัสวิชา 0101422 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์**

**คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**



**รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์**

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย**

**บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19**

**Factors Affecting Working Behaviors of Thai Production Employees,**

**S. Pack & Print Public Company Limited after the COVID-19 situation.**

**คณะผู้วิจัย**

**1.นางสาวจุฑามาศ สำราญศรี รหัสนิสิต 631011099**

**2.นางสาวปุณญภัส จันประทุม รหัสนิสิต 631011104**

**3.นางสาวรักษ์สุดา ยอดพรม รหัสนิสิต 631011129**

**4.นางสาวรัตนาภรณ์ สอนคง รหัสนิสิต 631011130**

**เสนอ**

**อาจารย์ ดร.นวิทย์ เอมเอก**

**รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของ รายวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์**

**รหัสวิชา 0101422 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์**

**คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**

**กิตติกรรมประกาศ**

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. นวิทย์ เอมเอก อาจารย์ที่ปรึกษา ที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทาง แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ และเพิ่มเติมในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ด้วยความละเอียดทุกขั้นตอนและด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งมาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ปิยนุช พรประสิทธิ์,อาจารย์ ดร.สุพรรณี เขียวชอุ่มและอาจารย์ ผศ.ดร.สุธีรา เดชนครินทร์ ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแก้ไข ข้อเสนอแนะปรับปรุงเครื่องมือในการ วิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นผู้วิจัยซาบซึ้งในความเมตตา ขอขอบคุณหัวหน้าฝ่ายบุคคลบริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์ใน การเก็บข้อมูลและขอบคุณพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ทุกท่านที่สละเวลาให้ความ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาและขอบคุณเพื่อนๆ ที่ให้ความ ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กันและกันมาตลอด

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้ทำการออก หนังสือขอความอนุเคราะห์จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จได้ด้วยดี ขอบพระคุณ บิดา มารดาและขอบคุณ เพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้ความรัก ความห่วงใยและคอยสนับสนุนตลอดจนให้กำลังใจอย่างเต็มเปี่ยม คุณค่าและ ประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการีบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

คณะผู้วิจัย

30 ตุลาคม 2566

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 มีวัตถุประสงค์1.)เพื่อศึกษาสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 2.)เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 3.)เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 4.)เพื่อศึกษาสถานการณ์โควิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ทำการศึกษาจากจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 132 คน การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยเชิงพหุคูณ การทดสอบ t-test การทดสอบ f-test การแปรปรวนทางเดียว ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการศึกษาได้ผลวิเคราะห์ภาพรวมของปัจจัยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก(x̅= 3.99) และพิจารณาเป็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่ 3 ด้าน คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ย 4.13 ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่าเฉลี่ย4.12 ปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ค่าเฉลี่ย3.72 ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการทำงาน,ปัจจัยสภาพแวดล้อม,การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร,สถานการณ์โควิด-19

**Abstract**

Research on Factors Affecting Working Behaviors of Thai Production Employees, S. Pack & Print Public Company Limited after the COVID-19 situation. The objectives are 1.) to study working conditions that affect the working behavior of Thai production employees at S. Pack and Print Public Company Limited after the COVID-19 situation. 2.) To study environmental factors that affect the working behavior of Thai production employees at S. Pack and Print Public Company Limited after the COVID-19 situation. 3.) To study the behavior of being a good member of the organization that affects the work behavior of Thai production employees of S. Pack and Print Public Company Limited after the COVID-19 situation. 4.) To study the COVID situation that affects the working behavior of Thai production employees at S. Pack and Print Public Company Limited after the COVID-19 situation. The study was conducted on a sample of 132 people using a questionnaire. In this section, statistical analysis was used to determine the significance level .05 of the claim through multiple regression, t-test, and f-test.

The study analyzed data on factors affecting production employees' work behavior and resulted in an overall conclusion. At a high level, (x̅=3.99) and Considering the impact of COVID-19 on the working behavior of production staff at S. Pack and Print Public Company Limited.

The results of data analysis of factors affecting the work behavior of Thai production staff at S. Pack and Print Public Company Limited were at the high opinion level, with an average of 3.99. Upon examination, it was discovered that three areas had high levels: the environmental factor with an average of 4.13, the behavior factor of being a good member of the organization with an average of 4.12, and the COVID-19 situation factor with an average of 3.72.

**Keywords**: work behavior, environment factor, organizational citizenship ,COVID-19 situation

**สารบัญ**

**บทที่ หน้า**

**1 บทนำ**

ความสำคัญและที่มาของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

ประโยชน์ของการวิจัย 4

ขอบเขตการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

**2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

แนวคิดทฤษฏีที่เกี่ยวข้อง

2.1 บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) 7 2.2 แนวคิดปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน 8

2.3 แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 9

2.4 สถานการณ์โควิด-19 17

2.5 แนวคิดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 21

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 24

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย 45

**3 วิธีการดำเนินการวิจัย**

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 47

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 48

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย 49

3.4 การรวบรวมข้อมูล 50

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 50

**สารบัญ**

**บทที่ หน้า**

**4.ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ 52

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 52

4.3การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 58

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร 65

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน 69

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์โควิด-19 72

4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสมมติฐาน 73

**5.สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**

5.1 สรุปผลการศึกษา 81

5.2 อภิปรายผล 87

5.3 ข้อเสนอแนะ 95

5.4 ข้อจำกัดในการวิจัย 96

บรรณนานุกรม 97

ภาคผนวก 101

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 102

ภาคผนวก ข ผลการประเมิน IOC 110

ภาคผนวก ค ตารางการวิเคราะห์ข้อมูล 118

ภาคผนวก ง ประวัติคณะวิจัย 167

**สารบัญตาราง**

**ตาราง หน้า**

**ตารางที่1** โครงสร้างรายได้จากการจำหน่ายบรรจุภัณฑ์กระดาษของ 2 บริษัท เอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

**ตารางที่2** ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย 43

บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

**ตารางที่ 3.1-3.10** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 53

**ตารางที่ 4.1-4.7** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 59

**ตารางที่ 5.1-5.3** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 66

**ตารางที่ 6.1-6.3** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน 69

**ตารางที่ 7** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์โควิด-19 72

**ตารางที่ 8.1-8.14** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน 73

**สารบัญภาพ**

**ภาพที่ หน้า**

1 ผู้ติดเชื้อ COVID-19 สะสมในประเทศไทย (Thai PBS) 18

2 กรอบแนวคิดการวิจัย 46

3 ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน 48

**บทที่ 1**

**บทนำ**

**1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

ในปัจจุบันโลกในยุคโลกาภิวัฒน์ที่มีการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ อย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง และมีเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าและทันสมัย ส่งผลกับการบริหารในปัจจุบัน ทำให้ต้องมีการปรับโครงสร้างองค์กร และมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป และสถานการณ์โควิด-19 ในปัจจุบัน เป็นการอุบัติขึ้นของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือ โควิด-19 สร้างความตื่นตระหนกให้กับคนทั้งโลกแม้แต่คนในวงการสาธารณสุข องค์การอนามัยโลกได้ทำการสื่อสารไปยังประเทศต่าง ๆ ทุกภูมิภาคของโลกช่วงปลายเดือนธันวาคม 2019 ว่า เพิ่งได้รับรายงานจากสำนักงานอนามัยโลกประจำประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนว่า รัฐบาลจีนได้พยากรณ์มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ที่เมืองอู่ฮั่นมณฑลหูเป่ย เชื่อว่าน่าจะมีเชื้อมาจากค้างคาว จากนั้นรัฐบาลกลางของจีนได้ออกมาตรการควบคุมโรคอย่างเข้มงวดที่สุดทั่วทั้งประเทศจีน องค์การอนามัยโลกได้ออกชุดข้อมูลในการควบคุมและป้องกันโรคไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก (World Health Organization, South-East Asia 2020: 5)ในประเทศไทยช่วงวันที่ 12 มกราคม 2020 ได้ตรวจพบนักท่องเที่ยวชาวจีนหนึ่งรายที่สนามบินสุวรรณภูมิ ซึ่งติดเชื้อไวรัสดังกล่าว ความเข้าใจของคนไทยทั่วไป ในขณะนั้นเชื่อว่าโรคใหม่นี้เป็นเหมือนโรคไข้หวัดใหญ่เหมือนในอดีตที่ผ่านมา เมื่อระยะเวลาผ่านพ้นไปหนึ่งปี เริ่มมีวัคซีนเพื่อป้องกันและบรรเทาความเจ็บป่วยที่รุนแรง และคนไทยเชื่อว่าหากได้รับฉีดวัคซีนแล้วโรคนี้คงหมดสิ้นไป แต่ข้อเท็จจริงไม่ได้เป็นไปเช่นนั้น มาถึงวันนี้เวลาล่วงมาแล้วสามปีเศษ และส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจในประเทศไทยเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นโรคที่เกิดขึ้นใหม่ ผู้ประกอบการบางรายก็ไม่สามารถที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว ทำให้ถึงกับต้องถึงกับต้องปิดตัวธุรกิจ รัฐบาลจึงได้ออกมาตรการเพื่อการควบคุมโรคและมาตรการเยียวยาเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนในภาคส่วนต่าง ๆ (กระทรวงสาธารณะสุข,2566)

จากการระบาดของไวรัสโควิด-19 ตั้งแต่ปลายปี 2562 จนถึงปัจจุบัน ทำให้ความต้องการใช้ถุงมือทางการแพทย์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับลูกค้ารายใหญ่ของบริษัท ขยายกำลังการผลิต ทำให้สามารถสนองตอบต่อความต้องการได้อย่างทันท่วงที ในช่วง 18 มีนาคม 2563 ถึง 9 มิถุนายน 2563 ประเทศมาเลเซียซึ่งเป็นผู้ส่งออกถุงมือยางอันดับหนึ่งของโลก ประกาศ Shut Down ประเทศ โรงงานผลิตต่างได้รับผลกระทบ ทำให้คำสั่งซื้อจากต่างประเทศมาสั่งซื้อจากประเทศไทย ซึ่งลูกค้ารายใหญ่ของบริษัท ได้รับอานิสงค์ดังกล่าว ทำให้บริษัท ก็ได้รับอานิสงค์นั้นตามมา ช่วงเดือนเมษายน ซึ่งทุกปีจะมีวันหยุดยาวช่วงสงกรานต์ ประเทศไทยก็ประกาศจำกัดการเดินทาง มีการตรวจตราอย่างเข้มงวด มีการประกาศเคอร์ฟิวเพื่อลดการพบปะสังสรรค์ ในหมู่ประชาชน ทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงโดยหันมาให้บริการ Delivery Service เพิ่มขึ้น ทั้งด้านอาหารซึ่งทำให้ความต้องการใช้บรรจุภัณฑ์จากกระดาษเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ยอดขายของบริษัท และบริษัทย่อยเพิ่มขึ้นจากเหตุการณ์ดังกล่าว ประกอบกับคำ สั่งซื้อที่รับมาเป็นปริมาณที่มากในแต่ละครั้ง ทำให้สามารถบริหารต้นทุนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปี 2564 ที่ผ่านมา สถานการณ์โรคระบาด โควิด-19 ยังคงระบาดอย่างต่อเนื่อง จนมาถึงกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้ทั้งบริษัท บริษัทย่อย กลุ่มบริษัทฯ ของลูกค้า ต่างได้รับผลกระทบทั้งสิ้น สายการผลิตหยุดชะงักไป เนื่องจากการขาดกำลังคน บางแห่งต้องหยุดประกอบการตามคำสั่งของหน่วยงานภาครัฐ กำลังการผลิตหายไปส่วนหนึ่ง ทุกบริษัทฯ จำเป็นต้องบริหารจัดการให้กำลังคนที่เหลืออยู่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง แต่ในที่สุดแล้วทั้งบริษัทและบริษัทย่อย ยังคงสามารถทำยอดขายได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้ว่าต้นทุนจะเพิ่มขึ้นเนื่องจากราคากระดาษที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยที่ไม่สามารถปรับราคาขายให้ลูกค้าได้ทัน (บริษัท เอส แพ็ค แอนท์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน),2564)

**ตารางที่1 โครงสร้างรายได้จากการจำหน่ายบรรจุภัณฑ์กระดาษของ บริษัท เอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| รายได้ | ปี2564 | | ปี2563 | | ปี2562 | |
| มูลค่า | % | มูลค่า | % | มูลค่า | % |
| 1.รายได้ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย  -กล่องพิมพ์ออฟเซ็ท  -กล่องลูกฟูก  -วัตถุดิบ | 410.70  862.18  2.09 | 32.21  67.62  0.16 | 547.51  648.03  10.21 | 45.41  53.74  0.85 | 308.75  745.49  13.69 | 28.67  70.06  1.27 |
| รวมรายได้ | 1,274.97 | 100.00 | 1,205.75 | 100.00 | 1,076.93 | 100.00 |

ที่มา : บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) รายงานประจำปี 2564 (แบบ 56-1 One Report)

จากสถานการณ์โควิด-19 บริษัท เอส แพ็ค แอนท์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจในยุคสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งสามารถสร้างรายได้จากการดำเนินธุรกิจ และสามารถที่จะอยู่รอดในยุคโควิด-19 ได้ การจะทำให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหลายด้านอาทิเช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้มีทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง อย่างเช่น Gilmer (1973) ได้ทำการแบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ทั้งหมด 10 ด้าน ที่เป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ ความมั่นคงปลอดภัย (Security), โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน(Opportunity for Advancement), องค์กรและการจัดการ (Company and Management),การทำงานร่วมกันเป็นทีม ของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ ค่าจ้าง (Wages), คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs), การนิเทศงาน(Supervision), คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs), การติดต่อสื่อสาร(Communication), สภาพการทางาน (Working Conditions) และสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่นที่ได้รับ นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแบ่งออกเป็นหลายองค์ประกอบ โดยแต่ละแนวคิดได้ระบุพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกันไป หากพิจารณาถึงความหมายของพฤติกรรมแต่ละองค์ประกอบในแนวคิดเหล่านั้นจะพบว่า พฤติกรรมบางองค์ประกอบมีความคล้ายคลึงหรือมีความซ้ำซ้อนกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามแนวคิดของ Organ (1988) เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับในวงกว้าง และมีผู้นำมาศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมาก โดยจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 5 องค์ประกอบได้แก่1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 2) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 3) ความอดทนอดกลั้น(Sportsmanship) 4) ความสำนึกต่อหน้าที่ (Conscientiousness) และ 5) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละประเภทองค์การ หรือการศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis)

ได้สรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือองค์การ (Organ and Bateman,1991; Clegg and Nord, 1996; Organ, 1997; Jewell, 1998; Podsakoff et al., 2000; Neustrom andDavis, 2002; George and Jones, 2002; Spector, 2003; Nielsen et al., 2009) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะทำให้ระบบสังคมในองค์การดำเนินไปด้วยความราบรื่น ลดความขัดแย้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ (Podsakoff et al, 2009) เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่รอดในระยะยาว และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์โควิด-19 การประกอบธุรกิจใดๆนั้นจะต้องอาศัยปัจจัยองค์รวมหลายประการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการองค์กร ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพของบุคคลากรในบริษัทฯ ซึ่งเป็นปัจจัยนำสู่ไปความสำเร็จขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงหลังสถานการณ์โควิด-19 เพื่อให้ผู้บริหารหรือบุคลากรในองค์กรสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ทำให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเติบโต ยอดขายของบริษัทเพิ่มขึ้นและเพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร นำไปสู่ความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต

**1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

4. เพื่อศึกษาสถานการณ์โควิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

**1.3 ประโยชน์ของงานวิจัยที่คาดว่าจะได้รับ**

1.ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทยบริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

2.ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทยบริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

3.ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าสถานการณ์โควิด-19ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทยบริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 อย่างไร

4.เพื่อให้ผู้บริหารหรือบุคลากรในองค์กร สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพฤติกรรมการทำงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

**1.4 ขอบเขตการวิจัย**

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

**1.4.1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษานั้น** เป็นพนักงานฝ่ายผลิตคนไทยบริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน โดยอ้างอิงจากเกณฑ์ Krejcie&Morgan

**1.4.2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา**

ตัวแปรต้น ได้แก่

ปัจจัยสภาพแวดล้อม

-ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

-คุณภาพชีวิตในการทำงาน

-ความผูกพันต่อองค์กร

-ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สถานการณ์โควิด-19

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์

พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

**1.4.3. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา** เดือนพฤศจิกายน 2565 ถึง เดือนมีนาคม 2566

**1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ**

**1. พนักงานฝ่ายผลิต** หมายถึง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน)

**2. พฤติกรรมการทำงาน** หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ทั้งพฤติกรรมเชิงบวก และพฤติกรรมเชิงลบ ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต และความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

**3. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร** หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

**4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร** หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามบทบาทหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

**5. สถานการณ์โควิด-19** หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานภายในองค์กร ทำให้มีการควบคุมมาตรการในการทำงานที่เข้มงวดมาก ทั้งบริษัทฯ บริษัทย่อย กลุ่มบริษัทฯ ของลูกค้า ต่างได้รับผลกระทบทั้งสิ้น สายการผลิตหยุดชะงักไป เนื่องจากการขาดกำลังคน กำลังการผลิตหายไปส่วนหนึ่ง บริษัทฯ จำเป็นต้องบริหารจัดการให้กำลังคนที่เหลืออยู่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย ก่อนเกิดโควิด-19 ระหว่างเกิดโควิด-19 หลังเกิดโควิด-19 การวางแผนและการปรับตัวจากสถานการณ์โควิด-19

**บทที่ 2**

**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 มีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถแบ่งหัวข้อได้ดังนี้

2.1 บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน)

2.2 แนวคิดปัจจัยสภาพแวดล้อม

2.3 แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.4 สถานการณ์โควิด-19

2.5 แนวคิดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

2.6 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

**2.1 บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน)**

**2.1.1. นโยบายและภาพรวมการประกอบธุรกิจ**

บริษัท เอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ถือหุ้นร้อยละ 100 ในบริษัท สหกิจบรรจุภัณฑ์จำกัด (“บริษัทย่อย”) โดยทั้งสองบริษัทมีการดำเนินการบริหารจัดการโดยผู้บริหารกลุ่มเดียวกัน เสมือนว่าบริษัทย่อยเป็นสาขาของบริษัทฯ โดยทำเลที่ตั้งของบริษัทฯ และบริษัทย่อยเป็นประโยชน์ในด้านการเข้าถึงกลุ่มลูกค้าในทำเลที่ต่างกันเท่านั้นเองบริษัทฯ และบริษัทย่อยประกอบธุรกิจ ผลิตบรรจุภัณฑ์จากกระดาษ โดยสามารถแยกผลิตภัณฑ์ตามสายธุรกิจได้ดังนี้กล่องกระดาษ สามารถแบ่งกลุ่มผลิตภัณฑ์ได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

(1) กล่องพิมพ์พาณิชย์ (Folding Carton) หรือกล่องพิมพ์อ๊อฟเซท ซึ่งได้แก่ กล่องพับแข็งธรรมดา (Folding

Carton) หรือ กล่องใน (Inner Box) และกล่องพับแข็งปะลอนลูกฟูก (High Graphic Corrugated Container)

(2) กล่องลูกฟูก (Corrugated Container) หรือ กล่องนอก (Outer Box) และกระดาษลูกฟูก (Corrugated SheetBoard)บริษัทฯ และบริษัทย่อยดำเนินธุรกิจเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายบรรจุภัณฑ์จากกระดาษ โดยบริษัทฯ มีโรงงานตั้งอยู่ที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา บนพื้นที่ประมาณ 16 ไร่ ดำเนินการผลิตกล่องพิมพ์พาณิชย์ กล่องลูกฟูก และแผ่นลูกฟูกเพื่อจำ หน่ายให้แก่ผู้ผลิตรายอื่น ฐานลูกค้าส่วนใหญ่ของบริษัทฯ ตั้งอยู่ในเขตภาคใต้ตอนล่างโดยลูกค้าส่วนใหญ่ได้แก่ ลูกค้าในกลุ่มผู้ผลิตถุงมือยาง ผู้ผลิตอาหารทะเลกระป๋อง อาหารทะเลแช่แข็ง ผู้ผลิตอาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้นขณะที่ บริษัท สหกิจบรรจุภัณฑ์ จำกัด เป็นบริษัทย่อยมีโรงงานตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร บนพื้นที่ประมาณ 42ไร่ ซึ่งเป็นที่ตั้งของกลุ่มธุรกิจกระดาษและ

บรรจุภัณฑ์ เน้นฐานลูกค้าในกรุงเทพฯ และภาคกลาง ดำเนินธุรกิจผลิตกล่องใน กล่องพับแข็งปะลอน กล่องลูกฟูกและกระดาษลูกฟูกลอน E โดยมีลูกค้าส่วนใหญ่ได้แก่ ผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ผู้ผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ผู้ผลิตอาหารกระป๋อง อาหารทะเลแช่แข็ง อาหารพร้อมบริโภค เป็นต้น โดยที่สหกิจ จะได้รับประโยชน์จากระบบสาธารณูปโภค การขนส่ง ระบบบำบัดน้ำเสีย ที่มีประสิทธิภาพ ผ่านโอกาสในเชิงธุรกิจกับเครือข่ายต่าง ๆ ในนิคมอุตสาหกรรม

**ที่ตั้ง**

119 หมู่ 1 ตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

**ข้อมูลทั่วไปและรายละเอียด**

**ชื่อนิติบุคคล** S. PACK & PRINT PUBLIC COMPANY LIMITED

**เลขทะเบียนนิติบุคคล** 0107537001161

**ชื่อย่อหลักทรัพย์** SPACK

**วันเดือนปีที่จดทะเบียน** วันที่ 20 เมษายน 2537 (28ปี 10เดือน 1วัน)

**ประเภทธุรกิจ** บริษัทมหาชนจำกัด

บริษัท เอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทในประเทศไทย ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายบรรจุภัณฑ์กระดาษ บริษัทดำเนินธุรกิจการพิมพ์ออฟเซท และผลิตบรรจุภัณฑ์จากกระดาษลูกฟูกและกระดาษดูเพล็กซ์ ผลิตกล่องพิมพ์ลวดลายเพื่อการพาณิชย์ อาทิ กล่องแบบพับได้และกล่องด้านในเพื่อความสวยงาม รวมถึงกล่องกระดาษลูกฟูก อาทิ กล่องภายนอก และกระดาษลูกฟูกสำหรับทำกล่อง ฐานการผลิตอยู่ในกรุงเทพฯ และจังหวัดสงขลา ผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ จำหน่ายให้แก่ลูกค้าหลากหลายกลุ่ม ซึ่งรวมถึงผู้ผลิตกาวลาเท็กซ์และถุงมือยาง อาหารกระป๋องและอาหารแช่แข็ง เครื่องใช้ไฟฟ้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ บริษัทฯ ยังทำธุรกิจรับเหมาช่วงสำหรับพิมพ์หนังสือและและการพิมพ์บนวัสดุต่าง ๆ บริษัทย่อยได้แก่ บริษัท สหกิจ บรรจุภัณฑ์ จำกัด

**2.2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน**

จันทร์เพ็ญ มีนคร (2564) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์การต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ถือว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม ซึ่งแนวโน้มที่เกี่ยวข้องจากการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย ความหลากหลายของกำลังแรงงาน วัฒนธรรมองค์การ แนวโน้มทางด้านเทคโนโลยี ความเป็นโลกาภิวัตน์ แนวโน้มเกี่ยวกับลักษณะของงานและแนวโน้มอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวโน้มทางด้านเทคโนโลยีเป็นการนำความรู้ เครื่องมือ เทคนิค และกิจกรรม ซึ่งจะเปลี่ยนปัจจัยการนำเข้าขององค์การเป็นผลผลิต กระบวนการผลิตขององค์การ ซึ่งจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีการช่วยเหลือ เพื่อเพิ่มการผลิต เช่น การสื่อสารโทรคมนาคม ส่งผลทำให้การติดต่อสื่อสารง่ายขึ้น เป็นต้น สาคร สุขศรีวงศ์ (2550) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร คือ ปัจจัยต่างๆภายในองค์กรที่เราสามารถควบคุมได้เช่น ระบบงาน ผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร สิ่งอำนวยความสะดวก และวัฒนธรรมองค์กร

ศศิธร เวชไชโย (2553) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานหรือระดับการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยภายในที่ขึ้นกับทรัพยากร และความสามารถขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความคิดสร้างสรรค์จะเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ผลงานใหม่ และการให้บริการระบบใหม่ที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้บริหารจึงควรแสวงหาความคิดและองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปให้ประสบผลสำเร็จ

มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2559) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรว่า คือ สภาวะแวดล้อมที่ธุรกิจสามารถควบคุมได้ หมายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ธุรกิจสามารถกำหนดและควบคุมได้ เป็นไปตามความต้องการของธุรกิจถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโปรแกรมการตลาด โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของธุรกิจ ในการนำไปเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2553) ได้สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งทางบวกและทางลบ โดยสภาพแวดล้อมประกอบด้วยสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกองค์กรที่ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมได้ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ผู้บริหารสามารถควบคุมได้

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมภายในเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถควบคุมได้เช่น ระบบงาน ผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร สิ่งอำนวยความสะดวก และวัฒนธรรมองค์กร หากองค์กรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆล้วนส่งผลต่อจิตใจ ความคิด และพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นหากองค์กรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเอื้อต่อการทำงานให้กับพนักงานย่อมส่งผลดีต่อองค์กรและส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ที่ดีอีกด้วย

**2.3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

**2.3.1. ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี**

Dubin (2000) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึงพฤติกรรมการทำงานด้วยความเต็มใจของพนักงาน แม้ปราศจากคำสัญญาว่าจะให้รางวัลซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การ ผลจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ ทำให้หน่วยงานในองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น

George และ Jones (1999) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์การ เช่นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การป้องกันขโมยในองค์การ การป้องกันไฟไหม้การให้คำแนะนำทางบวกเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ

Greenberg และ Baron (1997) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึง การปฏิบัติของสมาชิกในองค์การที่นอกเหนือจากความต้องการในงานที่เป็นทางการของพวกเขาหรือเป็นการปฏิบัติที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

Greenberg (2002) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่เป็นทางการในการทำงานและเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือภายในองค์การ

Katz และ Kahn (1989 อ้างถึงใน Organ, 1991) ให้ความหมายว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือและความเป็นมิตรซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ในหน่วยงานรัฐบาล ในคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกต และถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์การ เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่างๆ ในองค์การจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้

Luthans (1998) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีส่วนร่วมกับองค์การเกินกว่าบทบาทหน้าที่ในการทำงานผลจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและความมีประสิทธิภาพขององค์การ

Maschane และ Gilnow (2000) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ เช่น หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความอดทนต่อการบีบบังคับ การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การและทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ปกติของตน

Moorhead และ Griffin (2001) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการสร้าง สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดผลทางบวกต่อองค์การ

Newstrom และ Davis (1997) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติโดยสมัครใจในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์การ

Organ (1997) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึงบทบาทพิเศษหรือบทบาทที่นอกเหนือกว่างานในหน้าที่ ไม่มีรางวัลให้ในระบบที่เป็นทางการ

Spector (1996) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์การ เช่น การทำงานตรงเวลาการช่วยเหลือคนอื่น ๆ การอาสาสมัครทำงานโดยไม่ได้รับการขอร้อง ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานไม่ใช้เวลาในที่ทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว

War (1996) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจทำตามสถานการณ์โดยเป็นอิสระจากองค์การ เช่น การทำสิ่งที่ชอบให้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ พฤติกรรมเหล่านี้น่าจะได้รับการแสดงออกจากพนักงานที่รับรู้ว่าการจ้างงานเป็นไปอย่างเท่าเทียม

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการสร้าง สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดผลทางบวกต่อองค์การ ทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้เกิดเป็นความสำเร็จแก่องค์กร

**2.3.2. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational citizenship behavior) เป็นแนวคิดได้รับความนิยมในการศึกษาอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้แนวคิดนี้ได้รับการพูดถึงตั้งแต่ปี ค.ศ.1938 โดย บาร์นาร์ด(Barnard. 1938) ซึ่งให้คำจำกัดความว่า คือ ความตั้งใจที่จะให้ความร่วมมือ (Wilingness to cooperate) ต่อมาเคทซ์ (Katz. 1964) ให้คำจำกัดความว่า คือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Spontaneous Behavior);(Podsa koff.2000) และคนที่ทำให้แนวคิดนี้ได้รับความนิยมและให้คำจำกัดความว่าเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ เดนนิส ออร์แกน ศาสตราจารย์ทางด้านการจัดการของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในอินเดีย โดยเขาได้เริ่มศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจังตั้งแต่ปี ค.ศ.1977 (Organ; Podsakoff; & Mackenzie.2006) และต่อมานักวิชาการได้ศึกษาและพัฒนาเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องจนได้นิยามไว้หลากหลายดังนี้

(Tugba Korkmaz; & Ebru Arpaci.2009: 2432; exiting Bolino; et al.2002)กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน ช่วยเหลือผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สนใจในกิจกรรมและภารกิจขององค์การโดยรวม โดยพฤติกรรมทั้งหมดนี้จะนำมาซึ่งประโยชน์ขององค์การสอดคล้องกับ ออฟเฟย์ (GeoffeyA. Trivers .2009) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคลด้วยความเต็มใจในการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยไม่หวังผลตอบแทนหรือรางวัลใดๆ ทั้งสิ้นจากองค์การ และสอดคล้องกับนาดิม จาฮานเกียและคนอื่นๆ (Nadim Jahangir; & et al.2004 ; exiting Van Dyne, Graham, & Dienesch.1994) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึง เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้พนักงานจะมีความเต็มใจในการรับผิชอบหน้าที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายและจะแสดงบทบาทพิเศษในการรับผิดชอบและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ อย่างไรก็ดียังไม่มีการกำหนดแน่ชัดว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การควรมีที่องค์ประกอบเนื่องจากมีการศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณาเนื้อหาตามองค์ประกอบที่มีการศึกษากันเป็นจำนวนมาก พบว่ามีความคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้ออร์แกน และคณะ (Organ; Podsakoff, & Mackenzie.2006; citing Podsakoff,et al 1990) ได้พัฒนาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากการศึกษาของออร์แกน (Organ. 1988) โดยพัฒนาขึ้นเป็น 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง (Attruism) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการช่วยเหลือแก้ปัญหาให้แก่บุคคลอื่นในองค์การโดยไม่หวังผลตอบแทน

2. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจรับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างสมบูรณ์แม้จะนอกเหนือเวลางาน การปฏิบัติตาม กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆขององค์การตลอดจนการใช้เวลาว่างจากการทำงาน

3. ความมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การอดทนอดกลั้นจากความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือความเครียดที่เกิดจากการทำงาน

4. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การเห็นใจและการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นกับผู้อื่น

5. การทำหน้าที่ให้กับสังคม (Civic Virtue) หมายถึง การมีส่วนร่วมกับองค์การด้วย ความรับผิดชอบและสร้างสรรค์

จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้นักวิซาการและนักปฏิบัติจำนวนหนึ่งได้ตั้งข้อสังเกตในข้อสรุปจากงานวิจัยต่างๆ ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมของการอาสาสมัครด้วยความเต็มใจและจริงใจ (Voluntary Behavior) ของพนักงาน แต่ก็มีพนักงานจำนวนไม่น้อยในปัจจุบันที่แสดงพฤติกรรมนี้ในรูปแบบของภาพลวงตา (Ilusive OCB) (ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ.2556) ซึ่งจะกลายเป็นพฤติกรรมการจัดการความประทับใจ (ImpressionManagement Be havior) โดยพฤติกรรมที่ปรากฏจะเป็นลักษณะของเชิงผลประโยชน์ ซึ่งในระยะยาวจะส่งผลกระทบในเชิงลบต่อองค์การและทำให้องค์การไม่ประสบความสำเร็จ

สำหรับปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น ประกอบไปด้วยหลายปัจจัย อาทิเช่น ลักษณะงาน การรับรู้ความยุติธรรม ความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีJob Characteristic ของ Hackman & Odham (1980) ที่ระบุว่า คุณลักษณะของงานที่ประกอบไปด้วยการได้ทำงานที่ใช้ทักษะหลากหลาย งานที่ทำมีความสำคัญและต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ มีอิสระในการทำงานและได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน และส่งผลให้เกิดความผูกพัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Podsakoff (2000) ที่ระบุว่าความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมจะส่งผลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ หากกล่าวถึงพฤติกรรมของมนุษย์แล้วสามารถแปลความได้หลายแง่มุม อาทิเช่น การศึกษาด้านสรีรวิทยาให้ความหมายของพฤติกรรมมนุษย์ว่าเป็นกิจกรรมทางกายที่ตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นเร้าภายนอก ส่วนแง่มุมกฎหมายนั้น พฤติกรรมหมายถึงการกระทำที่เกิดขึ้นของปัจเจกบุคคลที่ก่อให้เกิดผลทางกฎหมายได้แต่ในศาสตร์ทางจิตวิทยา กล่าวว่าพฤติกรรม คือ การตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดๆ ของมนุษย์และสัตว์ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำที่เห็นได้โดยชัดเจน หรือเป็นการกระทำที่มีนัยยะอื่นสำหรับการบริหารองค์การนั้น สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การคือการศึกษาเรื่องพฤติกรรมของพนักงานหรือสมาชิกขององค์การนั้นๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจและความผูกพันในองค์การ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมตามที่องค์การต้องการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การในที่สุด ซึ่งแคทช์และคณะ (Katz et al,1964) ได้แบ่ง พฤติกรรมของสมาชิกขององค์การ ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In-role Behavior) หมายถึง พฤติกรรมพื้นฐานทั่วไปที่องค์การต้องการให้พนักงานปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และทำให้งานนั้นสำเร็จลุวงไปได้ด้วยดี

(2) พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra-role Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่องค์การไม่ได้ระบุให้พนักงานปฏิบัติตามหน้าที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต่อมา สมิทธ์ (Smith, 1983) ได้แบ่งพฤติกรรมกลุ่มนี้ออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ การมุ่งเน้นองค์การเป็นสำคัญ อาทิเช่น การยอมรับในกฎระเบียบขององค์การและการมุ่งเน้นบุคคลเป็นสำคัญ อาทิ การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ความมีน้ำใจไมตรีแก่กัน

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นได้มีนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ว่าต้องปฏิบัติและไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานแสดงถึงความเต็มใจในการทำเพื่อองค์การให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันภายในองค์การมักเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้ (Kathryn, Talya, Brian, Jennifer & Stacy, 2013; 0rgan อ้างถึงในอมรรรัตน์, 2551; Katz & Kahn, 1989; Hannes & Nerina, 2013; Ebrahem & Aa)

**2.3.3. ประเภทและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**

ขญารัศม์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ(2556)พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถแบ่งประเกทได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทที่หนึ่ง : การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้งบนพื้นฐานคุณลักษณะส่วนบุคคล (Altruistic OCB Based on Personality)คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีที่สุดและสามารถอธิบายพฤติกรรมของพนักงานที่หลากหลายและแตกต่างกันของแต่ละบุคคลได้ นั่นหมายถึงว่าพนักงานจำนวนมากในองค์การที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพราะเป็นคุณลักษณะส่วนตัว หรือนิสัยส่วนตัว (Inherent Personality) ที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจภายในและการเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง ซึ่งเมื่อได้กระทำพวกเขาจะมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนกระทำโดยไมได้สนใจเรื่องผลตอบแทน รางวัลหรือผลประโยชน์ ไม่มีความต้องการหรือจงใจที่จะทำเพื่อสร้างชื่อเสียงและไม่หยุดที่จะกระทำ ถึงแม้ว่าจะถูกแรงกดดันจากภายนอก เช่น การอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานแก้ปัญหาในการทำงาน การอาสาปกป้องชื่อเสียงองค์การ การมีความคิดสร้างสรรค์ในการเสนอแนวทางใหม่เพื่อพัฒนาองค์การ เป็นต้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทนี้ เป็นรูปแบบของ "อาสาสมัคร" (Volunteer) ที่มีความหมายและองค์ประกอบคล้ายกันคือ เป็นการเลือกกระทำสิ่งต่างๆ ที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และการกระทำนี้ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) การเลือก (Choose) อันเป็นการเน้นที่เจตจำนงที่อิสระในการกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดๆ 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibity) หมายถึงการกระทำที่มุ่งมั่นเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งบุคคล กลุ่มคนหรือสังคม 3) ไม่หวังผลตอบแทนหรือรายได้ทางเศรษฐกิจ และ 4) ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ส่วนผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทนี้เป็นเชิงบวกทั้งต่อระดับปัจเจกบุคคลและองค์การ คือ ทำให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทที่สอง : ความรับผิดชอบบนพื้นฐานการตอบแทนและการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกันแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theany) อธิบายพฤติกรรมในลักษณะนี้ว่าเมื่อพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมรับรู้ว่าองค์การมีความยุติธรรม พวกเขาจะแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อทดแทนองค์การเป็นการแลกเปลี่ยน ด้วยเหตุนี้หัวหน้าควรจะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมและเคารพซึ่งกันและกัน สร้างความไว้วางใจเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างไรก็ตามถ้าพนักงานมีสัญญาใจ ( Positive Psychology Contact) พนักงานจะยิ่งเพิ่มพฤติกรรมดังกล่าวมากขึ้น ส่วนผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทนี้มีทั้งผลเชิงบวกและผลเชิงลบต่อระดับปัจเจกบุคคลในผลเชิงบวก อธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานรับรู้ในความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนที่ดีระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์การในด้านต่างๆ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน สวัสดิภาพ ค่าจ้างการพัฒนาพนักงาน เป็นต้น พนักงานจะตอบแทนความสัมพันธ์ ด้วยการเพิ่มความไว้วางใจและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้า และพนักงานกับองค์การ กลายเป็นเครือข่ายทางสังคมในองค์การเพิ่มความผูกพันต่อองค์การและความจงรักภักดี มีความพยายามทุ่มเทการทำงานด้วยกายและใจมากขึ้นเพื่อให้ตนและองค์การประสบความสำเร็จด้วยเป้าหมายร่วมกัน และมีการปรับปรุงประสิทธิภาพตนเองเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ส่วนผลเชิงลบที่ส่งผลต่อปัจเจกบุคคล คือ พนักงานเกิดข้อพันธนาการทางคุณธรรม (MoralBandage) จากพันธะหรือข้อผูกมัดที่ต้องตอบแทนต่อองค์การ ทำให้พนักงานต้องได้อย่างเสียอย่าง เช่นเมื่อพนักงานเสียสละความสุขส่วนตัวและเวลาครอบครัวเพื่อทุ่มเทให้งานขององค์การสำเร็จโดยการปฏิบัติงานหลังเลิกงานจนดึก สิ่งที่ได้ตอบแทนจากองค์การอาจเป็นรางวัลตอบแทน หรือไม่ใช่รางวัลตอบแทน แต่สิ่งที่สูญเสียไปของพนักงาน คือ เวลาและสุขภาพ

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทที่สาม : ในเชิงเครื่องมือบนพื้นฐานผลประโยชน์ส่วนตน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่ใช่พฤติกรรมหรือการกระทำในลักษณะเชิงรับ แต่เป็นเรื่องของการรับรู้ของพนักงานระหว่างงานกับองค์การ เป็นพฤติกรรมเชิงรุกที่พนักงานเลือกที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความต้องการบางอย่างและเพื่อให้ตนเกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้โบริโน (ขญารัตมิ์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ.2556; อ้างอิงจาก Bolino. 1999) อธิบายว่า ถ้าพนักงานรับรู้ว่า การแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนำผลประโยชน์มาสู่ตน พนักงานมีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวมากขึ้นและพนักงานเป็นจำนวนมากที่ใส่ล่าหารางวัลหรือผลตอบแทนจากองค์การโดยใช้กลยุทธ์ (Tactics) ของการจัดการความประทับใจ (Impression Management: IM)

ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ(2556) ; อ้างอิงจาก Yun, & et al.2007 ได้นำแนวคิดทฤษฎีการจัดการความประทับใจ (Impression Management: M) มาอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในสถานที่ทำงาน หรือในองค์การ การจัดการความประทับใจ หมายถึง ความพยายามของบุคคลในการสร้างรักษา ป้องกัน หรือเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ของตน ต่อผู้อื่น เพื่อทำให้ตนเองมีอิทธิพลต่อความประทับใจ เจตคติ หรือความคิดของบุคคลเป้าหมาย ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรู้สำนึกหรือเกิดขึ้นจากความตั้งใจของบุคคล โดยการทำให้ตัวเองเป็นที่ชื่นชอบ หรือเป็นที่โปรดปรานของผู้อื่น (Ingratiation) เช่นการยกย่องและประจบเอาใจผู้บังคับบัญชา การทำให้ผู้นำพึงพอใจ การจงใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและการโฆษณาตัวเอง (Self-Promotions) ต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ถ้าพนักงานในองค์การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในรูปแบบของภาพลวงตา(Ilusive OCB) ก็จะกลายเป็นพฤติกรรมการจัดการความประทับใจ (Impression Management Behavior)นั่นเอง ในการหลักการนี้อธิบายไว้ว่า พนักงานที่แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเปรียบเสมือน"ทหารที่ดี" (A Good Soldier) ส่วนพนักงานที่ใช้กลยุทธ์การจัดการความประทับใจเปรียบเสมือน"นักแสดงที่ดี" (A Good Performance) ซึ่งองค์การจำเป็นต้องตรวจสอบอย่างรอบคอบว่าพฤติกรรมของพนักงานเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หรือเป็นพฤติกรรมการจัดการความประทับใจ เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานที่ใช้การจัดการความประทับใจได้รับรางวัลหรือผลประโยชน์ต่างๆ จากความสามารถในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับตนเองได้อย่างประสบความสำเร็จ และที่สำคัญการนำกลยุทธ์การจัดการความประทับใจมาเป็นเครื่องมือในการแสวงหาและบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัว ทั้งนี้ถ้าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าใจในพฤติกรรมของพนักงานที่ใช้กลยุทธ์ การจัดการความประทับใจ และไปสนับสนุนพนักงานเหล่านี้ให้ได้รับผลประโยชน์ หรือความดีความชอบจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจหรือพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งปัญหาที่กระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ ส่วนผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทนี้ มีผลลัพธ์เชิงลบต่อองค์การมากกว่าเชิงบวก และมีผลลัพธ์เชิงบวกต่อระดับปัจเจกบุคคลมากกว่าเชิงลบ

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทที่สี่ : ในเชิงบังคับบนพื้นฐานจากความกดดันในส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทนี้ อธิบายไว้ว่า องค์การต่างๆในปัจจุบันมีการกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถและความพยายามของพนักงานแต่ละคน และจากการกำหนดนโยบายนี้ทำให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลสูง จะบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงาน ปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ (Extra-RoleJobs) ดังนั้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทนี้เกิดขึ้นจากความกดดัน ซึ่งมีอิทธิพลมาจากปัจจัยต่างๆ (Context- Forced OCB) ในยุคเศรษฐกิจที่มีองค์ความรู้เป็นฐานและเริ่มเป็นบรรทัดฐานในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในลักษณะเชิงบังคับจะมีประโยชน์ต่อองค์การ แต่จะเป็นประโยชน์ที่ไม่ยั่งยืนและในระยะยาวก่อให้เกิดผลเสียต่อพนักงานและองค์การ ส่วนผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีผลลัพธ์เชิงลบต่อทั้งองค์การและปัจเจกบุคคล จากการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งสี่ประเภท ทำให้เรารู้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอาจไม่ใช่พฤติกรรมเชิงอาสาด้วยความเต็มใจร้อยเปอร์เซ็นต์ ภายใต้สถานการณ์ที่จำเพาะเจาะจง พนักงานอาจเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมในลักษณะใดที่เอื้อประโยชน์ต่อพวกเขา ซึ่งระดับความเข้มข้นของการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะผันแปรตามปัจจัยบริบทที่แตกต่างกัน

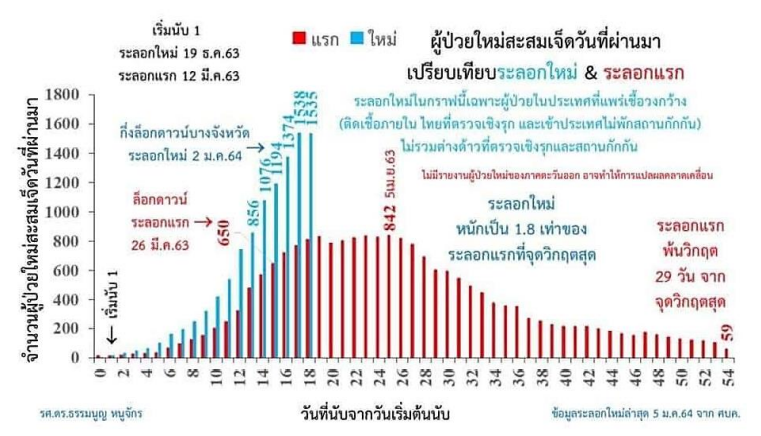
จากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ประเภทและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หรือ OCB นักวิชาการและนักวิจัยทั้งหลายต่างพิจารณาว่าเป็นพฤติกรรมเชิงบวกเป็นพฤติกรรมของการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการเสียสละอาสาช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจและจริงใจโดยไม่หวังผลตอบแทน

ซึ่งพฤติกรรมนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในระยะยาวอย่างยั่งยืน ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมนี้ในเชิงบวกจำนวนมากแต่ยังขาดงานวิจัยที่จะศึกษาถึงผลในเชิงลบที่ส่งผลต่อองค์การและปัจเจกบุคคล และจากการศึกษายังพบว่าสามารถแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในลักษณะการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้งบนพื้นฐานคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในลักษณะความรับผิดชอบบนพื้นฐานการตอบแทนและการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในลักษณะเชิงเครื่องมือบนพื้นฐานผลประโยชน์ส่วนตน และ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในเชิงบังคับบนพื้นฐานจากความกดดันซึ่งระดับความเต็มใจที่พนักงานจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคล ประเภทของพฤติกรรมและวัตถุประสงค์ของพนักงาน แต่เป็นที่น่าจะสังเกตว่าในปัจจุบันด้วยสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปและมีการแข่งขันกันมากขึ้น องค์การต้องปรับตัวและมีการพัฒนาขีดความสามารถ จึงทำให้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ดังนั้นพนักงานจึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในลักษณะเชิงเครื่องมือเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกิดจากความกดดันอย่างกว้างขวาง และเริ่มเป็นบรรทัดฐานในองค์การซึ่งตรงข้ามกับแนวคิดดั้งเดิมของนักวิชาการต่างๆ ที่มองว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมเชิงอาสาที่กระทำด้วยความเต็มใจและจริงใจ ไม่หวังผลตอบแทนไม่ได้ถูกกดดันหรือบังคับ และเป็นพฤติกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จโดยไม่เกี่ยวกับการมุ่งบรรลุเป้หมาย หรือประโยชน์ส่วนตัว

**2.4. สถานการณ์โควิด-19**

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข(2565) จากการติดตามสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ในประเทศ คาดว่าจะพบจำนวนผู้ ติดเชื้อเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ แต่จำนวนผู้เสียชีวิตอาจเพิ่มสูงขึ้นเล็กน้อยหรือคงที่ และจะมีการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 สายพันธุ์โอไมครอนอย่างต่อเนื่อง และอาจครอบคลุมทุกจังหวัดของประเทศ ทำให้อาจพบจำนวนผู้ติดเชื้อ มากกว่า 10,000 ราย และอาจประสบกับปัญหาเดียวกันกับการระบาดของเชื้อในระลอกเดือน เมษายนที่ผ่านมา แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าความรุนแรงของเชื้ออาจไม่เท่ากับเชื้อสายพันธุ์เดลต้า แต่เพื่อเป็นการ ป้องกันจำนวนการรักษาพยาบาลที่มากเกินจำนวนที่รับได้ ประชาชนจึงยังคงต้องป้องกันการติดเชื้อโดยการปฏิบัติ ตามมาตรการอย่างเคร่งครัด รวมถึงเข้ารับการฉีดวัคซีนเข็มกระตุ้น เพื่อให้ประชากรมีภูมิคุ้มกันโดยเร็ว ทีมตระหนักรู้สถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19



ภาพที่1 ผู้ติดเชื้อ COVID-19 สะสมในประเทศไทย (กรมควบคุมโรค)

กรมควบคุมโรค (2563) ได้อธิบายเกี่ยวกับโรคอุบัติใหม่ไวรัสโควิด-19 (COVID-19)ที่ประกอบด้วยลักษณะของโรค อาการของผู้ป่วย การรักษา ลักษณะของเชื้อไวรัส การป้องกันตนเองและการแพร่กระจายของเชื้อ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 เป็นตระกูลของไวรัสที่ก่อให้อาการป่วยตั้งแต่โรคไข้หวัดธรรมดาไปจนถึงโรคที่มีความรุนแรงมาก เช่น โรคระบบทางเดินหายใจตะวันออกกลาง (MERS-CoV)และโรคระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (SARS-CoV) เป็นต้น ซึ่งเป็นสายพันธุ์ใหม่ที่ไม่เคยพบมาก่อนในมนุษย์ก่อให้เกิดอาการป่วยระบบทางเดินหายใจในคน และสามารถแพร่เชื้อจากคนสู่คนได้โดยเชื้อไวรัสนี้พบครั้งแรกในการระบาดในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีนในช่วงปลายปี 2019

1. อาการของผู้ป่วยไวรัสโควิดสายพันธุ์ใหม่ 2019

อาการทั่วไป ได้แก่ อาการระบบทางเดินหายใจ มีไข้ ไอ หายใจถี่ หายใจลำบาก ในกรณีที่อาการรุนแรงมาก อาจทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อน เช่น ปอดบวม ปอดอักเสบ ไตวาย หรืออาจเสียชีวิต

2. การรักษาผู้ป่วยไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019

การรักษาแบบประคับประคองเพื่อบรรเทาอาการป่วยต่าง ๆ โดยปัจจุบันยังไม่มีวัคซีนป้องกันโรค

3. ลักษณะของเชื้อไวรัส

ระยะเวลาการมีชีวิตอยู่ของเชื้อในสิ่งแวดล้อม เช่น บนสิ่งของ อาหาร ยังไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนว่าไวรัสโควิดสายพันธุ์ใหม่ 2019 อยู่บนพื้นผิวได้นานเพียงใด ขณะที่ข้อมูลเบื้องต้นแสดงให้เห็นว่าไวรัสอาจอยู่รอดได้ในไม่กี่ชั่วโมง โดยน้ำยาฆ่าเชื้อสามารถฆ่าเชื้อไวรัสไม่ให้สามารถแพร่เชื้อได้

4. ความรุนแรงของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019

เมื่อเทียบกับไวรัสโคโรนาสายพันธุ์อื่น ๆ นั้น ผู้ที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019มีอาการคล้ายไข้หวัด อาการทางเดินหายใจ เช่น มีไข้ ไอ มีน้ำมูก ในผู้ป่วยบางรายอาจมีอาการรุนแรงทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อน เช่น ปอดบวม ปอดอักเสบ ไตวาย หรืออาจเสียชีวิต แม้ว่าอาการหลายอย่างจะคล้ายคลึง แต่เนื่องจากเกิดจากเชื้อไวรัสที่แตกต่างกัน จึงเป็นเรื่องยากที่จะสามารถระบุโรคตามอาการเพียงอย่างเดียว จึงต้องอาศัยการทดสอบทางห้องปฏิบัติการเพื่อยืนยันเชื้อ

5. การแพร่กระจายของเชื้อ

ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 มีความเป็นไปได้ที่มีสัตว์เป็นแหล่งรังโรค ส่วนใหญ่แพร่กระจายผ่านการสัมผัสกับผู้ติดเชื้อ ผ่านทางละอองเสมหะจากการไอ จาม น้ำมูก น้ำลาย ปัจจุบันยังไม่มีหลักฐานสนับสนุนการแพร่กระจายเชื้อผ่านทางการพื้นผิวสัมผัสที่มีไวรัสแล้วมาสัมผัส ปาก จมูกและตาสามารถแพร่เชื้อผ่านทาง Fexo-oral route ได้ด้วย

6. การป้องกันตนเอง

หลีกเลี่ยงการสัมผัสใกล้ชิดผู้มีอาการป่วย รักษาระยะห่างอย่างน้อย 1 เมตร หลีกเลี่ยงการสัมผัสบริเวณตา จมูกและปาก โดยไม่ได้ล้างมือ ควรล้างมือบ่อย ๆ ด้วยน้ำและสบู่ หรือน้ำยา

แอลกอฮอล์ล้างมือ 70% หากมีไข้ ไอ หายใจลำบาก ให้ไปพบแพทย์ทันที และแจ้งประวัติการเดินทางเมื่อมีอาการป่วยควรป้องกันการแพร่กระจายเชื้อสู่ผู้อื่น โดยควรพักอยู่ที่บ้าน ปิดปากและจมูกด้วยทิชชูทุกครั้งที่ไอหรือจาม และทิ้งลงถังขยะ ทำความสะอาดและทำลายเชื้อตามวัสดุสิ่งของและผิวสัมผัสต่าง ๆ และหากสงสัยว่ามีอาการป่วยจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 โดยเฉพาะผู้ป่วยสงสัยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จะมีอาการไข้ ร่วมกับ อาการทางเดินหายใจเช่น ไอจาม มีน้ำมูก เหนื่อยหอบ และมีประวัติเดินทางไปยังประเทศจีน ภายใน 14 วันก่อนเริ่มมีอาการ หากมีอาการและประวัติเดินทางดังกล่าว ควรรีบไปพบแพทย์ พร้อมแจ้งประวัติการเดินทางเพื่อรับการตรวจวินิจฉัยและรักษาต่อไปชนิดของหน้ากากอนามัยที่สามารถป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาได้นั้น หากบุคคลที่ไม่มีอาการระบบทางเดินหายใจ ไม่จำเป็นต้องสวมหน้ากากอนามัย (Surgical Mask เนื่องจากไม่มีหลักฐานแสดงถึงการป้องกันบุคคลที่ไม่ป่วย อย่างไรก็ตามอาจสวมใส่หน้ากากอนามัย ในประเทศที่มีความเสี่ยง หรือเมื่ออยู่ในที่ชุมชนที่มีคนจำนวนมากเพื่อป้องกันตัวเอง ส่วนบุคคลที่มีอาการระบบทางเดินหายใจควรสวมหน้ากากอนามัย (Surgical Mask) และไปพบแพทย์ หากมีไข้ ไอ และหายใจลำบาก

**การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ (New Normal Behavior)**

กรมสุขภาพจิต (2563) ได้อธิบายถึงการดำเนินวิถีชีวิตใหม่ หรือ New Normal ตั้งแต่ความเป็นมา การดำเนินวิถีชีวิตใหม่กับสถานการณ์โควิด ตลอดจนพฤติกรรมแบบ New Normal กับชีวิตวิถีใหม่ของคนไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นมาของคำว่า New Normal

New Normal ถูกนำมาใช้ครั้งแรกโดยบิลล์ กรอส (Bill Gross) ผู้ก่อตั้งบริษัทบริหารสินทรัพย์ชาวอเมริกัน โดยตอนนั้นเขาใช้อธิบายถึงสภาวะเศรษฐกิจโลก หลังจากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจแฮมเบอร์เกอร์ ในสหรัฐฯ ช่วงระหว่างปี 2007-2009 สาเหตุที่ต้องใช้คำว่า “New Normal"เพราะเดิมทีวิกฤติเศรษฐกิจจะมีรูปแบบค่อนข้างตายตัวและเป็นวงจรเดิม คือเมื่อเศรษฐกิจเติบโตไปได้ช่วงระยะหนึ่ง จะมีปัจจัยที่ทำให้เกิดเป็นวิกฤติทางเศรษฐกิจ และหลังจากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจไม่นานเศรษฐกิจก็จะเริ่มฟื้นตัว แล้วก็กลับมาเติบโตได้ดีอีกครั้ง สิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นปกติจนเรียกได้ว่าเป็น ‘เรื่องปกติ’ (Normal) ก็ได้แต่หลังจากการเกิดวิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ หลายคนมองว่าเศรษฐกิจโลกจะไม่สามารถกลับไปเติบโตได้ดีเหมือนเดิม ด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น การพยายามกระตุ้นเศรษฐกิจมากเกินไป ทั้งที่หลายประเทศมีหนี้สาธารณะสูงมาก การยืมเงินจากอนาคต เพื่อแลกกับการเติบโตทางเศรษฐกิจในวันนี้ จะส่งผลให้เติบโตได้ลดลงในอนาคต ดังนั้นคำว่า “New Normal" จึงถูกนำมาใช้เพื่อพูดถึงการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ถดถอยลงและคาดว่าจะไม่กลับมาเติบโตในระดับเดิมได้อีกต่อไป

2. การดำเนินวิถีชีวิตใหม่ หรือ New Normal กับสถานการณ์โควิด -19

ก่อนสถานการณ์โควิด-19 ในแง่การพัฒนาประเทศและเศรษฐกิจ ประเทศไทยได้เผชิญวิกฤติมาหลายครั้ง แต่โควิด-19 ถือปรากฏการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมหาศาล เพราะเป็นการระบาดใหญ่ทั่วโลก ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างรุนแรงในระยะสั้น และหลายพฤติกรรมจะอยู่ถาวรกลายเป็น New Normal ซึ่งเป็นสิ่งที่หลายองค์กรกำลังศึกษาอยู่ เนื่องจาโควิด-19 เป็นโรคอุบัติใหม่ที่เรายังไม่รู้จักมาก่อน ส่งผลต่อวิถีชีวิต การทำงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน การเกิดขึ้นและการดำเนินโควิด-19 ครั้งนี้ จึงเป็นสถานการณ์ที่หลายคนคาดว่าคงจะยาวนานพอสมควร จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรในหลายพฤติกรรมของผู้คนความไม่แน่นอนและการคาดเดาสถานการณ์ไม่ได้ ประกอบกับการได้รับข้อมูลข่าวสารถึงผลกระทบต่าง ๆ อาจก่อให้เกิดความเครียด ความกลัว ในจิตใจของคนไทยได้ทุกเพศทุกวัย

3. พฤติกรรมแบบ New Normal กับชีวิตวิถีใหม่ของคนไทย

มีข้อมูลจากเว็บไซต์ธรรมนิติ ได้เผยแพร่ข้อมูลการสำรวจของซุปเปอร์โพลและนำเสนอแนวทางชีวิตวิถีใหม่ของคนไทยไว้ มีดังนี้คือ

3.1 การใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีควบคู่กับอินเทอร์เน็ตจะเข้ามามีบทบาทกับการใช้ชีวิตมากขึ้น ที่จากเดิมมีมากอยู่แล้ว แต่ในสังคมยุค New Normal สิ่งเหล่านี้จะเข้าไปอยู่ในแทบทุกจังหวะชีวิต ไม่ว่าจะเป็น การเรียนออนไลน์ การทำงานที่บ้าน การประชุมออนไลน์ การซื้อสินค้าออนไลน์ การทำธุรกรรม และการเอ็นเตอร์เทนชีวิตรูปแบบต่าง ๆ อย่างดูหนังฟังเพลง

3.2 การเว้นระยะห่างทางสังคม ผู้คนในสังคมจะเห็นความสำคัญของการเว้นระยะห่างที่เป็นแนวทางการใช้ชีวิตช่วงวิกฤติโควิด-19 และจะดำเนินชีวิตแบบนั้นต่อไป โดยรักษาระยะห่างทางกายภาพเพิ่มขึ้น และใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการสื่อสารและการใช้ชีวิตลดการปฏิสัมพันธ์ การไปในสถานที่สาธารณะ และเน้นการทำกิจกรรมที่บ้านมากขึ้น

3.3 การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง โดยเกิดความคุ้นชินจากช่วงวิกฤติโควิด-19 ที่ต้องดูแลด้านสุขภาพและความสะอาดเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อ ดังนั้นพฤติกรรมการใช้หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ และการล้างมืออย่างถูกวิธี และหมั่นสังเกตตัวเองเมื่อไม่สบายจะยังคงมีต่อไป รวมถึงการหันมาใส่ใจสุขภาพ การออกำลังกาย และการทำประกันสุขภาพจะมีแนวโน้มมากขึ้น

3.4 การสร้างสมดุลชีวิต การมีโอกาสได้ทำงานที่บ้าน ลดจำนวนวันการเข้าออฟฟิศ หรือการลดการพะปะผู้คนในสังคม แล้วหันมาใช้ชีวิต และทำงานที่บ้าน ทำให้ผู้คนมองเห็นแนวทางที่จะสร้างสมดุลชีวิตระหว่างอยู่บ้านมากขึ้น และจะเป็นแนวทางในการปรับสมดุลชีวิตระหว่างเวลาส่วนตัว การงาน และสังคมให้สมดุลมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ สถานการณ์โควิด-19 เป็นสถานการณ์ที่เริ่มแพร่ระบาดในประเทศจีน และแพร่กระจายไปในหลายประเทศทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของสถานการณ์โควิด-19 อาการทั่วไป ได้แก่ อาการระบบทางเดินหายใจ มีไข้ ไอ หายใจถี่ หายใจลำบาก ในกรณีที่อาการรุนแรงมาก อาจทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อน เช่น ปอดบวม ปอดอักเสบ ไตวาย หรืออาจเสียชีวิต ซึ่งส่งผลต่อการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทยทำให้พนักงานทำงานได้ไม่เต็มที่มีการขาดงานในช่วงที่รับเชื้อ ซึ่งบริษัทเอส. แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงที่ผ่านมาพนักงานได้มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ทำให้บริษัทสามารถอยู่รอดได้ในสถานการณ์ดังกล่าว

**2.5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน**

พงศ์ หรดาล ( 2549) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึงกริยาอาการที่แสดงออกหรือการเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอกและการแสดงออกอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมจากความเคยชิน ประสบการณ์ หรือการศึกษาอบรม เป็นต้น การแสดงออกอาจแสดงได้ทั้งการแสดงพฤติกรรมคล้อยตามหรือต่อต้าน และอาจเป็นคุณและโทษต่อเจ้าของพฤติกรรมนั้น ๆ ดังนั้นพฤติกรรมจึงเป็นลักษณะประจำตัวของมนุษย์เพราะมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การในการที่จะดำเนินกิจการใดกิจการหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานสำหรับแนวความคิดที่แสดงถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานนั้น ผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้ดังต่อไปนี้

ธีรพร สุทธิโส (2550) ให้ความหมายของพฤติกรรม คือ การทำงานเป็นทักษะในการทำงานหรือปฏิบัติงาน หรือการแสดงออกของพนักงานที่เหมาะสมและสอดคล้องในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือนโยบายขององค์การ

ลักษณ์ สภาวรรณวิสุทธิ์ (2550) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมคือ ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานหมายถึง การแสดงออกของพนักงานที่ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับศักยภาพการทำงาน ความรู้ความสามารถของพนักงานที่แสดงออกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายขององค์การ

ประเวช ชุ่มเกษรกิจ และศจีมาจ ณ วิเชียร (2560) พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคล แสดงออกเพื่อตอบสนอง หรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม (Baruch, 1968)ทั้งนี้พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานยังเป็นพฤติกรรมของพนักงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง การสนับสนุน และการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ กระบวนการใหม่ หรือขั้นตอนการทำงานใหม่ในงานของตนเองในกลุ่มงานหรือองค์กร ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน หมายถึงพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดจากการกระทำที่สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จากการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ และสามารถนำไปใช้โดยก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์และเพิ่มคุณค่าให้กับองค์การ

วิภาพร มาพบสุข (2546) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึงการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกมาให้ปรากฏ ให้เห็นเด่นชัดในการทำงาน เช่น การมีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา การมีวินัย การมีความริเริ่มสร้างสรรค์การมีวิจารณญาณในการทำงานรวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลไม่ได้แสดงออกให้เห็นโดยตรง เช่น ความรู้สึก การมีจิตสํานึกและการมีอุดมการณ์ในการทำงานที่ดีซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมกันภายในองค์การถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลขององค์การ จึงจำเป็นต้องรู้ที่มาของพฤติกรรม และเข้าใจวิธีการปรับพฤติกรรมของบุคคล โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วการทํานายพฤติกรรมของบุคคลให้ถูกต้องเป็นสิ่งที่ยากลําบาก เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากหลายองค์ประกอบ ซึ่งนักพฤติกรรมศาสตร์ชื่อ Kurt Lewin ได้สรุปสูตรเกี่ยวกับการพิจารณาพฤติกรรมของบุคคลไว้ดังนี้

B = f ( P , E )

เมื่อ B = พฤติกรรม (Behavior) f = ฟังก์ชั่น

P = ตัวบุคคล (Person) E = สภาพแวดล้อม (Environment)

จากสูตรดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากองค์ประกอบ

ก็คือ ตัวของบุคคลและสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลนั้น ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจึงสามารถทำนายได้จากลักษณะเฉพาะของบุคคลและสภาพแวดล้อมเช่นกัน

**2.5.1. องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย**

1. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยขององค์การ เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาการด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติตาม

2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานโดยไม่ต้องควบคุม ทำงานได้ตรงตามมาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนดไว้

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสนใจของพนักงาน ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่องค์การจัดขึ้น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมเพิ่มผลผลิตด้วยความเต็มใจ

4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การที่พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรือเสนอแนวคิดซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์การ

5. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

6. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความราบรื่น มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน และผลการปฏิบัติงานของทีมมีประสิทธิภาพ(พรพรรณ อุ่นจันทร์, 2543, หน้า 30)

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ พฤติกรรมการทำงานเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือ พนักงาน ที่ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ แสดงออกและตอบสนองในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ระเบียบข้อบังคับ ความรับผิดชอบ การมรส่วนร่วม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ทั้งที่เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์

**2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆที่กล่าวมา ผู้วิจัยพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มบุคคลต่างๆซึ่งสามารถนำมาใช้สนับสนุนการศึกษาครั้งนี้ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่ผ่านมาดังนี้

เบญจพร กลิ่นสีงาม ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 8,500 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 383 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน T-test, F-test และสมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2) บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานและความผูกพัน ค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาวะผู้นำ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายพิน มาสาลี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด ที่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับช่วงอายุ(generation) อายุงาน ระดับการศึกษา (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในกาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของ บริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด โดยทำการคำนวณหาด้วยการใช้วิธีการตามสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่ง 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศระดับช่วงอายุ (generation) อายุงาน ระดับกาศึกษา ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ส่วนที่ 4 ให้แสดงความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) พนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศระดับช่วงอายุ (generation) อายุงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า พฤติกรรมการทำงาน ด้านการลาอก พนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีพฤติกรมด้านการลาออกมากกว่าพนักงานหญิง (2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

กิตยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประชากรคือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 130 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.730-0.915 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบลำดับชั้นพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยคุณลักษณะงานปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายพฤติกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 72.20 มีสมการทำนายคือ Y = 1.293 + 0.369 (Xi) + 0.231 (XI) + 0.106 (X)

กิติยา วงษ์ภักดี เมทินี รัษฎารักษ์ บุบผา ฐานุตตมานนท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศในการท างานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากรสำนักงานศุลกากรตรวจของผู้โดยสาร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร จำนวน 144 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ใช้การสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็นแบบตามความสะดวก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและอนุมาน ประกอบไปด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากรส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุ 31-40 ปี สำเร็จการ ศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด ทำงานองค์กรระหว่าง0-5 ปี และมี ตำแหน่งอยู่ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน มีความเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานอยู่ ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากรที่มี คุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ บรรยากาศในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน (β= .168) ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน (β=.438) ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา (β=.313) และโอกาสความก้าวหน้าในงาน (β= .244) ส่งผลต่อพฤติกรรมทำงานตามบทบาทของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาทิตย์ แก้วแทน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 300 ชุด สถิติใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Samplest-test, One-Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีและปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีทั้งสิ้น 5 ประเด็นดังนี้ 1.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2.ด้านเงินเดือน 3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4.ด้านสภาพการทำงาน 5.ด้านนโยบาย

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงาน ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา มีกลุ่มตัวอย่าเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-Test การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ Scheffe's) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณ (MultipleRegression) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้านได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R เท่ากับ 054 ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ <0.001 อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลคือความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีนัยสำคัญที่ 0.048 ดังนั้นเจ้าของสถานประกอบควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

จันทร์เพ็ญ มีนคร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร (2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล หลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครและ (3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในองค์การ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูง

สุกริน ทวีสุต (2562) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่และ 2)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการท างานกับความสุขในการท างานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 185 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ผลการศึกษา พบว่า1) บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข โดยระดับความสุขด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณดี2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านใฝ่ รู้ดีสูงกว่าด้านอื่น โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดีโดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

วัฒนชัย ไชยอำพร (2562) การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้(1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการททำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิธีการทางสถิติที่ใช้ได้แก่สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (SimpleRegression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมการบริการในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 โดยวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 64.6 (3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมการบริการในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 67.2 และ (4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมการบริการในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 63.3

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างการค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกมา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัทก่อสร้างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 200 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย One-way ANOVA, Lcast Significant Dificrence และ Multiple LinearRegression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และมีอายุการทำงาน 1-3 ปี ผลจากการวัดระดับความสำคัญ พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ทางกายภาพ และสังคม มีความสำคัญในระดับมาก ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค้านครอบครัว ด้านการเงิน และด้านสติปัญญามีความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการทำงาน และด้านเวลามีความสำคัญในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า อายุ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการ ได้รับการขอมรับในสังคม และในภาพรวม รายได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการขอมรับในสังคม อายุการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านการได้รับการขอมรับในสังคม ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ และทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงิน และด้านสติปัญญามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

สาธิต สุวรรณโสภา วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทางานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการท างานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมลีสซิ่งไทย จำนวน 323คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-StageSampling) โดยแบ่งขนาดบริษัทลีสซิ่งเป็นกลุ่มตามจำนวนพนักงาน (Stratified Sampling) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05และ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ และด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุบิน ชะรอยรัมย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมภายนอกกับความคาดหวังของผู้ประกอบการธุรกิจการค้าชายแดน : กรณีศึกษาอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกกับความคาดหวังของผู้ประกอบการธุรกิจการค้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับความคาดหวังของผู้ประกอบการด้านการค้าชายแดนสะเดา จังหวัดสงขลา2) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาผู้ประกอบการค้าชายแดนสะเดา จังหวัดสงขลา และ3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะผู้ประกอบการค้าชายแดนอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและกฎหมาย และด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความคาดหวังจากผลกำไรยอดขาย และความยั่งยืนในธุรกิจของผู้ประกอบการค้าชายแดนอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

2) การพยากรณ์กาไรของผู้ประกอบธุรกิจการค้าชายแดนอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลากับตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านการเมืองและกฎหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์ R Square มีดัชนีความเชื่อมั่น ร้อยละ 20.60 ในการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนด้านกาไร คือ ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านการเมืองและกฎหมาย โดยมีค่า F เป็นค่าบวกเท่ากับ 17.182 ที่ระดับนัยสำคัญอย่างสูงในระดับ .000 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้น ตัวแปรอิสระจึงเป็นนัยสำคัญมีอิทธิพลในการพยากรณ์ตัวแปรได้อย่างถูกต้อง สามารถเขียนสมการถดถอยแสดงการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังด้านกาไร คือ Y1 = (.719) + (.007)E + (.035)C + .976P

3) การพยากรณ์ยอดขายของผู้ประกอบธุรกิจการค้าชายแดนอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลากับตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านการเมืองและกฎหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์ R Square มีดัชนีความเชื่อมั่น ร้อยละ 5.80 ในการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนด้านยอดขาย คือ ด้านการเมืองและกฎหมาย โดยมีค่า F เป็นค่าบวกเท่ากับ 12.427 ที่ระดับนัยสำคัญอย่างสูงในระดับ .001เปอร์เซ็นต์ ดังนั้น ตัวแปรอิสระจึงเป็นนัยสำคัญมีอิทธิพลในการพยากรณ์ตัวแปรได้อย่างถูกต้องสามารถเขียนสมการถดถอยแสดงการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังด้านยอดขาย คือ Y2 = 1.244 + (.463)P

4) การพยากรณ์ความยั่งยืนของผู้ประกอบธุรกิจการค้าชายแดนอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลากับตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านการเมืองและกฎหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์ R Square มีดัชนีความเชื่อมั่น ร้อยละ 14.10ในการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนความยั่งยืนในธุรกิจ คือ ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและกฎหมาย และด้านเทคโนโลยี โดยมีค่า Fเป็นค่าบวกเท่ากับ 8.150 ที่ระดับนัยสำคัญอย่างสูงในระดับ .000 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้น ดังนั้น ตัวแปรอิสระจึงเป็นนัยสำคัญมีอิทธิพลในการพยากรณ์ตัวแปรได้อย่างถูกต้อง สามารถเขียนสมการถดถอยแสดงการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังด้านความยั่งยืนธุรกิจ คือY3 = 2.576 + (-.238)E + (-.171)C +.714P + (-.297)T

เชาวลิต ประสิทธ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทราการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์) เพื่อศึกษาปัจจัยทั่วไปของกิจการที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม 2) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยภายนอก และ ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภายนอกกับความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 393 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเยี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ IndependentSamples -est. On-Way ANOVA Iและค่าสหสัมพันธ์แบบ Pcarson Correlation ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มี ลักษณะกิจการจำนวนพนักงานแตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จของกิจการที่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทราในระดับป่านกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จันทร์เพ็ญ แก้วดี บุญฑวรรณ วิงวอน ปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมภายนอก การมีส่วนร่วมและความสามารถทางการตลาด ที่มีผลต่อการเติบโตของวิสาหกจิชุมชนเขตภาคเหนือ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสำคัญของสภาพแวดล้อม ภายนอก การมีส่วนร่วม และความสามารถทางการตลาดและการเติบโตของวิสาหกิจ ชุมชนและ 2) ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก การมีส่วนร่วมและความสามารถทางการ ตลาดที่มีผลต่อการเดิมๆ ของวิสาหกิจชุมชนเจอ ภาคเหนือตอนบน เป็นการวิจัย ง ปริมาณ โดยการสำรวจทางไปรษณีย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ กรรมการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 500 ราย ดำเนินการใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน จังหวัด เชียงใหม่ จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดเชียงราย และจังหวัด แม่ฮ่องสอน เน้นกลุ่มการผลิ 6 ประการแปรรูปและผลิตภัณฑ์อาหาร 2 กลุ่มผ้าและเครื่องแต่งกาย 3) กลุ่มเครื่องจักสาน 4) กลุ่มเครื่องดื่ม 5) กลุ่มผลิตภัณฑ์ สมุนไพร และ 6) กลุ่มของชำร่วยและของที่ระลึก เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติอนุมานวิเคราะห์ด้วยสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถทางการตลาดมีความสำคัญในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การเติบโตของวิสาหกิจชุมชน การมีส่วนร่วมและสภาพแวดล้อมภายนอกตามลำดับกาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลมาตรวัดของ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมี ความสอดคล้องกับทฤษฎี โดยตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.68-1.00 มีค่าความผันแปรเฉลี่ยที่สกัดได้มีค่าระหว่าง 0.58-0.92 และค่าความเชื่อมั่นได้อยู่ ระหว่าง 091-0.9% โมเดลสิทธิพล โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ X-24,399, xar -1.522, p-008, 081-0998, CFH-098, RMR=0.023 และค่า RMSEA=0.028 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกมีผลทางตรงต่อความสามารถทางการตลาดมากที่สุดรองลงมาคือสภาพแวดล้อมภายนอกมีผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมและสภาพแวดล้อมภายนอก มีผลต่อการเติบโตของวิสาหกิจชุมชนด้านการมีส่วนร่วมและความสามารถทางการ ตลาดไม่มีผลต่อการเติบโตของวิสาหกิจชุมชน

เนาวาฟ หลีสหัส (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการค้าในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในของธุรกิจขนาด กลางและขนาดย่อมภาคการค้าในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วน บุคคลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2) เปรียบเทียบความสามารถในการแข่งขัน ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการค้า จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน กับความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการค้า กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการค้าจำนวน 260 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ สะดวก เครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้ค่า t-test และ F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผลวิจัยพบว่า (1) ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการค้า ที่มีรายได้ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและจำนวนบุคลากรในองค์กรต่างกันมีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน (2) ความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจ พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจที่ มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รูปแบบการประกอบธุรกิจของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงานทาง ธุรกิจมาแล้ว และจำนวนบุคลากรในองค์กรต่างกันมีความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจใน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถ ในการแข่งขันของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการค้าในระดับ 609 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ลดาพร เอกพานิช อัสดา ยาวิล และรัตนา สิทธิอ่วม (2563) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวรงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรและความผูกพันต่อองค์กร 2) เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร และ 3) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัย นเรศวร ใช้กลุ่มตัวอย่าง 356 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วย สถิติค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่าง t-testการทดสอบ ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน กลาง ได้แก่ ด้านความต่อเนื่องด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความรู้สึกตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนุรักษ์ เรืองรอบ (2563) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของไทย วัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ และทดสอบระดับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงานชิ้นส่วนยานยนต์ โดยกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ ได้แก่ กลุ่มพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของไทยจำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบมาตราใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการเส้นถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ ตามลำดับ และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตทั้ง 3 ด้าน

ดวงใจ เลิศปัญญานุช และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2562) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของความรักใคร่ในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานครการวิจัยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของความรักใครในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ประซากรที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานกลุ่ม GenY เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพคูณที่นัย สำคัญทางสถิติระดับ 0.05พบว่าความรักใคร่แนวราบและความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นส่ง ผลต่อผลการปฏิบัติงานเท่านั้น การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว เนื่องจากองค์กรสามารถนำองค์ความรู้และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความรักใครในองค์กรไปใช้ ออกแบบกฎระเบียบ แบบแผน หรือวิธีปฏิบัติในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไปครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของความรักใครในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติ งานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานครประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานกลุ่ม GenY เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นในการวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหคูณที่นัย สำคัญทางสถิติระดับ0.05ผลการวิจัย พบว่าความรักใคร่แนวราบและความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นส่ง ผลต่อผลการปฏิบัติงานเท่านั้น การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว เนื่องจากองค์กรสามารถนำองค์ความรู้และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความรักใครในองค์กรไปใช้ออกแบบกฎระเบียบ แบบแผน หรือวิธีปฏิบัติในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วิภาวี ลืมเนตร (2561) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานรายเดือนบริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการจำกัดมหาชนจำนวน 398 คนจากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 398 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยและค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ค่าการทดสอบค่าทีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธี least significant difference และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม spss for Windows Version 10 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงโดยพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสรองลงมาคือสถานภาพโสดซึ่งพนักงานส่วนใหญ่อายุระหว่าง 32 - 38 ปีรองลงมาอายุ 25 - 31 ปีระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีรองลงมาคือระดับปริญญาตรีพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 8-14 ปีรองลงมาคือ 1 - 7 ปีตำแหน่งงานในปัจจุบันของพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการรองลงมาคือวิศวกร สถาปนิก อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 16,000 บาทรองลงมาคือ 16.001 -32,000 บาท ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันได้แก่เพศสถานภาพสมรสอายุระดับการศึกษาระยะเวลาการทำงานกับองค์กรและตำแหน่งงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันนะระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05ส่วนอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วนของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแบ่งเป็น 6 ด้าน คือด้านสถานที่ทำงานได้เงินเดือนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสำเร็จความก้าวหน้าในหน้าที่และต้านการได้รับการยอมรับนับถือ 1) ทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมนั้นอยู่ในระดับตีโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์= 0.172 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับที่ดีส่วนทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจคือพื้นที่ในที่ทำงานและเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน 2)ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.44 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานระดับไม่แน่ใจคือเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันการปรับเงินเดือนประจำปีการจ่ายโบนัสประจำปีและสวัสดิการที่ได้รับ 3) ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยรวม = 3.96 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ0.235 เมื่อวิเพราะเป็นรายข้อของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับดีคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา 4) ทัศนคติด้านความสำเร็จของงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ0.269เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านความสำเร็จของระดับดีคือสามารถทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้และประสบความสำเร็จกับงานที่ปฏิบัติ 5) ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.86 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระตับต่ำโตยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.25 หนึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานระดับไม่แน่ใจคือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตงานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าและบริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม 6) ทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3. 58 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าส้มประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.21 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของศาสนาอติด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับดีคือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับนับถือในองค์กรพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับทัศนคติในการทำงานในต้านสถานที่ทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและต้านการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยคำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.172 0.24 0.035 0.26 90.251 และ 0.21 ตามลำดับ

ภัสสรา โอภาสเฉลิมฟ้า (2561) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบคุลากรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีกรณีศึกษา : บริษัท อี-เมอร์แซนท์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรพนักงาน บริษัท อี-เมอร์แชนท์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีในการทำงานของบุคลากร อี-เมอร์แซนท์ จำกัด 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความจงรักภักดีในการทำงานของบุคลากร บริษัท อี-เมอร์แชนท์ จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่กำหนดไว้เป็นโครงสร้างให้ครอบคลุมหัวข้อที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี กรณีศึกษา : บริษัท อี-เมอร์แชนท์ จำกัด ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อี-เมอร์แซนท์ จำกัด โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานบริษัทอี-เมอร์แชนท์ จำกัด จำนวน 100 คน ผลการวิเคราะห์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคำเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถสูงที่สุด ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบริเวณและทางเดินที่ทำงานมีแสงสว่างอย่างเพียงพอสูงที่สุด ซึ่งถือเป็นการสร้างความมั่นใจต่อการทำงานเพราะหากเราสามารถทำให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสงานอย่างเต็มที่สูงที่สุด ด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.44 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระบบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทฯมีความเป็นธรรมและโปร่งใสสูงที่สุดมีการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในอนาคตและเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ด้านสังคมสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้งในและนอกเวลางานสูงที่สุด ซึ่งทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน ต้านลักษณะการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคำเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าท่านมีอิสระ ในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสูงที่สุดด้านภาวะอิสระจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสมสูงที่สุด ทำให้พนักงานมีชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุขและมีช่วงเวลาอิสระจากงาน ได้ผ่อนคลายด้านความภูมิใจในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.76 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าท่านภูมิใจเมื่อ ทราบว่าองค์กรได้รับการยกย่องจากสังคมภายนอกสูงที่สุดการเป็นองค์กรมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับและมีบทบาทสำคัญทางสังคมจะ ทำให้พนักงานได้รับการยอมรับ และผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับเมื่อแยกพิจารณาตามด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงว่าบุคคลากรที่มีความเต็มใจและมีการอุทิศตนเพื่อองค์กรมีความต้องการอย่างสูงที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจและมีการสนับสนุนองค์กรต่อสู้เพื่อปกป้ององค์กรจากคู่แข่ง โดยสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับกับความจงรักภักดีของบุคลากร บริษัท อี-เมอร์แชนท์ จากัด' อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

พัฒนี แก้วนาวี กิตติพร เนาว์สุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาการวิจัยหาความสัมพันธ์เชิงทำนายนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลาจำนวนทั้งสิ้น 92 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ โปรแกรม G\*Power ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทัศคติที่ดีต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร รวมทั้งสิ้น 100 ข้อ ผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และหาคำความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่ากับ .91 ด้านความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .97 ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเท่ากับ .91 และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเท่ากับ 97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบทีละขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ตีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (=3.90, S.D. =0.44)สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่า ปัจจัยทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (Beta=.730) สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาได้ร้อยละ 52.80 (adj.R2 =.528) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โรงพยาบาลสงขลาควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้บุคลากรโรงพยาบาลสงขลาอย่างเป็นรูปธรรม

อามีนุดดีน จะปะเกีย กอแก้ว จันทร์กึ่งทอง วิวัฒน์ จันทร์กึ่งทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้(ศอ.บต.) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรในศูนย์บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้(ศอ.บต.) 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรใน ศอ.บต.และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรในศอ.บต.กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรใน สอ.บต. จำนวน 238คนผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 527 ถึง .945วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์หาคำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบียงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (PearsonCorrelation Coeffcient)วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบสเตปไวส์ (Stepwise Multiple RegressionAnalysis) และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรใน สอ.บต.โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2)ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดกับตัวแปรเกณฑ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยมีค่าตั้งแต่.226 ถึง 636ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม (X 1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวม(X2)การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม (X3) และตัวแปรรายด้านต่างๆมี ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.543 .552 .346 636 .361 .226 .309 .442 .474 418 .363 .442 และ .362ตามลำดับ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้การถดถอยแบบพหุคูณแบ่งเป็น 2 แบบคือรายด้านและโดยรวมในรายด้าน พบว่า มีปัจจัยทั้งหมด 3 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การซึ่งตัวแปรเกณฑ์ได้ดีประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน(X13) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(<23)และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก(X1 1)โดยมีค่าสัมประสิทธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ.706และมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 49.8 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้Y = 1.952 +.129 X11 + .300X13 +. 164 X23Z = 192 X11 + . 436 X13 +253 x23 และในภาพรวม พบว่า มีปัจจัยทั้งหมด 2 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม (X1) และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม (X3)โดยมีคำสัมประสิทธิ์พหคูณ (R) เท่ากับ.602และมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 36.2ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้Y = 2.366 + .283 X1 +.249X3Z = .438 X1 + .323X3

ปาลิดา ธนวณิชย์วรชัย (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในประเทศไทยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) เป็นโรคติดต่ออันตรายที่แพร่ระบาดไปทั่วโลกรวมถึงประเทศไทย ส่งผลให้มีผู้ติดเชื้อในประเทศและมีผู้เสียชีวิตจานวนมาก รัฐบาลประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อควบคุมสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 และขอความร่วมมือให้ประชาชนทางานจากที่บ้าน (Work from home) นอกจากนี้โรงพยาบาลบางแห่งได้ขอความร่วมมือไม่ให้ผู้แทนยาเข้าไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเพื่อลดการแพร่กระจายของเชื้อ บริษัทยาจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทางานของผู้แทน โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้ผู้แทนสามารถนาเสนอข้อมูลยาแก่บุคลากรทางการแพทย์ผ่านทางออนไลน์แทนการไปพบที่โรงพยาบาล ทั้งนี้ผู้บริหารของบริษัทจะต้องกำหนดนโยบายการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปให้พนักงาน รวมถึงหัวหน้างานต้องเข้าใจลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานเทียบเท่ากับการทำงานในสภาวะปกติ งานวิจัยนี้จึงได้ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่อาจส่งผลต่อผลิตภาพการทางานของผู้แทนยาในประเทศไทยในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความเชื่อใจจากหัวหน้างานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทางานมากที่สุด (B=0.340) รองลงมาคือผลสะท้อนกลับจากงาน (B=0.224) ความเป็นอิสระของงาน (B=0.167) ความสำคัญของงาน (B=0.158) และการสนับสนุนทางเทคโนโลยี (B=0.130) ตามลาดับ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและความหลากหลายของงานไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่การสนับสนุนจากผู้บริหารส่งผลเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

นภสร เชาว์วิจิตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานที:บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 : กรณีศึกษา ทีมสนับสนุนช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการทำงานท+ีบ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกศึกษาจากกรอบตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ภายใต้เงื่อนไขการเป็นพนักงานที+เคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่บ้านแล้วเท่านั้น จากระดับตำแหน่งงานและกลุ่มงานที่แตกต่างกันจำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และนำ ผลลัพธ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อศึกษาผลการวิจัยสองส่วนคือความคิดเห็นต่อการทำงานที่บ้านในปัจจุบัน และความคาดหวังที่มีต่อการทำงานที่บ้านในอนาคต โดยผลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง 30คน พบว่ามีการแสดงความคิดเห็นเรื่องสนับสนุนด้านเทคโนโลยีมากที่สุด โดยกล่าวตรงกันว่าทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที+ทันสมัยจะช่วยให้ทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้ประโยชน์ของการทำงานที่บ้านทั้งต่อตนเองและองค์กร ช่วยให้เกิดความคิดเห็นเชิงบวกเช่นกัน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 คน ที่ทำงานเอกสารควบคู่กับงานระบบ มีความคิดเห็นเชิงลบในการกล่าวถึงเรื่องการรักษาความปลอดภัย ของข้อมูลและความสะดวกของการทำงานเอกสาร ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาปรับปรุงกระบวนการให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยได้มากขึ้นต่อไปในอนาคต

กรรณิกา ธรรมสอน (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19กับการทำงานแบบปกติใหม่ บทความนี้เป็นบทความวิชาการที่มุ่งประเด็นให้เห็นว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวการณ์ปัจจุบัน การดูแลทุกข์สุขของพนักงานจะเป็นอีกหนึ่งเกราะป้องกันธุรกิจให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน เพราะเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรอย่างมีความสุข ก็พร้อมให้ความร่วมแรงร่วมใจที่จะเป็นกำลังสำคัญในการนำพาให้ธุรกิจสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาได้ นับตั้งแต่เกิดการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทย หลายองค์กรหลายหน่วยงานได้ประกาศนโยบายการทำงานจากที่บ้าน หรือที่เรียกกันว่า Work from Home เพื่อลดความเสี่ยง เป็นการขานรับนโยบายของภาครัฐ โดยหวังว่าจะช่วยให้จำนวนตัวเลขผู้ติดเชื้อลดลง ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เพื่อรักษาบุคลากรหรือพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อลดความเสี่ยงความเสียเปรียบทางธุรกิจ และค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือกพนักงานใหม่ โดยสามารถทำได้ด้วยการรักษาและสร้างความผูกพันในด้านที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Engagement With Non-Financial) และการสร้างแรงจูงใจจากการตอบแทนที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์เกื้อกูล (Motivation With Financial – Compensation & Benefit) ในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนี้ ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทั้งตัวบุคคลและองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย

ธนัชชา จันคณา พิพัฒน์ ไทยอารี ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ การวิจัยคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบจากการแพร่ระบาดต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 และเพื่อแสวงหาแนวทางในการดำเนินการเพื่อกำหนดประเด็นเชิงนโยบายด้านคุณ ภาพชีวิตของบุคลากรในสถานการณ์ฉุกเฉินโดยเป็นการวิจัยเชิปริมาณ มีรูปแบบการวิจัยในเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประชากรที่ใช้คือบุคลากรในสังกัดกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรม กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 36 – 45 ปีมากที่สุด สถานภาพโสด ระดับการศึกษามากที่สุดคือปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 17,999 บาท ประเภทบุคลากรมากที่สุดคือพนักงานจ้างเหมาบริการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือมากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 2 ปี ในด้านคุณภาพชีวิตของของบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาด ของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้าน มีความพึงพอใจในสถานภาพของตนเอง สามารถจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวรวมถึงสถานภาพทางการเงินได้อย่างไม่เดือดร้อนสำหรับคุณภาพชีวิตของของบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้านแต่ลดน้อยลงกว่าช่วงก่อนเกิดสถานการณ์ สิ่งที่เห็นได้ชัดคือการได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ เริ่มมีการประกอบอาชีพอื่นนอกจากอาชีพหลัก นอกจากนี้ผลดีที่ตามมาคือการได้ใช้เวลาร่วมกับครอบครัว มีเวลาในการพักผ่อน ดูแลตนเอง และพัฒนาตนเองมากขึ้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะงานวิจัยในการที่องค์กรจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานในสถานการณ์โควิด 19 ต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นอกจากนี้ปัจจัยค้ำจุน (HygieneFactors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวโยงกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งความมั่นคงในงาน เงินเดือน และชีวิตส่วนตัว

ธิดาพร สันดี (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบ และการปรับตัวในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19ในกลุ่มอาชีพนักดนตรี บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทบทวนองค์ความรู้ และบริบทที่เกี่ยวข้อง กับความเป็นอยู่ และรูปแบบการจ้างงานของนักดนตรีในปัจจุบัน 2) ศึกษาผลกระทบ และการปรับตัว ของนักดนตรีในภาวะการแพร่ระบาดของโควิด 19 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย คือ กลุ่มนักดนตรี กลางคืนซึ่งมีทั้งหมด 3 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มนักดนตรีที่มีการประกอบอาชีพตามสถานบันเทิงซึ่ง ประกอบด้วยผับบาร์ ร้านอาหารกึ่งผับบาร์ สวนอาหาร กลุ่มนักดนตรีที่มีเวลาการทำงาน ในช่วงเวลากลางคืน และกลุ่มนักดนตรีตามงานเทศกาลหรืองานอีเว้นท์ เพื่ออธิบายถึงชีวิต ความเป็นอยู่ ผลกระทบที่ได้รับ และการปรับตัวของนักดนตรีในช่วงโควิด 19 ด้วยระเบียบวิธีวิจัย เชิงคุณภาพซึ่งประกอบด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจำนวน 6 ท่านผลการวิจัยพบว่า 1) การจ้างงานของนักดนตรีในปัจจุบันจะเป็นการจ้างงานเป็นรูปแบบ การผ่านนายจ้างโดยตรง และการแนะนำซึ่งกันและกัน โดยการทำงานของนักดนตรีกลางคืน ก่อนเกิดโควิด 19 ส่วนมากจะเป็นการทำงานในสถานที่สังสรรค์ในยามค่ำคืน และความเป็นอยู่ ของนักดนตรีนั้นจะเริ่มการทำงานเป็นช่วงเวลากลางคืน และใช้เวลากลางวันเป็นการพักผ่อน 2) นักดนตรีได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 ในด้านการทำงาน การดำรงชีวิต ความเป็นอยู่โดยเฉพาะภาระค่าใช้จ่าย และต้องปรับตัวในวิถีชีวิตแบบใหม่ ซึ่งผลกระทบ ด้านรายได้ที่ลดลงเป็นประเด็นหลัก จากการปิดสถานบันเทิงหรือปิดกิจการในสถานที่ที่นักดนตรี ไปทำงาน 3) มีรูปแบบการจัดงานดนตรีเปลี่ยนไป ทำให้นักดนตรีถูกลดงานหรือเลิกจ้าง และ 4) การว่างงานของนักดนตรีทำให้ขาดรายได้หรือรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต ต้องหางานเพิ่ม หรือสร้างอาชีพเสริมอื่น เรียกว่าอาชีพที่สอง เช่น อาชีพขนส่งอาหารเดลิเวอรี่ ครูสอนดนตรี ผู้ช่วยผู้จัดการร้านอาหาร และเกิดการเปลี่ยนเวลาการทำงานจากกลางคืนเป็นกลางวัน เป็นการทำงานที่บ้าน (Work From Home) เช่น การทำงานลงเสียงดนตรี และโฆษณา การแต่งเพลง การแสดงดนตรีผ่านทางสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก การประชุมผ่านโปรแกรมซูม เป็นต้น

**ตาราง2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน | เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ(2561) | สายพิน มาสาลี(2561) | กิตยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ(2564) | กิติยา วงษ์ภักดี เมทินี รัษฎารักษ์ บุบผา(2562)  กิติยา วงษ์ภักดี เมทินี รัษฎารักษ์ บุบผา(2562) | อาทิตย์ แก้วแทน(2562)  อาทิตย์ แก้วแทน(2562) | อัครเดช ไม้จันทร์(2560) | จันทร์เพ็ญ มีนคร(2565) | สุกริน ทวีสุต(2562) | วัฒนชัย ไชยอำพร(2562) | ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง(2560) | สาธิต สุวรรณโสภาและวงศ์ธีรา สุวรรณิน(2564) | สุบิน ชะรอยรัมย์(2560) | ลดาพร เอกพานิช, อัสดา ยาวิล และรัตนา สิทธิอ่วม(2563) | อนุรักษ์ เรืองรอบ(2563) | ดวงใจ เลิศปัญญานุช และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2562) | วิภาวี ลืมเนตร(2561) | ภัสสรา โอภาสเฉลิมฟ้า (2561) | พัฒนี แก้วนาวี , กิตติพร เนาว์สุวรรณ (2560) | อามีนุดดีน จะปะเกีย ,กอแก้ว จันทร์กึ่งทอง ,วิวัฒน์จันทร์กึ่งทอง (2561) | ปาลิดา ธนวณิชย์วรชัย(2564) | นภสร เชาว์วิจิตร(2564) | กรรณิกา ธรรมสอน(2564) | ธนัชชา จันคณา พิพัฒน์ ไทยอารี ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (2564) | ธิดาพร สันดี(2564) | เชาวลิต ประสิทธ์(2561) | จันทร์เพ็ญ แก้วดี บุญฑวรรณ วิงวอน ปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช (2562) | ความถี่ |
| การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | ✓ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  |  |  |  |  |  |  |  | 7 |
| ปัจจัยสภาพแวดล้อม |  | ✓ |  |  | ✓ |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  | ✓ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ | ✓ | 10 |
| ความผูกพัน |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  |  |  |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |  | 5 |
| นโยบาย วัฒนธรรมองค์กร |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 |
| ความสัมพันธ์ |  |  |  | ✓ | ✓ |  |  |  |  |  | ✓ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 |
| ความก้าวหน้าในงาน |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 |
| ค่าตอบแทน |  |  |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  | 4 |
| ลักษณะส่วนบุคคล |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ✓ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| คุณภาพชีวิตในการทำงาน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |  |  |  |  |  |  |  | 4 |
| ทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน | ✓ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ✓ | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  |  |  |  | 4 |
| ความพึงพอใจในงาน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ✓ |  |  |  |  |  |  | 1 |
| โควิด-19 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  |  |  | 4 |

ที่มา : คณะผู้วิจัย

**สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยกลุ่มได้ศึกษา12 ปัจจัย ได้แก่**

**1.การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร** จำนวน 12 ท่านของ เบญจพร กลิ่นสีงาม ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ ลดาพร เอกพานิช อัสดา ยาวิล รัตนา สิทธิอ่วม อนุรักษ์ เรืองรอบ ดวงใจ เลิศปัญญานุช ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ วิภาวี ลืมเนตร ภัสสรา โอภาสเฉลิมฟ้า พัฒนี แก้วนาวี และ กิตติพร เนาว์สุวรรณ

**2.ปัจจัยสภาพแวดล้อม** จำนวน 14 ท่านของ สายพิน มาสาลี อาทิตย์ แก้วแทน จันทร์เพ็ญ มีนคร สุกริน ทวีสุต วัฒนชัย ไชยอำพร ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง สุบิน ชะรอยรัมย์ เชาวลิต ประสิทธ์ จันทร์เพ็ญ แก้วดี บุญฑวรรณ วิงวอน ปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช ธนัชชา จันคณา พิพัฒน์ ไทยอารี และ ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี

**3.ความผูกพันธ์** จำนวน 8 ท่านของ กิตยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ อาทิตย์ แก้วแทน ลดาพร เอกพานิช, อัสดา ยาวิล และรัตนา สิทธิอ่วม พัฒนี แก้วนาวี กิตติพร เนาว์สุวรรณ และ กรรณิกา ธรรมสอน

**4.นโยบายและวัฒนธรรมองค์กร** จำนวน 1 ท่าน ของ กิตยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ

**5.ความสัมพันธ์** จำนวน 6 ท่านของ กิติยา วงษ์ภักดี เมทินี รัษฎารักษ์ บุบผาและอาทิตย์ แก้วแทน สาธิต สุวรรณโสภาและ วงศ์ธีรา สุวรรณิน

**6.ความก้าวหน้าในงาน** จำนวน 6 ท่าน ของ กิติยา วงษ์ภักดี เมทินี รัษฎารักษ์ บุบผาและอาทิตย์ แก้วแทน อัครเดช ไม้จันทร์ และ สุกริน ทวีสุต

**7.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** จำนวน 4 ท่านของ อาทิตย์ แก้วแทน ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง กรรณิกา ธรรมสอน และธิดาพร สันดี

**8.ลักษณะส่วนบุคคล** จำนวน 3 คนของ ลดาพร เอกพานิช อัสดา ยาวิล และ รัตนา สิทธิอ่วม

**9.คุณภาพชีวิตในการทำงาน** จำนวน 7 ท่านของ อนุรักษ์ เรืองรอบ ภัสสรา โอภาสเฉลิมฟ้า พัฒนี แก้วนาวี กิตติพร เนาว์สุวรรณ อามีนุดดีน จะปะเกีย กอแก้ว จันทร์กึ่งทอง และ วิวัฒน์ จันทร์กึ่งทอง

**10.ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร** จำนวน 6 ท่านของ ดวงใจ เลิศปัญญานุช ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ วิภาวี ลืมเนตร อามีนุดดีน จะปะเกีย กอแก้ว จันทร์กึ่งทอง และ วิวัฒน์ จันทร์กึ่งทอง

**11.ความพึงพอใจในงาน** จำนวน 2 ท่านของ ดวงใจ เลิศปัญญานุช และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ

**12.สถานการณ์โควิด-19** จำนวน 7 ท่านของ ปาลิดา ธนวณิชย์วรชัย นภสร เชาว์วิจิตร กรรณิกา ธรรมสอน ธนัชชา จันคณา พิพัฒน์ ไทยอารี ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี และ ธิดาพร สันดี

**ได้เลือกศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษท เอส.แพ็ค.แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ดังต่อไปนี้**

1.ปัจจัยสภาพแวดล้อม

2.การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.สถานการณ์โควิด-19

**2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เกิดขึ้นได้หลายปัจจัย โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาปรับปรุงเป็นแนวทางแก้ไขพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 คือ1)สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังตับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2)ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย การคมนาคม สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี 3)พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 4)สถานการณ์โควิด-19 ประกอบด้วย ก่อนเกิดสถานการณ์โควิด ระหว่างเกิดสถานการณ์โควิด และหลังเกิดสถานการณ์โควิด

**ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม**

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2. ความพึงพอใจในการทำงาน 3. ทัศนคติในการทำงาน 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 1.คุณภาพชีวิตในการทำงาน 2.ความผูกพันต่อองค์กร 3.ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สถานการณ์โควิด-19

ภาพที่ 2 กรอบแนวความคิด

ที่มา : คณะผู้วิจัย

**บทที่ 3**

**วิธีการดำเนินการวิจัย**

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

3.4 การรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

**3.1 กลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง**

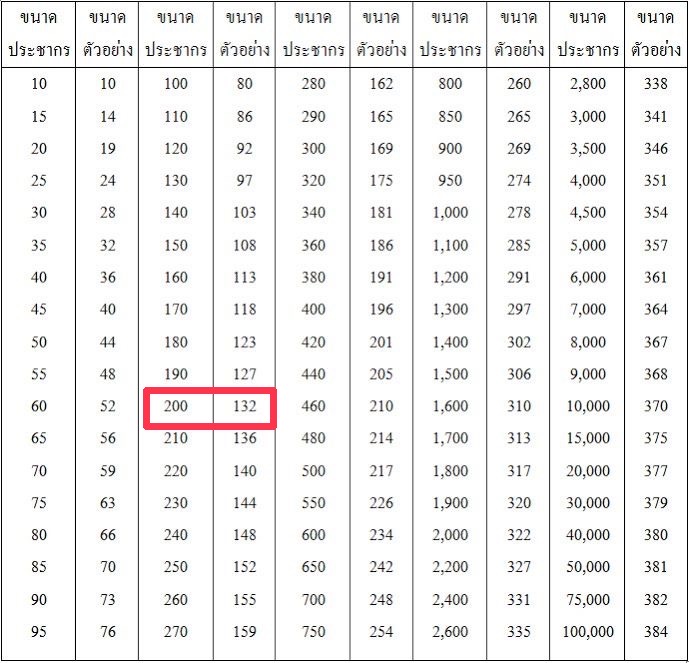
การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ประชากรที่ศึกษาได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตคนไทยจำนวนทั้งสิ้น 200 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนพนักงานฝ่ายผลิตในการศึกษาครั้งนี้ใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ Krejcie&Morgan จากประชากร 200 คน ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% กลุ่มประชากรตัวอย่าง 132 คน

N=

N=

N=131.74

ภาพที่ 2 ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน



ที่มา:ของตาราง https://www.pinterest.com/pin/577023770985172164/

**3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

**3.2.1 การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionaire)** เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ซึ่งแบบสอบถามเหล่านี้ถูกสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา โดยเป็นคำถามให้เลือกตอบคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวักปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ได้ 3ด้าน ได้แก่ 1.ปัจจัยสภาพแวดล้อม 2.พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3.สถานการณ์โควิด-19

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

**3.2.2 เกณฑ์การให้คะแนน**

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับคะแนน4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ค่าสถิติคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) กำหนดช่วงของการวัดดังนี้

=

**=**

**= 0.80**

โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูลวิธีใช้ของ Likert Scale แบบจำแนกแต่ละช่วงย่อยต่างกัน แบ่งระดับคะแนนเป็น5ระดับ โดยกำหนดช่วงของการวัดได้ดังนี้

ระดับ 5 คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึงมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึงมาก

ระดับ 3 คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึงปานกลาง

ระดับ 2 คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึงน้อย

ระดับ 1 คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

**3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ผู้วิจัยได้มีการพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือโดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1) ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้เนื้อหาครอบคลุม ตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ว่าแบบสอบถามตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ต่อไป

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์มากน้อย เพียงใด โดยใช้เกณฑ์กาประเมิน ดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องสอดคล้องวัตถุประสงค์

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC

**3.4 การรวบรวมข้อมูล**

1) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษารวบรวมจากข้อมูลที่มีผู้จัดทำไว้จาก

วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีพัฒนาแนวคิดคุณภาพเพิ่มคุณค่าการทำงาน

2) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรฝ่ายผลิตในบริษัท เอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 133 คน จากกลุ่มตัวอย่างแนะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้หลักสถิติ

**3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยในส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะทำการพิจารณาโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ส่วนการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะทำการพิจารณาโดยใช้ค่าเฉลี่ย () ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว: One-Way ANOVA การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple regression)

**บทที่4**

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

จากการศึกษาครี้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรทั้งสิ้น 200 คนได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทแอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) จำนวน 132 จากตางรางของ Krejcie&Morgan ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.3การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์โควิด-19

4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติเพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและเข้าใจ เกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติตัวแปรต่างๆ ดังนี้

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

x̅ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

SS แทนน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน (t-Distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน (F-Distribution)

df แทน ชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)

H0 แทน ค่าสมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H1 แทน ค่าสมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบทางสมมติฐาน

\* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

ในการนำเสนอได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรความหมายของข้อมูลเป็น 6 ส่วน

ส่วนที่1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ

จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนา ที่อยู่/ ที่พักอาศัย

การเดินทางไปทำงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายระดับของตัวแปร ปัจจัยสภาพแวดล้อม จำแนกเป็น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึ่งพอใจในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกเป็น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พฤติกรรมการทำงาน จำแนกเป็น ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน สถานการณ์โควิด-19

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง**

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ

จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนา ที่อยู่/ ที่พักอาศัย

การเดินทางไปทำงาน โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ได้ตามตรารางที่ 3.1-3.6 ดังนี้

**จากตารางที่ 3.1**  ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ครั้งนี้จำนวน 132 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

|  |
| --- |
| ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน(N=132) ร้อยละ |
| 1.เพศ  ชาย 55 41.7  หญิง 77 58.3 |
| รวม 132 100.0 |

**จากตารางที่ 3.1** เพศ พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน55คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 และเป็นเพศหญิง จำนวน77คน คิดเป็นร้อยละ 58.3

**ตารางที่ 3.2** แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามอายุ

|  |  |
| --- | --- |
| ข้อมูลส่วนตัว จำนวน(n=132) ร้อยละ | |
| 2.อายุ  น้อยกว่า 20 ปี 1 .8  20-25 ปี 19 14.4  26-30 ปี 16 12.1  31-35 ปี 17 12.9  36-40 ปี 17 12.9  41-45 ปี 18 13.6  46-50 ปี 17 12.9  51-55 ปี 14 10.6  56 ปีขึ้นไป 3 9.8 | |
| รวม 132 | 100.0 |

**จากตาราง 3.2** อายุ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ14.4 รองลงมาคืออายุ 41-45ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ13.6 ถัดมาคืออายุ 31-35 ปี อายุ36-40ปี และอายุ46-50ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ12.9 อายุ 26-30 ปี เป็นร้อยละ12.1 อายุ 51-55ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ10.6 และพนักงานที่มีอายุ 56ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ9.8 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3.3** แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามสถานภาพ

|  |  |
| --- | --- |
| ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน(n=132) ร้อยละ | |
| 3.สถานภาพ  โสด 43 32.6  สมรส 79 59.8  แยกกันอยู่ 7 5.3  หย่าร้าง 1 .8  ไม่ต้องการระบุสถานภาพ 2 1.5 | |
| รวม 132 | 100.0 |

**จากตาราง 3.3** สถานภาพ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรส จำนวน79 คน คิดเป็นร้อยละ59.8 รองลงมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด จำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ32.6 ถัดมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 พนักงานที่ไม่ต้องการระบุสถานนะ จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ1.5 และพนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง จำนวน 1 คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3.4** แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว

|  |
| --- |
| ข้อมูลส่วนตัว จำนวน(n=132) ร้อยละ |
| 4.จำนวนสมาชิกในครอบครัว  อยู่ลำพัง 10 7.6  2 คน 45 34.1  3-4 คน 67 50.8  5-6 คน 9 6.8  6 คนขึ้นไป 1 .8 |
| รวม 132 100.0 |

**จากตารางที่ 3.4** จำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีสมาชิก 3-4 คน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ50.8 รองลงมาคือพนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 2คน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1ถัดมาคือพนักงานที่อยู่ตามลำพัง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 พนักงานที่มีสมาชิกในครอบครัวจำนวน 5-6 คน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ6.8 และพนักงานที่มีสมาชิกในครอบครัว 6 คนขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ8 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3.5** แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามระดับการศึกษา

|  |
| --- |
| ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน(n=132) ร้อยละ |
| 5.ระดับการศึกษา  มัธยมศึกษา 28 21.2  ปวช. 14 10.6  อนุปริญญา/ปวส. 30 22.7  ปริญญาตรี 60 45.5 |
| รวม 132 100.0 |

**จากตารางที่ 3.5** ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ22.7 ถัดมาคือพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ21.2 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวช. จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ21.2 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3.6** แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามอายุงาน

|  |
| --- |
| ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน(n=132) ร้อยละ |
| 6.อายุงาน  น้อยกว่า 1 ปี 5 3.8  1-5 ปี 33 25.8  6-10ปี 26 19.7  10-15ปี 16 12.1  15ปีขึ้นไป 52 39.4 |
| รวม 132 100.0 |

**จากตารางที่ 3.6** อายุงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 1-5ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ25.0 ถัดมามาคือพนักงานที่มีอายุงาน6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ19.7 พนักงานที่มีอายุงาน 10-15 ปีคิดเป็นร้อยละ12.1 และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ3.8 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3.7** แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

|  |
| --- |
| ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน(n=132) ร้อยละ |
| 7.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  น้อยกว่า 9,000 บาท 3 2.3  9,000 บาท 61 46.2  15,001-20,000 บาท 37 28.0  20,001 บาทขึ้นไป 31 23.5 |
| รวม 132 100.0 |

**จากตารางที่ 3.7** รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000 บาท จำนวน 61คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,0001-20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ถัดมามาคือพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน20,001จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 9,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3.8** แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามภูมิลำเนา

|  |
| --- |
| ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน(n=132) ร้อยละ |
| 8.ภูมิลำเนา  ภาคกลาง 1 .8  ภาคตะวันออก 1 .8  ภาคใต้ 130 98.5 |
| รวม 132 100.0 |

**จากตารางที่ 3.8** ภูมิลำเนา พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ98.5 รองลงมาคือพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวนภาคละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ8 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3.9** แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามที่อยู่/ที่พักอาศัย

|  |
| --- |
| ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน(n=132) ร้อยละ |
| 9.ที่อยู่/ที่พักอาศัย  บ้านเช่า 12 9.1  บ้านตนเอง 113 85.6  บ้านญาติ 6 4.5  อื่นๆ 1 .8 |
| รวม 132 100.0 |

**จากตารางที่ 3.9** ที่อยู่/ที่พักอาศัย พบว่าพนักงานที่อบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีที่อยู่/ที่พักอาศัยเป็นบ้านตนเอง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ85.6 รองลงมาคือพนักงานที่มีที่อยู่/ที่พักอาศัยเป็นเช่าจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ9.1 ถัดมาคือพนักงานที่มีอยู่/ที่พักอาศัยเป็นบ้านญาติ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ4.5 และพนักงานที่มีที่อยู่/ที่อยู่อาศัยอื่นๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ8 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3.10** แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามการเดินทางไปทำงาน

|  |
| --- |
| ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน(n=132) ร้อยละ |
| 10.การเดินทางไปทำงาน  เดินเท้า 1 .8  จักรยาน 5 3.8  รถจักรยานยนต์ 86 65.2  รถส่วนตัว 39 29.5  รถขนส่งสาธารณะ 1 .8 |
| รวม 132 100.0 |

**จากตารางที่ 3.10** การเดินทางไปทำงาน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่เดินทางไปทำงานโดยรถจักรยานยนต์ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ65.2 รองลงมาคือพนักงานที่เดินทางไปทำงานโดยรถส่วนตัว จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ29.5 ถัดมาคือพนักงานที่เดินทางไปทำงานโดยจักรยาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ3.8 และพนักงานที่เดินทางโดยรถขนส่งสาธารณะและเดินเท้า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ.8 ตามลำดับ

**4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในกรทำงาน ทัศนคติในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ โดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ได้ตาม ตารางที่ 4.1-4.7ดังนี้

**ตารางที่ 4.1** ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

|  |
| --- |
| **พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต** x̅ **S.D. ระดับความคิดเห็น** |
| 1. ปัจจัยสภาพแวดล้อม 4.13 .468 มาก  2. ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4.12 .558 มาก  3. สถานการณ์โควิด-19 3.72 .707 มาก |
| **ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม 3.99 .404 มาก** |

**จากตารางที่ 4.1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับความคิดเห็นมากค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสถานการณ์โควิด-19 ค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ย 4.12 ด้านปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ ค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.2** แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

|  |
| --- |
| ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด x̅ S.D. ระดับ  (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) (Min) (Max) |
| 1. ท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี 2 5 4.25 .622 มากที่สุด  2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา 2 5 4.14 .655 มาก  3. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเจอปัญหา 2 5 4.10 .733 มาก  4. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานได้ 2 5 4.18 .732 มาก  5. ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน 1 5 4.09 .760 มาก |
| รวม 1 5 4.15 .600 มาก |

**จากตารางที่ 4.2** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือด้าน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานได้ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเจอปัญหา และด้าน ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ = 4.25,4.18,4.14,4.10และ 4.09 )ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

|  |
| --- |
| ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด x̅ S.D. ระดับ  (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) (Min) (Max) |
| 1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 3 5 4.37 .573 มากที่สุด  2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 3 5 4.25 .613 มากที่สุด  3. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ 2 5 4.23 .708 มากที่สุด  เจอปัญหาในการทำงาน  4. เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน 2 5 4.18 .711 มาก  5. เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความเท่าเทียมในด้านการทำงาน 2 5 4.16 .711 มาก |
| รวม 2 5 4.24 .567 มากที่สุด |

**จากตารางที่ 4.3** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้าน ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน และด้านเพื่อนร่วมงานทุกคนมีความเท่าเทียมในด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =4.37,4.25,4.23,4.18และ4.16)ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

|  |
| --- |
| ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด x̅ S.D. ระดับ  (ความพึงพอใจในการทำงาน) (Min) (Max) |
| 1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายในการทำงาน 1 5 4.09 .785 มาก  2. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง 3 5 4.29 .662 มากที่สุด  3. งานที่ท่านทำอยู่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม 2 5 4.13 .739 มาก  4. บริษัทจัดการอุปกรณ์การทำงานที่มีความเหมาะสม 2 5 4.20 .696 มาก  และปลอดภัย  5. ระยะเวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม 2 5 4.21 .621 มากที่สุด |
| รวม 1 5 4.18 .548 มาก |

**จากตารางที่ 4.4** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง รองลงมาคือด้านระยะเวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม บริษัทจัดการอุปกรณ์การทำงานที่มีความเหมาะสมและปลอดภัย งานที่ท่านทำอยู่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅=4.29,4.21,4.20,4.13,4.09)ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

|  |
| --- |
| ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด x̅ S.D. ระดับ  (ทัศนคติในการทำงาน) (Min) (Max) |
| 1. ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย 3 5 4.30 .578 มากที่สุด  2. บรรยากาศในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม 3 5 4.09 .686 มาก  3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม 3 5 4.15 .647 มาก  4. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความถนัด 2 5 4.18 .707 มาก  ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่  5. ท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน 3 5 4.01 .687 มาก  และอยู่บนความเสี่ยงได้ |
| รวม 2 5 4.15 .549 มาก |

**จากตารางที่ 4.5** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในในการทำงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ด้านลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความถนัด ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ด้านปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม บรรยากาศในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม และด้านท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดันและอยู่บนความเสี่ยงได้ อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =4.30,4.18,4.15,4.09และ4.01) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

|  |
| --- |
| ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด x̅ S.D. ระดับ  (ค่าตอบแทน) (Min) (Max) |
| 1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ 2 5 3.80 .823 มาก  2. ค่าตอบแทนสามารถจูงใจให้ท่านปฏิบัติงาน 2 5 3.84 .776 มาก  อย่างมีประสิทธิภาพ  3. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของท่าน 1 5 3.65 .854 มาก  และครอบครัว  4. ท่านพึงพอใจกับประโยชน์เกื้อกูลที่บริษัทมอบให้ 1 5 3.46 .920 มาก  เช่น สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ  5. ท่านได้รับค่าตอบแทนตรงตามกำหนดการจ่ายของบริษัท 3 5 3.37 .682 ปานกลาง |
| รวม 2 12.40 3.89 .995 มาก |

**จากตารางที่ 4.6** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนสามารถจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว ด้านท่านพึงพอใจกับประโยชน์เกื้อกูลที่บริษัทมอบให้ เช่น สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และด้านท่านได้รับค่าตอบแทนตรงตามกำหนดการจ่ายของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง มากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =3.84,3.80,3.65,3.46และ3.37) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

|  |
| --- |
| ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด x̅ S.D. ระดับ  (สวัสดิการ) (Min) (Max) |
| 1. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทมีให้ เช่น 3 5 4.48 .623 มากที่สุด  กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  2. บริษัทมีสวัสดิการและความใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ 2 5 3.93 .802 มาก  ของพนักงาน  3. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้ท่านเกิดขวัญ 2 5 4.21 .720 มากที่สุด  และกำลังใจในการปฏิบัติงาน  4. ท่านได้รับเบี้ยขยันประจำเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ 2 5 4.06 .788 มาก  5. บริษัทมีการจัดห้องน้ำ สำหรับท่านอย่างเพียงพอ 2 5 4.03 .790 มาก  และถูกสุขลักษณะ |
| รวม 2.60 5 4.14 .593 มาก |

**จากตารางที่ 4.7** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในในการทำงาน ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมา ด้านจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้ท่านเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านท่านได้รับเบี้ยขยันประจำเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ ด้านบริษัทมีการจัดห้องน้ำ สำหรับท่านอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะและด้านบริษัทมีสวัสดิการและความใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅=4.48,4.21,4.06,4.03 และ3.93) ตามลำดับ

**4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ด้านปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่ององค์กร ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ได้ตาม ตารางที่ 5.1-5.3 ดังนี้

**ตารางที่ 5.1** แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

|  |
| --- |
| ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด x̅ S.D. ระดับ  (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) (Min) (Max) |
| 1. ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ทำมีความสมดุลในการทำงาน 2 5 4.03 .692 มาก  และชีวิตส่วนตัว  2. บริษัทจัดให้มีการอบรมพนักงานทุกเดือน 1 5 3.93 .826 มาก  3. เครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน มีความทันสมัยช่วยอำนวย 1 5 3.98 .771 มาก  ในการทำงาน  4. บริษัทของท่านมีระบบป้องกันอุบัติเหตุ 2 5 4.24 .711 มากที่สุด  และอุบัติภัยที่ดี  5. ท่านสามารถบริหารการทำงานและการใช้ชีวิต 3 5 4.21 .596 มากที่สุด  ได้อย่างเหมาะสม |
| รวม 1.80 5 4.08 .610 มาก |

**จากตารางที่ 5.1** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบริษัทของท่านมีระบบป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติภัยที่ดี รองลงมา ด้านท่านสามารถบริหารการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม ด้านท่านคิดว่าตำแหน่งที่ทำมีความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน มีความทันสมัยช่วยอำนวยในการทำงาน และด้านบริษัทจัดให้มีการอบรมพนักงานทุกเดือน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =4.24,4.21,4.03,3.98และ3.93) ตามลำดับ

**ตารางที่ 5.2** แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

|  |
| --- |
| ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด x̅ S.D. ระดับ  (ความผูกพันต่อองค์กร) (Min) (Max) |
| 1.ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้ 3 5 4.33 .638 มากที่สุด  2. ความสัมพันธ์ของท่านกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากย้ายงาน 3 5 4.21 .642 มากที่สุด  3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากลาออก 3 5 4.18 .655 มาก  4. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท 3 5 4.32 .611 มากที่สุด  ด้วยความเต็มใจ  5. ท่านรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท 3 5 4.15 .686 มาก |
| รวม 3 5 4.24 .563 มากที่สุด |

**จากตารางที่ 5.2** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้ รองลงมา ด้านท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทด้วยความเต็มใจ ความสัมพันธ์ของท่านกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากย้ายงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากลาออก และด้านท่านรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =4.33,4.32,4.21,4.18และ4.15) ตามลำดับ

**ตารางที่ 5.3** แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

|  |
| --- |
| ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด x̅ S.D. ระดับ  (ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร) (Min) (Max) |
| 1. บริษัทสามารถอำนวยการทำงานของท่านเป็นไปตามที่ 2 5 3.97 .725 มาก  ท่านคาดหวัง  2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ 1 5 4.09 .735 มาก  ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง  3. บริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน 2 5 4.06 .733 มาก  4. เป้าหมายของบริษัทมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 2 5 4.05 .691 มาก  ของท่าน  5. บรรยากาศในที่ทำงานช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน 2 5 3.97 .725 มาก  ได้มากขึ้น |
| รวม 2 5 4.03 .626 มาก |

**จากตารางที่ 5.3** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง รองลงมา ด้านบริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ด้านเป้าหมายของบริษัทมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน และด้านบริษัทสามารถอำนวยการทำงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง,ด้านบรรยากาศในที่ทำงานช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น อยู่ในระดับมาก (x̅ =4.09,4.06,4.05,3.97และ3.97) ตามลำดับ

**4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ด้านปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ได้ตาม ตารางที่ 6.1-6.3 ดังนี้

**ตารางที่ 6.1** แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

|  |
| --- |
| ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด x̅ S.D. ระดับ  (ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ) (Min) (Max) |
| 1. ท่านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน 2 5 4.34 .617 มากที่สุด  อย่างเคร่งครัด  2. ท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ 2 5 4.43 .668 มากที่สุด  3. ท่านบันทึกเวลาการปฏิบัติการเข้าทำงานด้วย 2 5 4.48 .585 มากที่สุด  ความถูกต้อง  4. ท่านแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของบริษัท 2 5 4.49 .586 มากที่สุด  5. ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2 5 4.31 .581 มากที่สุด  อย่างไม่บกพร่อง |
| รวม 2.60 5 4.41 .509 มากที่สุด |

**จากตารางที่ 6.1** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของบริษัท รองลงมา ด้านท่านบันทึกเวลาการปฏิบัติการเข้าทำงานด้วยความถูกต้อง ด้านท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ ด้าน ท่านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานอย่างเคร่งครัด และด้านท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างไม่บกพร่อง อยู่ในระดับมากที่สุด (x̅ =4.49,4.48,4.43,4.34และ4.31) ตามลำดับ

**ตารางที่ 6.2** แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

|  |
| --- |
| ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด x̅ S.D. ระดับ  (ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ) (Min) (Max) |
| 1. ท่านสามารถวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆ 2 5 4.09 .616 มาก  ได้อย่างสมเหตุสมผล  2. ท่านแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างละเอียด 2 5 4.09 .652 มาก  รอบคอบ  3. ท่านสามารถประสานงานการทำงาน 2 5 4.18 .631 มาก  ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี  4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 2 5 4.12 .677 มาก  ได้ตามเวลาที่กำหนด  5. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 2 5 4.06 .656 มาก |
| รวม 2 5 4.11 .568 มาก |

**จากตารางที่ 6.2** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านสามารถประสานงานการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีรองลงมา ด้านท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามเวลาที่กำหนด ด้านท่านสามารถวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆได้อย่างสมเหตุสมผล ด้านท่านแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างละเอียดรอบคอบ และด้านท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (x̅ =4.18,4.12,4.09,4.09และ4.06) ตามลำดับ

**ตารางที่ 6.3** แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

|  |
| --- |
| ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด x̅ S.D. ระดับ  (ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน) (Min) (Max) |
| 1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน 2 5 4.21 .592 มากที่สุด  ทำให้งานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด  2. ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้เสร็จ 2 5 4.26 .616 มากที่สุด  ตามเวลาที่กำหนด  3. ท่านมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นให้งาน 2 5 4.27 .618 มากที่สุด  สำเร็จตามเป้าหมาย  4. ท่านปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ตาม 2 5 4.23 .628 มากที่สุด  ปริมาณที่กำหนดอยู่เสมอ  5. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ อย่างมีคุณภาพและ 2 5 4.27 .593 มากที่สุด  ถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด |
| รวม 2 5 4.25 .546 มากที่สุด |

**จากตารางที่ 6.3** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด รองลงมาคือ ด้านท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ด้านท่านปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ตามปริมาณที่กำหนดอยู่เสมอ และด้านท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานทำให้งานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด (x̅ =4.27,4.27,4.26,4.23 และ4.21 ) ตามลำดับ

**4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์โควิด-19**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ด้านสถานการณ์โควิด-19 ได้แก่ หลักสถานการณ์โควิด-19 โดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ได้ตาม ตารางที่ 7 ดังนี้

**ตารางที่ 7** แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

|  |
| --- |
| ปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด x̅ S.D. ระดับ  (ด้านหลังสถานการณ์โควิด-19) (Min) (Max) |
| 1. สถานการณ์โควิดส่งผลกระทบต่อการ 1 5 3.43 1.035 มาก  ดำเนินชีวิตของท่าน  2.สถานการณ์โควิดทำให้ท่านต้องมีการปรับตัว 1 5 3.66 .390 มาก  3. ท่านสามารถปรับวิถีการปฏิบัติงานให้เข้า  กับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มากน้อยเพียงใด 1 5 4.06 .733 มาก |
| รวม 1 5 3.72 .707 มาก |

**จากตารางที่ 7** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ด้านหลังสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านสามารถปรับวิถีการปฏิบัติงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มากน้อยเพียงใด รองลงมาคือ ด้านสถานการณ์โควิดทำให้ท่านต้องมีการปรับตัว และด้านสถานการณ์โควิดส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของท่าน อยู่ในระดับมาก (x̅ =4.06,3.66และ3.43 ) ตามลำดับ

**4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน**

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple regression) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ตารางที่ 8.1-8.14 ดังนี้

**ตารางที่ 8.1** การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple regression)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficients** | | | | | | |
| **Modal** | | **Unstandardizied**  **Coefficients** | | **Standradized**  **Coefficients** | **t** | **Sig** |
| **B** | **Std.Error** | **β** |
| 1 | (Constant) | **1.229** | **.268** | **-** | **4.577** | **.000** |
| ปัจจัยสภาพแวดล้อม | .734 | .065 | .706 | 11.364 | .000 |
| (Constant) | 1.522 | .206 | - | 7.379 | .000 |
| ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | .665 | .050 | .762 | 13.398 | .000 |
| (Constant) | 4.128 | .229 | - | 18.436 | .000 |
| สถานการณ์โควิด-19 | .012 | .060 | .017 | .191 | .002 |

R =.706 =.498 Std.Error =.346

R =.762 =.580 Std.Error=.317

R =.017 =.000 Std.Error=.489

**จากตารางที่ 8.1** พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยเชิงแบบพหุคูณแบบมีขั้นตอน มีปัจจัยทั้งหมด 3 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ประกอบด้วย ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถานการณ์โควิด-19 เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอภิปรายความแปรผันของการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน)ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .706 .762 และ.017 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ .498 .580 และ.000

**ตารางที่ 8.2** การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความคิดเห็น** | **แหล่งความแปรปรวน** | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **P** |
| ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 32 | 18.716 | .585 | 5.760 | .000 |
|  |  |  |  |  |  |
| ภายในกลุ่ม | 99 | 10.053 | .102 |  |  |
|  | รวม | 131 | 28.769 |  |  |  |

**จากตารางที่ 8.2** ผลการวิเคราะห์ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นในด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม พบว่าพนักงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**ตารางที่ 8.3** การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ด้านปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความคิดเห็น** | **แหล่งความแปรปรวน** | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **P** |
| ด้านปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 32 | 30.259 | .946 | 8.842 | .000 |
|  |  |  |  |  |  |
| ภายในกลุ่ม | 99 | 10.587 | .107 |  |  |
|  | รวม | 131 | 40.846 |  |  |  |

**จากตารางที่ 8.3** ผลการวิเคราะห์ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นในด้านปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**ตารางที่ 8.4** การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ด้านปัจจัยสถานการณ์โควิด-19

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความคิดเห็น** | **แหล่งความแปรปรวน** | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **P** |
| ด้านปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 | ระหว่างกลุ่ม | 32 | 26.806 | .838 | 2.138 | .002 |
|  |  |  |  |  |  |
| ภายในกลุ่ม | 99 | 38.787 | .392 |  |  |
|  | รวม | 131 | 65.593 |  |  |  |

**จากตารางที่ 8.4** ผลการวิเคราะห์ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นในด้านปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**ตารางที่ 8.5** แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทยเพศชายและเพศหญิง บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) ด้วยค่าสถิติ t-test

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| เพศของพนักงาน | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | t | p |
| ชาย | 54 | 4.33 | .549 | 1.510 | .133 |
| หญิง | 77 | 4.20 | .436 |

**จากตารางที่ 8.5** พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) ไม่ขึ้นอยู่กับเพศของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.*05กล่าวคือพนักงานชายและพนักงานหญิง*ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 8.6** แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) ด้านอายุ ด้วยค่าสถิติ f-test

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig |
| ระหว่างกลุ่ม | 2.249 | 8 | .281 | 1.198 | .306 |
| ภายในกลุ่ม | 28.857 | 123 | .235 |  |  |
| รวม | 31.106 | 131 |  |  |  |

**จากตารางที่ 8.6** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.*05กล่าวคืออายุของพนักงาน* ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 8.7** พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) ด้านสถานภาพ ด้วยค่าสถิติ f-test

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความแปรปรวน** | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **Sig** |
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | .863 | .216 | .906 | .463 |
| ภายในกลุ่ม | 127 | 30.243 | .238 |  |  |
| รวม | 131 | 31.106 |  |  |  |

**ตารางที่ 8.7** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.*05กล่าวคือสถานภาพของพนักงาน* ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 8.8** พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว ด้วยค่าสถิติ f-test

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความแปรปรวน** | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **Sig** |
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | 1.575 | .394 | 1.693 | .156 |
| ภายในกลุ่ม | 127 | 29.532 | .233 |  |  |
| รวม | 131 | 31.106 |  |  |  |

**ตารางที่ 8.8** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัวไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.*05กล่าวคือจำนวนสมาชิกของพนักงาน* ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 8.9** พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) ด้านระดับการศึกษา ด้วยค่าสถิติ t-test

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความแปรปรวน** | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **Sig** |
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | .127 | .042 | .175 | .913 |
| ภายในกลุ่ม | 128 | 30.979 | .242 |  |  |
| รวม | 131 | 31.106 |  |  |  |

**ตารางที่ 8.9** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.*05กล่าวคือระดับการศึกษาของพนักงาน* ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 8.10** พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) ด้านอายุงาน ด้วยค่าสถิติ f-test

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความแปรปรวน** | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **Sig** |
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | 1.278 | .319 | 1.360 | .252 |
| ภายในกลุ่ม | 127 | 29.829 | .235 |  |  |
| รวม | 131 | 31.106 |  |  |  |

**ตารางที่ 8.10** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.*05กล่าวคืออายุงานของพนักงาน* ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 8.11** แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยค่าสถิติ f-test

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความแปรปรวน** | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **Sig** |
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | 1.469 | .490 | 2.115 | .102 |
| ภายในกลุ่ม | 128 | 29.637 | .232 |  |  |
| รวม | 131 | 31.106 |  |  |  |

**จากตารางที่ 8.11** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05กล่าวคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 8.12** แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) ด้านภูมิลำเนา ด้วยค่าสถิติ t-test

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความแปรปรวน** | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **Sig** |
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | .125 | .062 | .260 | .771 |
| ภายในกลุ่ม | 129 | 30.981 | .240 |  |  |
| รวม | 131 | 31.106 |  |  |  |

**จากตารางที่ 8.12** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนาไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05กล่าวคือภูมิลำเนาของพนักงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 8.13** แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) ด้านที่อยู่/ที่พักอาศัย ด้วยค่าสถิติ f-test

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความแปรปรวน** | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **Sig** |
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | .256 | .085 | .354 | .786 |
| ภายในกลุ่ม | 128 | 30.850 | .241 |  |  |
| รวม | 131 | 31.106 |  |  |  |

**จากตารางที่ 8.13** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่อยู่/ที่พักอาศัยของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.*05กล่าวคือที่อยู่/ที่พักอาศัยของพนักงาน* ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 8.14** แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) ด้านการเดินทางไปทำงาน ด้วยค่าสถิติ f-test

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความแปรปรวน** | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **Sig** |
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | .226 | .056 | .232 | .920 |
| ภายในกลุ่ม | 127 | 30.881 | .243 |  |  |
| รวม | 131 | 31.106 |  |  |  |

**จากตารางที่ 8.14** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการเดินทางไปทำงาน*ของพนักงาน* ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.*05กล่าวคือการเดินทางไปทำงานของพนักงาน* ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

**บทที่ 5**

**สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

4. สถานการณ์โควิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

โดยได้เลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.4 ข้อจำกัดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Quantitative Research) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนา ที่อยู่/ที่พักอาศัย การเดินทางไปทำงาน โดยเป็นคำถามให้เลือกตอบคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัด (Rating Scal) 5 ระดับ ของ Likert ประกอบด้วย

1) ปัจจัยสภาพแวดล้อม 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) พฤติกรรมการทำงาน 4) สถานการณ์โควิด-19

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Open – ended Questions) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear egression)

**5.1 สรุปผลการศึกษา**

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ดังนี้

**5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล**

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน55คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 และเป็นเพศหญิง จำนวน77คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ14.4 รองลงมาคืออายุ 41-45ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ13.6 ถัดมาคืออายุ 31-35 ปี อายุ36-40ปี และอายุ46-50ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ12.9 อายุ 26-30 ปี เป็นร้อยละ12.1 อายุ 51-55ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ10.6 และพนักงานที่มีอายุ 56ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ9.8 ตามลำดับ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรส จำนวน79 คน คิดเป็นร้อยละ59.8 รองลงมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด จำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ32.6 ถัดมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 พนักงานที่ไม่ต้องการระบุสถานนะ จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ1.5 และพนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง จำนวน 1 คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีสมาชิก 3-4 คน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ50.8 รองลงมาคือพนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 2คน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1ถัดมาคือพนักงานที่อยู่ตามลำพัง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 พนักงานที่มีสมาชิกในครอบครัวจำนวน 5-6 คน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ6.8 และพนักงานที่มีสมาชิกในครอบครัว 6 คนขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ8 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ22.7 ถัดมาคือพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ21.2 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวช. จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ21.2 ตามลำดับ จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 1-5ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ25.0 ถัดมามาคือพนักงานที่มีอายุงาน6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ19.7 พนักงานที่มีอายุงาน 10-15 ปีคิดเป็นร้อยละ12.1 และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ3.8 ตามลำดับ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000 บาท จำนวน 61คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,0001-20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ถัดมามาคือพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน20,001จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 9,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ98.5 รองลงมาคือพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวนภาคละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ8 ตามลำดับ จำแนกตามที่อยู่/ที่พักอาศัย พบว่าพนักงานที่อบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีที่อยู่/ที่พักอาศัยเป็นบ้านตนเอง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ85.6 รองลงมาคือพนักงานที่มีที่อยู่/ที่พักอาศัยเป็นเช่าจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ9.1 ถัดมาคือพนักงานที่มีอยู่/ที่พักอาศัยเป็นบ้านญาติ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ4.5 และพนักงานที่มีที่อยู่/ที่อยู่อาศัยอื่นๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ8 ตามลำดับ จำแนกตามการเดินทางไปทำงาน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่เดินทางไปทำงานโดยรถจักรยานยนต์ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ65.2 รองลงมาคือพนักงานที่เดินทางไปทำงานโดยรถส่วนตัว จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ29.5 ถัดมาคือพนักงานที่เดินทางไปทำงานโดยจักรยาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ3.8 และพนักงานที่เดินทางโดยรถขนส่งสาธารณะและเดินเท้า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ.8 ตามลำดับ

**5.1.2 ปัจจัยข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย**

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย ซึ่งประกอบด้วย สภาแวดล้อมในการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมการทำงาน สถานการณ์โควิด-19 ได้วิเคราะห์ภาพรวมของปัจจัยข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย อยู่ในระดับมาก (x̅ =4.12) และพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่ 13ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 4.15 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.24 ความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.18 ทัศนคติในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.89 สวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 4.14 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.08 ความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย4.24 ทัศนคติที่ดีต่อ องค์กร ค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ค่าเฉลี่ย 4.41 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.25 หลังสถานการณ์โควิด-19 ค่าเฉลี่ย 4.72 ตามลำดับ

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือด้าน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานได้ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเจอปัญหา และด้าน ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ = 4.25,4.18,4.14,4.10และ 4.09 )ตามลำดับ

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้าน ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน และด้านเพื่อนร่วมงานทุกคนมีความเท่าเทียมในด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =4.37,4.25,4.23,4.18และ4.16)ตามลำดับ

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง รองลงมาคือด้านระยะเวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม บริษัทจัดการอุปกรณ์การทำงานที่มีความเหมาะสมและปลอดภัย งานที่ท่านทำอยู่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅=4.29,4.21,4.20,4.13,4.09)ตามลำดับ

4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในในการทำงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ด้านลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความถนัด ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ด้านปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม บรรยากาศในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม และด้านท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดันและอยู่บนความเสี่ยงได้ อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =4.30,4.18,4.15,4.09และ4.01) ตามลำดับ

5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนสามารถจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว ด้านท่านพึงพอใจกับประโยชน์เกื้อกูลที่บริษัทมอบให้ เช่น สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และด้านท่านได้รับค่าตอบแทนตรงตามกำหนดการจ่ายของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง มากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =3.84,3.80,3.65,3.46และ3.37) ตามลำดับ

6. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในในการทำงาน ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมา ด้านจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้ท่านเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านท่านได้รับเบี้ยขยันประจำเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ ด้านบริษัทมีการจัดห้องน้ำ สำหรับท่านอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะและด้านบริษัทมีสวัสดิการและความใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅=4.48,4.21,4.06,4.03 และ3.93) ตามลำดับ

7. ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบริษัทของท่านมีระบบป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติภัยที่ดี รองลงมา ด้านท่านสามารถบริหารการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม ด้านท่านคิดว่าตำแหน่งที่ทำมีความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน มีความทันสมัยช่วยอำนวยในการทำงาน และด้านบริษัทจัดให้มีการอบรมพนักงานทุกเดือน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =4.24,4.21,4.03,3.98และ3.93) ตามลำดับ

8. ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้ รองลงมา ด้านท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทด้วยความเต็มใจ ความสัมพันธ์ของท่านกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากย้ายงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากลาออก และด้านท่านรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =4.33,4.32,4.21,4.18และ4.15) ตามลำดับ

9. ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง รองลงมา ด้านบริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ด้านเป้าหมายของบริษัทมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน และด้านบริษัทสามารถอำนวยการทำงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง,ด้านบรรยากาศในที่ทำงานช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น อยู่ในระดับมาก (x̅ =4.09,4.06,4.05,3.97และ3.97) ตามลำดับ

10. ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของบริษัท รองลงมา ด้านท่านบันทึกเวลาการปฏิบัติการเข้าทำงานด้วยความถูกต้อง ด้านท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ ด้าน ท่านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานอย่างเคร่งครัด และด้านท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างไม่บกพร่อง อยู่ในระดับมากที่สุด (x̅ =4.49,4.48,4.43,4.34และ4.31) ตามลำดับ

11. ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านสามารถประสานงานการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีรองลงมา ด้านท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามเวลาที่กำหนด ด้านท่านสามารถวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆได้อย่างสมเหตุสมผล ด้านท่านแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างละเอียดรอบคอบ และด้านท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (x̅ =4.18,4.12,4.09,4.09และ4.06) ตามลำดับ

12. ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด รองลงมาคือ ด้านท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ด้านท่านปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ตามปริมาณที่กำหนดอยู่เสมอ และด้านท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานทำให้งานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด (x̅ =4.27,4.27,4.26,4.23 และ4.21 ) ตามลำดับ

13. ปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ด้านหลังสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านสามารถปรับวิถีการปฏิบัติงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มากน้อยเพียงใด รองลงมาคือ ด้านสถานการณ์โควิดทำให้ท่านต้องมีการปรับตัว และด้านสถานการณ์โควิดส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของท่าน อยู่ในระดับมาก (x̅ =4.06,3.66และ3.43 ) ตามลำดับ

**5.2 อภิปรายผล**

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) ไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนา ที่อยู่/ที่พักอาศัยของพนักงาน การเดินทางไปทำงาน ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.*05กล่าวคือปัจจัยส่วนบุคคล*ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย3.99เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่3 ด้านได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถานการณ์โควิด-19 ค่าเฉลี่ย 4.13 ปัจจัยสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ย4.12 ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่าเฉลี่ย3.72 ปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ตามลำดับ

ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือด้าน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานได้ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเจอปัญหา และด้าน ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ = 4.25,4.18,4.14,4.10และ 4.09 )ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้าน ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน และด้านเพื่อนร่วมงานทุกคนมีความเท่าเทียมในด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =4.37,4.25,4.23,4.18และ4.16)ตามลำดับ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง รองลงมาคือด้านระยะเวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม บริษัทจัดการอุปกรณ์การทำงานที่มีความเหมาะสมและปลอดภัย งานที่ท่านทำอยู่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅=4.29,4.21,4.20,4.13,4.09)ตามลำดับ ด้านทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ด้านลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความถนัด ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ด้านปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม บรรยากาศในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม และด้านท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดันและอยู่บนความเสี่ยงได้ อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =4.30,4.18,4.15,4.09และ4.01) ตามลำดับ ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนสามารถจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว ด้านท่านพึงพอใจกับประโยชน์เกื้อกูลที่บริษัทมอบให้ เช่น สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และด้านท่านได้รับค่าตอบแทนตรงตามกำหนดการจ่ายของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง มากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =3.84,3.80,3.65,3.46และ3.37) ตามลำดับ ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมา ด้านจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้ท่านเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านท่านได้รับเบี้ยขยันประจำเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ ด้านบริษัทมีการจัดห้องน้ำ สำหรับท่านอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะและด้านบริษัทมีสวัสดิการและความใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅=4.48,4.21,4.06,4.03 และ3.93) ตามลำดับ

ด้านปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบริษัทของท่านมีระบบป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติภัยที่ดี รองลงมา ด้านท่านสามารถบริหารการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม ด้านท่านคิดว่าตำแหน่งที่ทำมีความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน มีความทันสมัยช่วยอำนวยในการทำงาน และด้านบริษัทจัดให้มีการอบรมพนักงานทุกเดือน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =4.24,4.21,4.03,3.98และ3.93) ตามลำดับ ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้ รองลงมา ด้านท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทด้วยความเต็มใจ ความสัมพันธ์ของท่านกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากย้ายงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากลาออก และด้านท่านรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด (x̅ =4.33,4.32,4.21,4.18และ4.15) ตามลำดับ ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง รองลงมา ด้านบริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ด้านเป้าหมายของบริษัทมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน และด้านบริษัทสามารถอำนวยการทำงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง,ด้านบรรยากาศในที่ทำงานช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น อยู่ในระดับมาก (x̅ =4.09,4.06,4.05,3.97และ3.97) ตามลำดับ

ปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ด้านหลังสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านสามารถปรับวิถีการปฏิบัติงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มากน้อยเพียงใด รองลงมาคือ ด้านสถานการณ์โควิดทำให้ท่านต้องมีการปรับตัว และด้านสถานการณ์โควิดส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของท่าน อยู่ในระดับมาก (x̅ =4.06,3.66และ3.43 ) ตามลำดับ

เนื่องจากบริษัท เอส แพ็ค แอนท์ ปริ้น จำกัด (มหาชน) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลจากการศึกษา

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ของ สายพิน มาสาลี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด ที่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับช่วงอายุ(generation) อายุงาน ระดับการศึกษา (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในกาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของ บริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด โดยทำการคำนวณหาด้วยการใช้วิธีการตามสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่ง 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศระดับช่วงอายุ (generation) อายุงาน ระดับกาศึกษา ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ส่วนที่ 4 ให้แสดงความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) พนักงานบริษัท ธนชาติโบรกเกอร์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศระดับช่วงอายุ (generation) อายุงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า พฤติกรรมการทำงาน ด้านการลาอก พนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีพฤติกรมด้านการลาออกมากกว่าพนักงานหญิง (2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ของ กิตยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประชากรคือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 130 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.730-0.915 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบลำดับชั้นพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยคุณลักษณะงานปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายพฤติกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 72.20 มีสมการทำนายคือ Y = 1.293 + 0.369 (Xi) + 0.231 (XI) + 0.106 (X)

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ของ กิติยา วงษ์ภักดี เมทินี รัษฎารักษ์ บุบผา ฐานุตตมานนท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศในการท างานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากรสำนักงานศุลกากรตรวจของผู้โดยสาร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร จำนวน 144 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ใช้การสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็นแบบตามความสะดวก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและอนุมาน ประกอบไปด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากรส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุ 31-40 ปี สำเร็จการ ศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด ทำงานองค์กรระหว่าง0-5 ปี และมี ตำแหน่งอยู่ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน มีความเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานอยู่ ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากรที่มี คุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ บรรยากาศในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน (β= .168) ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน (β=.438) ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา (β=.313) และโอกาสความก้าวหน้าในงาน (β= .244) ส่งผลต่อพฤติกรรมทำงานตามบทบาทของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ของ อาทิตย์ แก้วแทน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 300 ชุด สถิติใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Sample-test, One-Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีและปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีทั้งสิ้น 5 ประเด็นดังนี้ 1.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2.ด้านเงินเดือน 3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4.ด้านสภาพการทำงาน 5.ด้านนโยบาย

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยการเป็นสมาชิกที่ดี ของ ลดาพร เอกพานิช อัสดา ยาวิล และรัตนา สิทธิอ่วม (2563) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวรงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร 2) เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร และ 3) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร ใช้กลุ่มตัวอย่าง 356 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วย สถิติค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่าง t-testการทดสอบ ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน กลาง ได้แก่ ด้านความต่อเนื่องด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความรู้สึกตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยการเป็นสมาชิกที่ดี ของ วิภาวี ลืมเนตร (2561) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานรายเดือนบริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการจำกัดมหาชนจำนวน 398 คนจากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 398 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยและค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ค่าการทดสอบค่าทีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธี least significant difference และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม spss for Windows Version 10 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงโดยพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสรองลงมาคือสถานภาพโสดซึ่งพนักงานส่วนใหญ่อายุระหว่าง 32 - 38 ปีรองลงมาอายุ 25 - 31 ปีระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีรองลงมาคือระดับปริญญาตรีพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 8-14 ปีรองลงมาคือ 1 - 7 ปีตำแหน่งงานในปัจจุบันของพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการรองลงมาคือวิศวกร สถาปนิก อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 16,000 บาทรองลงมาคือ 16.001 -32,000 บาท ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันได้แก่เพศสถานภาพสมรสอายุระดับการศึกษาระยะเวลาการทำงานกับองค์กรและตำแหน่งงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันนะระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05ส่วนอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วนของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแบ่งเป็น 6 ด้าน คือด้านสถานที่ทำงานได้เงินเดือนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสำเร็จความก้าวหน้าในหน้าที่และต้านการได้รับการยอมรับนับถือ 1) ทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมนั้นอยู่ในระดับตีโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์= 0.172 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับที่ดีส่วนทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจคือพื้นที่ในที่ทำงานและเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน 2)ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.44 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานระดับไม่แน่ใจคือเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันการปรับเงินเดือนประจำปีการจ่ายโบนัสประจำปีและสวัสดิการที่ได้รับ 3) ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยรวม = 3.96 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ0.235 เมื่อวิเพราะเป็นรายข้อของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับดีคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา 4) ทัศนคติด้านความสำเร็จของงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ0.269เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านความสำเร็จของระดับดีคือสามารถทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้และประสบความสำเร็จกับงานที่ปฏิบัติ 5) ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.86 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระตับต่ำโตยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.25 หนึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานระดับไม่แน่ใจคือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตงานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าและบริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม 6) ทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3. 58 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าส้มประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.21 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของศาสนาด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับดีคือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับนับถือในองค์กรพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับทัศนคติในการทำงานในต้านสถานที่ทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและต้านการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยคำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.172 0.24 0.035 0.26 90.251 และ 0.21 ตามลำดับ

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ของ นภสร เชาว์วิจิตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานที:บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 : กรณีศึกษา ทีมสนับสนุนช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการทำงานท+ีบ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกศึกษาจากกรอบตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ภายใต้เงื่อนไขการเป็นพนักงานที+เคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่บ้านแล้วเท่านั้น จากระดับตำแหน่งงานและกลุ่มงานที่แตกต่างกันจำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และนำ ผลลัพธ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อศึกษาผลการวิจัยสองส่วนคือความคิดเห็นต่อการทำงานที่บ้านในปัจจุบัน และความคาดหวังที่มีต่อการทำงานที่บ้านในอนาคต โดยผลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง 30คน พบว่ามีการแสดงความคิดเห็นเรื่องสนับสนุนด้านเทคโนโลยีมากที่สุด โดยกล่าวตรงกันว่าทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที+ทันสมัยจะช่วยให้ทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้ประโยชน์ของการทำงานที่บ้านทั้งต่อตนเองและองค์กร ช่วยให้เกิดความคิดเห็นเชิงบวกเช่นกัน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 คน ที่ทำงานเอกสารควบคู่กับงานระบบ มีความคิดเห็นเชิงลบในการกล่าวถึงเรื่องการรักษาความปลอดภัย ของข้อมูลและความสะดวกของการทำงานเอกสาร ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาปรับปรุงกระบวนการให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยได้มากขึ้นต่อไปในอนาคต

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ของ กรรณิกา ธรรมสอน (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19กับการทำงานแบบปกติใหม่ บทความนี้เป็นบทความวิชาการที่มุ่งประเด็นให้เห็นว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวการณ์ปัจจุบัน การดูแลทุกข์สุขของพนักงานจะเป็นอีกหนึ่งเกราะป้องกันธุรกิจให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน เพราะเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรอย่างมีความสุข ก็พร้อมให้ความร่วมแรงร่วมใจที่จะเป็นกำลังสำคัญในการนำพาให้ธุรกิจสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาได้ นับตั้งแต่เกิดการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทย หลายองค์กรหลายหน่วยงานได้ประกาศนโยบายการทำงานจากที่บ้าน หรือที่เรียกกันว่า Work from Home เพื่อลดความเสี่ยง เป็นการขานรับนโยบายของภาครัฐ โดยหวังว่าจะช่วยให้จำนวนตัวเลขผู้ติดเชื้อลดลง ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เพื่อรักษาบุคลากรหรือพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อลดความเสี่ยงความเสียเปรียบทางธุรกิจ และค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือกพนักงานใหม่ โดยสามารถทำได้ด้วยการรักษาและสร้างความผูกพันในด้านที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Engagement With Non-Financial) และการสร้างแรงจูงใจจากการตอบแทนที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์เกื้อกูล (Motivation With Financial – Compensation & Benefit) ในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนี้ ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทั้งตัวบุคคลและองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย

**5.3 ข้อเสนอแนะ**

**5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้**

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการต่อทางบริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) ที่ควรพิจารณาปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดดังนี้

5.3.1.1 ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในที่ทำงาน พนักงานได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและได้รับการช่วยเหลือเมื่อเจอปัญหาในการทำงาน ได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัทอย่างเท่าเทียมกันทุกคน แต่ควรควบคุมและลดความหละหลวมในการทำงาน เพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน

**5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

5.3.2.1 การศึกษาในครั้งต่อไปอาจจะนำกรอบแนวคิด ที่ใช้ในครั้งนี้ไปใช้ใหม่โดยมีการเปลี่ยนตัวแปรต้นและข้อคำถามในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่างๆหรือสภาวะทางเศรษฐกิจในอนาคต เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของทางองค์กร

5.3.2.2 การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำปัจจัยอื่นๆที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและสภาวะเศรษฐกิจมาศึกษาแล้วนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อส่งผลให้องค์กรหรือสายงานอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

**5.4 ข้อจำกัดในการวิจัย**

5.4.1 ระยะเวลาในการจัดทำเอกสารล่าช้าเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19

5.4.2 ระยะเวลาในการประสานงานกับองค์กร

**บรรณานุกรม**

กรรณิกา ธรรมสอน. (2564). **การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19กับการ**

**ทำงานแบบปกติใหม่.** วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์Journal of MCU Social Science Review.

กระทรวงสาธารณะสุข. **สถานการณ์โควิด-19**. (2566). สืบค้น 1กุมภาพันธ์ 2566,จากhttps://ddc.moph.go.th/index.php.

กิตยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ. (2564**). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน**

**แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.** สาขาวิชาการจัดการ. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.

กิติยา วงษ์ภักดี, เมทินี รัษฎารักษ์, บุบผา ฐานุตตมานนท์. (2562). บรรยากาศการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร. **วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น**ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 256223.

จันทร์เพ็ญ แก้วดี, บุญฑวรรณ วิงวอน, ปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช. (2562). **สภาพแวดล้อมภายนอกการมีส่วนร่วมและ**

**ความสามารถทางการตลาด ที่มีผลต่อการเติบโตของวิสาหกจิชุมชนเขตภาคเหนือ.** สาขาวิชาการจัดการ. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

จันทร์เพ็ญ มีนคร. (2565). **สภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ**

**องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร.** คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560**). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพล**

**ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง.** ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เชาวลิต ประสิทธ์. (2561**). ปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด**

**ย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา.** ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ดวงใจ เลิศปัญญานุช และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ. (2562). ทัศนคติของความรักใคร่ในองค์กรที่มีต่อผลการ

ปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ** ปีที่ 21 ฉบับเดือนมกราคม-ธันวาคม 2561.

ธนัชชา จันคณา, พิพัฒน์ ไทยอารี, ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. (2564). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน

ราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. **วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ.**

ธิดาพร สันดี. (2564). **ผลกระทบและการปรับตัวในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด19 ในกลุ่มอาชีพนัก**

**ดนตรี.** สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (สหสาขาวิชา) บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภสร เชาว์วิจิตร. (2564). **ความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานที่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส**

**โควิด-19 : กรณีศึกษา ทีมสนับสนุนช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน).** (สารนิพนธ์). ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

เนาวาฟ หลีสหัส. (2563). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจขนาด**

**กลางและขนาดย่อมภาคการค้าในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.** (วิทยานิพนธ์). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ. มหาวิทยาลัยทักษิณ

เบญจพร กลิ่นสีงาม, ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ**

**องค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.** (วิทยานิพนธ์). วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปาลิดา ธนวณิชย์วรชัย. (2564). **ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในสถานการณ์การแพร่ระบาด**

**ของโรคโควิด 19.** ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล

พัฒนี แก้วนาวี, กิตติพร เนาว์สุวรรณ.(2017). "ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ

บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา." *Princess of Naradhiwas University Journal* 9.3.**วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์** ปีที่9 ฉบับที่ 3 กันยายนถึงธันวาคม 2560.

ลดาพร เอกพานิช, ลัสดา ยาวิละ และรัตนา สิทธิอ่วม. (2562). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ

ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร.**วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.** บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม–มิถุนายน 2563

วัฒนชัย ไชยอำพร. (2562) .**การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการ**

**ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร**.การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13

วิภาวี ลืมเนตร.(2546). **ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ**

**จำกัด (มหาชน)** .บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สาธิต สุวรรณโสภา และวงศ์ธีรา สุวรรณิน.(2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.**วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์**. มหาวิทยาลัยรามคำแหงปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2564

สายพิน มาสาลี. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการ**

**ทำงาน ของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด**.วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงปีที่ 1 ฉบับที่1 มกราคม - เมษายน 2561 (บทความวิจัย)

สุกริน ทวีสุต. (2562). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร**

**เทศบาลนครหาดใหญ่.** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สุบิน ชะรอยรัมย์. (2560). **สภาพแวดล้อมภายนอกกับความคาดหวังของผู้ประกอบการธุรกิจการค้าชายแดน :**

**กรณีศึกษาอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา**. บริหารธุรกจิมหาบัณฑติบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

อนุรักษ์ เรืองรอบ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของไทย. **วารสารวิจัยรำไพพรรณี** ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2563

อัครเดช ไม้จันทร์.(2560).**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง**

**เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อาทิตย์ แก้วแทน.(2562).**ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย**

**เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

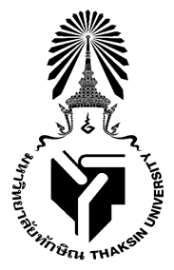
อามีนุดดีน จะปะเกีย, กอแก้ว จันทร์กึ่งทอง, วิวัฒน์ จันทร์กึ่งทอง. (2561) .ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้(ศอ.บต.).**วารสารอัล-ฮิกมะฮฺ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี.** ปีที่ 8ฉบับที่ 16 กรกฎาคม-ธันวาคม2561.

**ภาคผนวก**

**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

****

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**งานวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน)** **หลังสถานการณ์โควิด-19**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ประกอบการศึกษาระดับปริญญาตรีของผู้ศึกษาในสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน มีจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 5 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 มีจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 6 : ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ช่องทางการติดต่อ : รักษ์สุดา ยอดพรม

โทร : 0957760512

E-Mail : [namwan0936@gmail.com](mailto:namwan0936@gmail.com)

**ตอนที่ 1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดที่ท่านเห็นว่าตรงกับความจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่า 20 ปี 2. 20-25 ปี 3. 26-30 ปี

4. 31-35 ปี 5. 36-40 ปี 6. 41-45 ปี

7. 46-50 ปี 8. 51-55 ปี 9. 56 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส 3. แยกกันอยู่

4. หย่าร้าง 5. ไม่ต้องการระบุสถานภาพ

4. จำนวนสมาชิกในครอบครัว

1. อยู่ลำพัง 2. 2-3 คน 3. 4-6 คน

4. 6 คน ขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

1.มัธยมศึกษา 2. ปวช. 3. อนุปริญญา/ปวส.

4.ปริญญาตรี 5. สูงกว่าปริญญาตรี

6. อายุงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1-5 ปี 3. 6-10 ปี

4. 10-15 ปี 5. 15 ปี ขึ้นไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.น้อยกว่า 9,000 บาท 2. 9,000-15,000 บาท 3. 15,001-20,000 บาท

4. 20,001 บาท ขึ้นไป

8. ภูมิลำเนา

1. ภาคเหนือ 2. ภาคกลาง 3. ภาคตะวันออก

4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5. ภาคตะวันตก 6. ภาคใต้

9. ที่อยู่/ ที่พักอาศัย

1.บ้านพักภายในบริษัท 2.บ้านเช่า 3. บ้านตนเอง

4. พักบ้านญาติ 5. อื่นๆ .....................

10. การเดินทางไปทำงาน

1. เดิน 2. จักรยาน 3. รถจักรยานยนต์

4. รถส่วนตัว 5. รถขนส่งสาธารณะ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับการปฏิบัติของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ โดยกำหนดให้ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย ไปจนถึง 1 = น้อยที่สุด

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน** | **ระดับความคิดเห็น** | | | | |
| มากที่สุด  (5) | มาก  (4) | ปานกลาง  (3) | น้อย  (2) | น้อยที่สุด  (1) |
| **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** |  |  |  |  |  |
| 1. ท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี |  |  |  |  |  |
| 2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา |  |  |  |  |  |
| 3. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเจอปัญหา |  |  |  |  |  |
| 4. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานได้ |  |  |  |  |  |
| 5. ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน |  |  |  |  |  |
| **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** |  |  |  |  |  |
| 1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน |  |  |  |  |  |
| 2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน |  |  |  |  |  |
| 3. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงาน |  |  |  |  |  |
| 4. เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน |  |  |  |  |  |
| 5. เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความเท่าเทียมในด้านการทำงาน |  |  |  |  |  |
| **ความพึงพอใจในการทำงาน** |  |  |  |  |  |
| 1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายในการทำงาน |  |  |  |  |  |
| 2. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง |  |  |  |  |  |
| 3. งานที่ท่านทำอยู่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม |  |  |  |  |  |
| 4. บริษัทจัดการอุปกรณ์การทำงานที่มีความเหมาะสม และปลอดภัย |  |  |  |  |  |
| 5. ระยะเวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน** | **ระดับความคิดเห็น** | | | | |
| มากที่สุด  (5) | มาก  (4) | ปานกลาง  (3) | น้อย  (2) | น้อยที่สุด  (1) |
| **ทัศนคติในการทำงาน** |  |  |  |  |  |
| 1. ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย |  |  |  |  |  |
| 2. บรรยากาศในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม |  |  |  |  |  |
| 3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม |  |  |  |  |  |
| 4. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความถนัด ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ |  |  |  |  |  |
| 5. ท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดันและอยู่บนความเสี่ยงได้ |  |  |  |  |  |
| **ค่าตอบแทน** |  |  |  |  |  |
| 1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ |  |  |  |  |  |
| 2. ค่าตอบแทนสามารถจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ |  |  |  |  |  |
| 3. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว |  |  |  |  |  |
| 4. ท่านพึงพอใจกับประโยชน์เกื้อกูลที่บริษัทมอบให้ เช่น สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ |  |  |  |  |  |
| 5. ท่านได้รับค่าตอบแทนตรงตามกำหนดการจ่ายของบริษัท |  |  |  |  |  |
| **สวัสดิการ** |  |  |  |  |  |
| 1. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ |  |  |  |  |  |
| 2. บริษัทมีสวัสดิการและความใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน |  |  |  |  |  |
| 3. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้ท่านเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |
| 4. ท่านได้รับเบี้ยขยันประจำเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ |  |  |  |  |  |
| 5. บริษัทมีการจัดห้องน้ำ สำหรับท่านอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับการปฏิบัติของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ โดยกำหนดให้ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย ไปจนถึง 1 = น้อยที่สุด

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร** | **ระดับความคิดเห็น** | | | | |
| มากที่สุด  (5) | มาก  (4) | ปานกลาง  (3) | น้อย  (2) | น้อยที่สุด  (1) |
| **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** |  |  |  |  |  |
| 1. ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ทำมีความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว |  |  |  |  |  |
| 2. บริษัทจัดให้มีการอบรมพนักงานทุกเดือน |  |  |  |  |  |
| 3. เครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน มีความทันสมัยช่วยอำนวยในการทำงาน |  |  |  |  |  |
| 4. บริษัทของท่านมีระบบป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติภัยที่ดี |  |  |  |  |  |
| 5. ท่านสามารถบริหารการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม |  |  |  |  |  |
| **ความผูกพันต่อองค์กร** |  |  |  |  |  |
| 1.ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้ |  |  |  |  |  |
| 2. ความสัมพันธ์ของท่านกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากย้ายงาน |  |  |  |  |  |
| 3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากลาออก |  |  |  |  |  |
| 4. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทด้วยความเต็มใจ |  |  |  |  |  |
| 5. ท่านรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท |  |  |  |  |  |
| **ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร** |  |  |  |  |  |
| 1. บริษัทสามารถอำนวยการทำงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง |  |  |  |  |  |
| 2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง |  |  |  |  |  |
| 3. บริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน |  |  |  |  |  |
| 4. เป้าหมายของบริษัทมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน |  |  |  |  |  |
| 5. บรรยากาศในที่ทำงานช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับการปฏิบัติของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ โดยกำหนดให้ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย ไปจนถึง 1 = น้อยที่สุด

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **พฤติกรรมการทำงาน** | **ระดับความคิดเห็น** | | | | |
| มากที่สุด  (5) | มาก  (4) | ปานกลาง  (3) | น้อย  (2) | น้อยที่สุด  (1) |
| **ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ** |  |  |  |  |  |
| 1. ท่านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานอย่างเคร่งครัด |  |  |  |  |  |
| 2. ท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ |  |  |  |  |  |
| 3. ท่านบันทึกเวลาการปฏิบัติการเข้าทำงานด้วยความถูกต้อง |  |  |  |  |  |
| 4. ท่านแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของบริษัท |  |  |  |  |  |
| 5. ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างไม่บกพร่อง |  |  |  |  |  |
| **ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ** |  |  |  |  |  |
| 1. ท่านสามารถวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆได้อย่างสมเหตุสมผล |  |  |  |  |  |
| 2. ท่านแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างละเอียดรอบคอบ |  |  |  |  |  |
| 3. ท่านสามารถประสานงานการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี |  |  |  |  |  |
| 4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามเวลาที่กำหนด |  |  |  |  |  |
| 5. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน |  |  |  |  |  |
| **ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน** |  |  |  |  |  |
| 1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานทำให้งานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด |  |  |  |  |  |
| 2. ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด |  |  |  |  |  |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย |  |  |  |  |  |
| 4. ท่านปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ตามปริมาณที่กำหนดอยู่เสมอ |  |  |  |  |  |
| 5. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ 5** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์โควิด-19 ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับการปฏิบัติของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ โดยกำหนดให้ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย ไปจนถึง 1 = น้อยที่สุด

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **สถานการณ์โควิด-19** | **ระดับความคิดเห็น** | | | | |
| มากที่สุด  (5) | มาก  (4) | ปานกลาง  (3) | น้อย  (2) | น้อยที่สุด  (1) |
| **หลังสถานการณ์โควิด-19** |  |  |  |  |  |
| 1. สถานการณ์โควิดส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของท่าน |  |  |  |  |  |
| 2.สถานการณ์โควิดทำให้ท่านต้องมีการปรับตัว |  |  |  |  |  |
| 3. ท่านสามารถปรับวิถีการปฏิบัติงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ 6** ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

ขอบคุณในความร่วมมือที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลในครั้งนี้

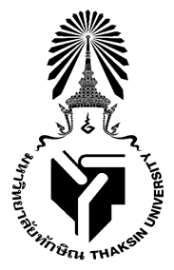
**ภาคผนวก ข**

**ผลการประเมิน IOC**

ผศ.ดร.สุธีรา เดชนครินทร์

อาจารย์ ดร.สุพรรณี เขียวชอุ่ม

อาจารย์ ดร.ปิยนุช พรประสิทธิ์

****

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**งานวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ประกอบการศึกษาระดับปริญญาตรีของผู้ศึกษาในสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 3 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 มีจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 5 : ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ช่องทางการติดต่อ : รักษ์สุดา ยอดพรม

โทร : 0957760512

E-Mail : [namwan0936@gmail.com](mailto:namwan0936@gmail.com)

**ตอนที่ 1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านโดยให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 = ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ** | | | |
| คนที่1 | คนที่2 | คนที่3 | สรุป |
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 |

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง 3. LGBTQ+

2. อายุ

1. น้อยกว่า 20 ปี 2. 21-25 ปี 3. 26-30 ปี

4. 31-35 ปี 5. 36-40 ปี 6. 41-45 ปี

7. 46-50 ปี 8. 51-55 ปี 9. 56 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส 3. แยกกันอยู่

4. หย่าร้าง

4. จำนวนสมาชิกในครอบครัว

1. อยู่ลำพัง 2. 2 คน 3. 3-4 คน

4. 5-6 คน 5. มากกว่า 6 คน ขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

1.มัธยมศึกษา 2. ปวช. 3.อนุปริญญา/ปวส.

4.ปริญญาตรี 5. สูงกว่าปริญญาตรี 6. อื่นๆ ระบุ..............

6. อายุงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1-5 ปี 3. 6-10 ปี

4. 11-15 ปี 5. 15 ปี ขึ้นไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.น้อยกว่า 9,000 บาท 2. 9,000-15,000 บาท 3. 15,001-20,000 บาท

4. 20,001 บาท ขึ้นไป

8. ภูมิลำเนา

1. ภาคเหนือ 2. ภาคกลาง 3. ภาคตะวันออก

4.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5. ภาคตะวันตก 6. ภาคใต้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ** | | | |
| คนที่1 | คนที่2 | คนที่3 | สรุป |
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | -1 | 1 | 1 |

9. ที่อยู่/ ที่พักอาศัย

1.หอพัก 2.บ้านเช่า 3. บ้านตนเอง

10. การคมนาคมขนส่ง

1. เดิน 2. จักรยาน 3. รถจักรยานยนต์

4. รถส่วนตัว 5. รถขนส่งสาธารณะ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านโดยให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 = ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน** | **ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ** | | | |
| คนที่1 | คนที่2 | คนที่3 | สรุป |
| **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** |  |  |  |  |
| 1. ท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเจอปัญหา | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานได้ | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 5. ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** |  |  |  |  |
| 1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4. เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 5. เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความเท่าเทียมในด้านการทำงาน | 1 | 1 | 0 | 1 |
| **ความพึงพอใจในการทำงาน** |  |  |  |  |
| 1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3. งานที่ท่านทำอยู่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4. บริษัทมีการจัดการอุปกรณ์การทำงานที่มีความเหมาะสม และปลอดภัย | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5. ระยะเวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 1 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน** | **ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ** | | | |
| คนที่1 | คนที่2 | คนที่3 | สรุป |
| **ทัศนคติในการทำงาน** |  |  |  |  |
| 1. ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทาย | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 4. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความถนัด ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5. ท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน | -1 | 1 | 1 | 1 |
| **ค่าตอบแทน** |  |  |  |  |
| 1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2. ค่าตอบแทนสามารถจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4. ท่านพึงพอใจกับประโยชน์เกื้อกูลที่บริษัทมอบให้ | 1 | 1 | -1 | 1 |
| 5. ท่านได้รับค่าตอบแทนตรงตามกำหนดการจ่ายของบริษัท | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **สวัสดิการ** |  |  |  |  |
| 1. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2. บริษัทมีสวัสดิการและความใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้ท่านเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4. ท่านได้รับเบี้ยขยันเหมาะสมกับงานที่ทำ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5. บริษัทมีการจัดห้องน้ำ สำหรับท่านอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ | 1 | 0 | 1 | 1 |
| **สภาพแวดล้อม** |  |  |  |  |
| 1. ท่านสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีการสื่อสารของบริษัท เช่น อินเทอร์เน็ต | 1 | -1 | 0 | 0 |
| 2. บริษัทมีการนำเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | 0 | -1 | 0 | 0 |
| 3. บริษัทมีการพัฒนาเทคโนโลยีในการทำงานอยู่เสมอ | 1 | -1 | 0 | 0 |
| 4. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน | 1 | -1 | 0 | 0 |
| 5. สภาพแวดล้อมการทำงานของท่านมีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย | 0 | 1 | 0 | 0 |

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านโดยให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 = ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร** | **ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ** | | | |
| คนที่1 | คนที่2 | คนที่3 | สรุป |
| **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** |  |  |  |  |
| 1. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 2. บริษัทจัดให้มีการอบรมพนักงานเป็นไปตามชั่วโมงการอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 3. บริษัทมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่พร้อมใช้งานและมีความทันสมัย | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 4. บริษัทของท่านมีระบบป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติภัยที่ดี | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 5. ท่านสามารถบริหารการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม | 1 | 1 | 0 | 1 |
| **ความผูกพันต่อองค์กร** |  |  |  |  |
| 1.ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้ | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 2. ความสัมพันธ์ของท่านกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากย้ายงาน | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากลาออก | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 4. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทด้วยความเต็มใจ | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 5. ท่านรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท | 1 | 1 | 0 | 1 |
| **ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร** |  |  |  |  |
| 1. บริษัทสามารถอำนวยการทำงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กรช่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 3. บริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 4. เป้าหมายของบริษัทมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 5. บรรยากาศในที่ทำงานช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น | 1 | 1 | 0 | 1 |

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์โควิด-19 ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พริ้นท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านโดยให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 = ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **สถานการณ์โควิด-19** | **ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ** | | | |
| คนที่1 | คนที่2 | คนที่3 | สรุป |
| **สถานการณ์โควิด-19** |  |  |  |  |
| 1. สถานการณ์โควิดส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของท่าน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2.สถานการณ์โควิดทำให้ท่านต้องมีการปรับตัว | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3. ท่านสามารถปรับวิถีการปฏิบัติงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มากน้อยเพียงใด | 1 | 0 | 1 | 1 |

**ตอนที่ 5** ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

ขอบคุณในความร่วมมือที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลในครั้งนี้

**ภาคผนวก ค**

**ตารางการวิเคราะห์ข้อมูล**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**  **Statistics** | | | | | | | | | | |
|  | | เพศ | สถานภาพ | อายุ | จำนวนสมาชิกในครอบครัว | ระดับการศึกษา | อายุงาน | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | ภูมิลำเนา |
| N | Valid | 132 | 132 | 132 | 132 | 132 | 132 | 132 | 132 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เพศ** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ชาย | 55 | 41.7 | 41.7 | 41.7 |
| หญิง | 77 | 58.3 | 58.3 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **สถานภาพ** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | โสด | 43 | 32.6 | 32.6 | 32.6 |
| สมรส | 79 | 59.8 | 59.8 | 92.4 |
| แยกกันอยู่ | 7 | 5.3 | 5.3 | 97.7 |
| หย่าร้าง | 1 | .8 | .8 | 98.5 |
| ไม่ต้องการระบุสถานภาพ | 2 | 1.5 | 1.5 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **อายุ** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยกว่า20ปี | 1 | .8 | .8 | .8 |
| 20-25ปี | 19 | 14.4 | 14.4 | 15.2 |
| 26-30ปี | 16 | 12.1 | 12.1 | 27.3 |
| 31-35ปี | 17 | 12.9 | 12.9 | 40.2 |
| 36-40ปี | 17 | 12.9 | 12.9 | 53.0 |
| 41-45ปี | 18 | 13.6 | 13.6 | 66.7 |
| 46-50ปี | 17 | 12.9 | 12.9 | 79.5 |
| 51-55ปี | 14 | 10.6 | 10.6 | 90.2 |
| 56ปีขึ้นไป | 13 | 9.8 | 9.8 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **จำนวนสมาชิกในครอบครัว** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | อยู่ลำพัง | 10 | 7.6 | 7.6 | 7.6 |
| 2คน | 45 | 34.1 | 34.1 | 41.7 |
| 3-4คน | 67 | 50.8 | 50.8 | 92.4 |
| 5-6คน | 9 | 6.8 | 6.8 | 99.2 |
| 6.00 | 1 | .8 | .8 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับการศึกษา** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | มัธยมศึกษา | 28 | 21.2 | 21.2 | 21.2 |
| ปวช. | 14 | 10.6 | 10.6 | 31.8 |
| อนุปริญญา/ปวส | 30 | 22.7 | 22.7 | 54.5 |
| ปริญญาตรี | 60 | 45.5 | 45.5 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **อายุงาน** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยกว่า1ปี | 5 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| 1-5ปี | 33 | 25.0 | 25.0 | 28.8 |
| 6-10ปี | 26 | 19.7 | 19.7 | 48.5 |
| 10-15ปี | 16 | 12.1 | 12.1 | 60.6 |
| 15ปีขึ้นไป | 52 | 39.4 | 39.4 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยกว่า 9,000บาท | 3 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| 9,000-15,000 บาท | 61 | 46.2 | 46.2 | 48.5 |
| 15,001-20,000 บาท | 37 | 28.0 | 28.0 | 76.5 |
| 20,001 บาทขึ้นไป | 31 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ภูมิลำเนา** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ภาคกลาง | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ภาคตะวันออก | 1 | .8 | .8 | 1.5 |
| ภาคใต้ | 130 | 98.5 | 98.5 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่อยู่ที่พักอาศัย** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | บ้านเช่า | 12 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| บ้านตนเอง | 113 | 85.6 | 85.6 | 94.7 |
| พักบ้านญาติ | 6 | 4.5 | 4.5 | 99.2 |
| อื่นๆ | 1 | .8 | .8 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **การเดินทางไปทำงาน** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | เดิน | 1 | .8 | .8 | .8 |
| จักรยาน | 5 | 3.8 | 3.8 | 4.5 |
| รถจักรยานยนต์ | 86 | 65.2 | 65.2 | 69.7 |
| รถส่วนตัว | 39 | 29.5 | 29.5 | 99.2 |
| รถขนส่งสาธารณะ | 1 | .8 | .8 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

**ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| เพศ | 132 | 1.00 | 4.00 | 1.6061 | .53514 |
| อายุ | 132 | 1.00 | 9.00 | 5.2727 | 2.27529 |
| สถานภาพ | 132 | 1.00 | 5.00 | 1.7879 | .71013 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.5985 | .78982 |
| ระดับการศึกษา | 132 | 1.00 | 4.00 | 2.9242 | 1.18914 |
| อายุงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.5833 | 1.33103 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.7500 | .89421 |
| ภูมิลำเนา | 132 | 2.00 | 6.00 | 5.9470 | .43360 |
| ที่อยู่ที่พักอาศัย | 132 | 2.00 | 5.00 | 2.9697 | .40867 |
| การเดินทางไปทำงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.2576 | .57454 |
| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา1 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.2500 | .62242 |
| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา2 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.1439 | .65537 |
| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา3 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.1061 | .73368 |
| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา4 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.1894 | .73238 |
| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา5 | 132 | 1.00 | 5.00 | 4.0985 | .76027 |
| A\_MEAN | 132 | 2.40 | 5.00 | 4.1576 | .60078 |
| A\_SUM | 132 | 12.00 | 25.00 | 20.7879 | 3.00389 |
| Valid N (listwise) | 132 |  |  |  |  |

|  |
| --- |
|  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| เพศ | 132 | 1.00 | 4.00 | 1.6061 | .53514 |
| อายุ | 132 | 1.00 | 9.00 | 5.2727 | 2.27529 |
| สถานภาพ | 132 | 1.00 | 5.00 | 1.7879 | .71013 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.5985 | .78982 |
| ระดับการศึกษา | 132 | 1.00 | 4.00 | 2.9242 | 1.18914 |
| อายุงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.5833 | 1.33103 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.7500 | .89421 |
| ภูมิลำเนา | 132 | 2.00 | 6.00 | 5.9470 | .43360 |
| ที่อยู่ที่พักอาศัย | 132 | 2.00 | 5.00 | 2.9697 | .40867 |
| การเดินทางไปทำงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.2576 | .57454 |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน1 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.3788 | .57333 |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน2 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.2576 | .61310 |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน3 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.2348 | .70829 |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน4 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.1894 | .71122 |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน5 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.1667 | .71159 |
| B\_MEAN | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.2455 | .56708 |
| B\_SUM | 132 | 15.00 | 25.00 | 21.2273 | 2.83541 |
| Valid N (listwise) | 132 |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| เพศ | 132 | 1.00 | 4.00 | 1.6061 | .53514 |
| อายุ | 132 | 1.00 | 9.00 | 5.2727 | 2.27529 |
| สถานภาพ | 132 | 1.00 | 5.00 | 1.7879 | .71013 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.5985 | .78982 |
| ระดับการศึกษา | 132 | 1.00 | 4.00 | 2.9242 | 1.18914 |
| อายุงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.5833 | 1.33103 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.7500 | .89421 |
| ภูมิลำเนา | 132 | 2.00 | 6.00 | 5.9470 | .43360 |
| ที่อยู่ที่พักอาศัย | 132 | 2.00 | 5.00 | 2.9697 | .40867 |
| การเดินทางไปทำงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.2576 | .57454 |
| ความพึงพอใจในการทำงาน1 | 132 | 1.00 | 5.00 | 4.0909 | .78589 |
| ความพึงพอใจในการทำงาน2 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.2955 | .66239 |
| ความพึงพอใจในการทำงาน3 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.1364 | .73902 |
| ความพึงพอใจในการทำงาน4 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.2045 | .69610 |
| ความพึงพอใจในการทำงาน5 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.2197 | .62167 |
| C\_MEAN | 132 | 2.80 | 5.00 | 4.1894 | .54887 |
| C\_SUM | 132 | 14.00 | 25.00 | 20.9470 | 2.74436 |
| Valid N (listwise) | 132 |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| เพศ | 132 | 1.00 | 4.00 | 1.6061 | .53514 |
| อายุ | 132 | 1.00 | 9.00 | 5.2727 | 2.27529 |
| สถานภาพ | 132 | 1.00 | 5.00 | 1.7879 | .71013 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.5985 | .78982 |
| ระดับการศึกษา | 132 | 1.00 | 4.00 | 2.9242 | 1.18914 |
| อายุงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.5833 | 1.33103 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.7500 | .89421 |
| ภูมิลำเนา | 132 | 2.00 | 6.00 | 5.9470 | .43360 |
| ที่อยู่ที่พักอาศัย | 132 | 2.00 | 5.00 | 2.9697 | .40867 |
| การเดินทางไปทำงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.2576 | .57454 |
| ทัศนคติในการทำงาน1 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.3030 | .57875 |
| ทัศนคติในการทำงาน2 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.0985 | .68640 |
| ทัศนคติในการทำงาน3 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.1515 | .64778 |
| ทัศนคติในการทำงาน4 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.1818 | .70784 |
| ทัศนคติในการทำงาน5 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.0152 | .68779 |
| D\_MEAN | 132 | 2.80 | 5.00 | 4.1500 | .54946 |
| D\_SUM | 132 | 14.00 | 25.00 | 20.7500 | 2.74731 |
| Valid N (listwise) | 132 |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| เพศ | 132 | 1.00 | 4.00 | 1.6061 | .53514 |
| อายุ | 132 | 1.00 | 9.00 | 5.2727 | 2.27529 |
| สถานภาพ | 132 | 1.00 | 5.00 | 1.7879 | .71013 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.5985 | .78982 |
| ระดับการศึกษา | 132 | 1.00 | 4.00 | 2.9242 | 1.18914 |
| อายุงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.5833 | 1.33103 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 132 | 1.00 | 4.00 | 2.7273 | .84791 |
| ภูมิลำเนา | 132 | 2.00 | 6.00 | 5.9470 | .43360 |
| ที่อยู่ที่พักอาศัย | 132 | 2.00 | 5.00 | 2.9697 | .40867 |
| การเดินทางไปทำงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.2576 | .57454 |
| ค่าตอบแทน1 | 132 | 2.00 | 5.00 | 3.8030 | .82369 |
| ค่าตอบแทน2 | 132 | 2.00 | 5.00 | 3.8485 | .77642 |
| ค่าตอบแทน3 | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.6591 | .85453 |
| ค่าตอบแทน4 | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.4697 | .92000 |
| ค่าตอบแทน5 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.3788 | .68272 |
| E\_MEAN | 132 | 2.00 | 12.40 | 3.8939 | .99508 |
| E\_SUM | 132 | 10.00 | 62.00 | 19.4697 | 4.97542 |
| Valid N (listwise) | 132 |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| เพศ | 132 | 1.00 | 4.00 | 1.6061 | .53514 |
| อายุ | 132 | 1.00 | 9.00 | 5.2727 | 2.27529 |
| สถานภาพ | 132 | 1.00 | 5.00 | 1.7879 | .71013 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.5985 | .78982 |
| ระดับการศึกษา | 132 | 1.00 | 4.00 | 2.9242 | 1.18914 |
| อายุงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.5833 | 1.33103 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.7500 | .89421 |
| ภูมิลำเนา | 132 | 2.00 | 6.00 | 5.9470 | .43360 |
| ที่อยู่ที่พักอาศัย | 132 | 2.00 | 5.00 | 2.9697 | .40867 |
| การเดินทางไปทำงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.2576 | .57454 |
| สวัสดิการ1 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.4848 | .62376 |
| สวัสดิการ2 | 132 | 2.00 | 5.00 | 3.9318 | .80260 |
| สวัสดิการ3 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.2121 | .72080 |
| สวัสดิการ4 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.0606 | .78883 |
| สวัสดิการ5 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.0303 | .79059 |
| F\_MEAN | 132 | 2.60 | 5.00 | 4.1439 | .59531 |
| F\_SUM | 132 | 13.00 | 25.00 | 20.7197 | 2.97654 |
| Valid N (listwise) | 132 |  |  |  |  |

**ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| เพศ | 132 | 1.00 | 4.00 | 1.6061 | .53514 |
| อายุ | 132 | 1.00 | 9.00 | 5.2727 | 2.27529 |
| สถานภาพ | 132 | 1.00 | 5.00 | 1.7879 | .71013 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.5985 | .78982 |
| ระดับการศึกษา | 132 | 1.00 | 4.00 | 2.9242 | 1.18914 |
| อายุงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.5833 | 1.33103 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.7500 | .89421 |
| ภูมิลำเนา | 132 | 2.00 | 6.00 | 5.9470 | .43360 |
| ที่อยู่ที่พักอาศัย | 132 | 2.00 | 5.00 | 2.9697 | .40867 |
| การเดินทางไปทำงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.2576 | .57454 |
| คุณภาพชีวิตในการทำงาน1 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.0379 | .69244 |
| คุณภาพชีวิตในการทำงาน2 | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.9394 | .82663 |
| คุณภาพชีวิตในการทำงาน3 | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.9848 | .77148 |
| คุณภาพชีวิตในการทำงาน4 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.2424 | .71110 |
| คุณภาพชีวิตในการทำงาน5 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.2197 | .59661 |
| G\_MEAN | 132 | 1.80 | 5.00 | 4.0848 | .61090 |
| G\_SUM | 132 | 9.00 | 25.00 | 20.4242 | 3.05452 |
| Valid N (listwise) | 132 |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| เพศ | 132 | 1.00 | 4.00 | 1.6061 | .53514 |
| อายุ | 132 | 1.00 | 9.00 | 5.2727 | 2.27529 |
| สถานภาพ | 132 | 1.00 | 5.00 | 1.7879 | .71013 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.5985 | .78982 |
| ระดับการศึกษา | 132 | 1.00 | 4.00 | 2.9242 | 1.18914 |
| อายุงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.5833 | 1.33103 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.7500 | .89421 |
| ภูมิลำเนา | 132 | 2.00 | 6.00 | 5.9470 | .43360 |
| ที่อยู่ที่พักอาศัย | 132 | 2.00 | 5.00 | 2.9697 | .40867 |
| การเดินทางไปทำงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.2576 | .57454 |
| ความผูกพันต่อองค์กร1 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.3333 | .63806 |
| ความผูกพันต่อองค์กร2 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.2121 | .64240 |
| ความผูกพันต่อองค์กร3 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.1894 | .65537 |
| ความผูกพันต่อองค์กร4 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.3258 | .61155 |
| ความผูกพันต่อองค์กร5 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.1591 | .68606 |
| H\_MEAN | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.2439 | .56369 |
| H\_SUM | 132 | 15.00 | 25.00 | 21.2197 | 2.81846 |
| Valid N (listwise) | 132 |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| เพศ | 132 | 1.00 | 4.00 | 1.6061 | .53514 |
| อายุ | 132 | 1.00 | 9.00 | 5.2727 | 2.27529 |
| สถานภาพ | 132 | 1.00 | 5.00 | 1.7879 | .71013 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.5985 | .78982 |
| ระดับการศึกษา | 132 | 1.00 | 4.00 | 2.9242 | 1.18914 |
| อายุงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.5833 | 1.33103 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.7500 | .89421 |
| ภูมิลำเนา | 132 | 2.00 | 6.00 | 5.9470 | .43360 |
| ที่อยู่ที่พักอาศัย | 132 | 2.00 | 5.00 | 2.9697 | .40867 |
| การเดินทางไปทำงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.2576 | .57454 |
| ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร1 | 132 | 2.00 | 5.00 | 3.9773 | .72539 |
| ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร2 | 132 | 1.00 | 5.00 | 4.0909 | .73572 |
| ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร3 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.0682 | .73301 |
| ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร4 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.0530 | .69143 |
| ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร5 | 132 | 2.00 | 5.00 | 3.9773 | .72539 |
| I\_MEAN | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.0333 | .62672 |
| I\_SUM | 132 | 10.00 | 25.00 | 20.1667 | 3.13358 |
| Valid N (listwise) | 132 |  |  |  |  |

**ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| เพศ | 132 | 1.00 | 4.00 | 1.6061 | .53514 |
| อายุ | 132 | 1.00 | 9.00 | 5.2727 | 2.27529 |
| สถานภาพ | 132 | 1.00 | 5.00 | 1.7879 | .71013 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.5985 | .78982 |
| ระดับการศึกษา | 132 | 1.00 | 4.00 | 2.9242 | 1.18914 |
| อายุงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.5833 | 1.33103 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.7500 | .89421 |
| ภูมิลำเนา | 132 | 2.00 | 6.00 | 5.9470 | .43360 |
| ที่อยู่ที่พักอาศัย | 132 | 2.00 | 5.00 | 2.9697 | .40867 |
| การเดินทางไปทำงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.2576 | .57454 |
| ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ1 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.3485 | .61761 |
| ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ2 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.4394 | .66834 |
| ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ3 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.4848 | .58590 |
| ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ4 | 132 | 3.00 | 5.00 | 4.4924 | .58605 |
| ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ5 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.3106 | .58129 |
| J\_MEAN | 132 | 2.60 | 5.00 | 4.4152 | .50982 |
| J\_SUM | 132 | 13.00 | 25.00 | 22.0758 | 2.54912 |
| Valid N (listwise) | 132 |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| เพศ | 132 | 1.00 | 4.00 | 1.6061 | .53514 |
| อายุ | 132 | 1.00 | 9.00 | 5.2727 | 2.27529 |
| สถานภาพ | 132 | 1.00 | 5.00 | 1.7879 | .71013 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.5985 | .78982 |
| ระดับการศึกษา | 132 | 1.00 | 4.00 | 2.9242 | 1.18914 |
| อายุงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.5833 | 1.33103 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.7500 | .89421 |
| ภูมิลำเนา | 132 | 2.00 | 6.00 | 5.9470 | .43360 |
| ที่อยู่ที่พักอาศัย | 132 | 2.00 | 5.00 | 2.9697 | .40867 |
| การเดินทางไปทำงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.2576 | .57454 |
| ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ1 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.0985 | .61607 |
| ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ2 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.0985 | .65218 |
| ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ3 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.1894 | .63164 |
| ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ4 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.1212 | .67711 |
| ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ5 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.0682 | .65607 |
| K\_MEAN | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.1152 | .56844 |
| K\_SUM | 132 | 10.00 | 25.00 | 20.5758 | 2.84222 |
| Valid N (listwise) | 132 |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| เพศ | 132 | 1.00 | 4.00 | 1.6061 | .53514 |
| อายุ | 132 | 1.00 | 9.00 | 5.2727 | 2.27529 |
| สถานภาพ | 132 | 1.00 | 5.00 | 1.7879 | .71013 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.5985 | .78982 |
| ระดับการศึกษา | 132 | 1.00 | 4.00 | 2.9242 | 1.18914 |
| อายุงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.5833 | 1.33103 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.7500 | .89421 |
| ภูมิลำเนา | 132 | 2.00 | 6.00 | 5.9470 | .43360 |
| ที่อยู่ที่พักอาศัย | 132 | 2.00 | 5.00 | 2.9697 | .40867 |
| การเดินทางไปทำงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.2576 | .57454 |
| ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน1 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.2121 | .59297 |
| ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน2 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.2652 | .61607 |
| ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน3 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.2727 | .61892 |
| ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน4 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.2348 | .62834 |
| ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน5 | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.2727 | .59374 |
| L\_MEAN | 132 | 2.00 | 5.00 | 4.2515 | .54626 |
| L\_SUM | 132 | 10.00 | 25.00 | 21.2576 | 2.73128 |
| Valid N (listwise) | 132 |  |  |  |  |

**ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์โควิด-19**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| เพศ | 132 | 1.00 | 4.00 | 1.6061 | .53514 |
| อายุ | 132 | 1.00 | 9.00 | 5.2727 | 2.27529 |
| สถานภาพ | 132 | 1.00 | 5.00 | 1.7879 | .71013 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.5985 | .78982 |
| ระดับการศึกษา | 132 | 1.00 | 4.00 | 2.9242 | 1.18914 |
| อายุงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.5833 | 1.33103 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 132 | 1.00 | 6.00 | 2.7500 | .89421 |
| ภูมิลำเนา | 132 | 2.00 | 6.00 | 5.9470 | .43360 |
| ที่อยู่ที่พักอาศัย | 132 | 2.00 | 5.00 | 2.9697 | .40867 |
| การเดินทางไปทำงาน | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.2576 | .57454 |
| หลังสถานการณ์โควิด-19 1 | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.4318 | 1.03521 |
| หลังสถานการณ์โควิด-19 2 | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.6667 | .93013 |
| หลังสถานการณ์โควิด-19 3 | 132 | 1.00 | 5.00 | 4.0682 | .73301 |
| M\_MEAN | 132 | 1.00 | 5.00 | 3.7222 | .70761 |
| M\_SUM | 132 | 3.00 | 15.00 | 11.1667 | 2.12282 |
| Valid N (listwise) | 132 |  |  |  |  |

**ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 10 | 7.6 | 7.6 | 8.3 |
| มาก | 76 | 57.6 | 57.6 | 65.9 |
| มากที่สุด | 45 | 34.1 | 34.1 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 17 | 12.9 | 12.9 | 13.6 |
| มาก | 76 | 57.6 | 57.6 | 71.2 |
| มากที่สุด | 38 | 28.8 | 28.8 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 3 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| ปานกลาง | 20 | 15.2 | 15.2 | 17.4 |
| มาก | 69 | 52.3 | 52.3 | 69.7 |
| มากที่สุด | 40 | 30.3 | 30.3 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 22 | 16.7 | 16.7 | 17.4 |
| มาก | 60 | 45.5 | 45.5 | 62.9 |
| มากที่สุด | 49 | 37.1 | 37.1 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยที่สุด | 1 | .8 | .8 | .8 |
| น้อย | 1 | .8 | .8 | 1.5 |
| ปานกลาง | 23 | 17.4 | 17.4 | 18.9 |
| มาก | 66 | 50.0 | 50.0 | 68.9 |
| มากที่สุด | 41 | 31.1 | 31.1 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน**  **ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา**  **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 6 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| มาก | 70 | 53.0 | 53.0 | 57.6 |
| มากที่สุด | 56 | 42.4 | 42.4 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 12 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| มาก | 74 | 56.1 | 56.1 | 65.2 |
| มากที่สุด | 46 | 34.8 | 34.8 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 18 | 13.6 | 13.6 | 14.4 |
| มาก | 62 | 47.0 | 47.0 | 61.4 |
| มากที่สุด | 51 | 38.6 | 38.6 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 20 | 15.2 | 15.2 | 15.9 |
| มาก | 64 | 48.5 | 48.5 | 64.4 |
| มากที่สุด | 47 | 35.6 | 35.6 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 21 | 15.9 | 15.9 | 16.7 |
| มาก | 65 | 49.2 | 49.2 | 65.9 |
| มากที่สุด | 45 | 34.1 | 34.1 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

**ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

**ด้านความพึงพอใจในงาน**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความพึงพอใจในการทำงาน1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยที่สุด | 1 | .8 | .8 | .8 |
| น้อย | 4 | 3.0 | 3.0 | 3.8 |
| ปานกลาง | 17 | 12.9 | 12.9 | 16.7 |
| มาก | 70 | 53.0 | 53.0 | 69.7 |
| มากที่สุด | 40 | 30.3 | 30.3 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

**ความพึงพอใจในการทำงาน2**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 15 | 11.4 | 11.4 | 11.4 |
| มาก | 63 | 47.7 | 47.7 | 59.1 |
| มากที่สุด | 54 | 40.9 | 40.9 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความพึงพอใจในการทำงาน3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 3 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| ปานกลาง | 19 | 14.4 | 14.4 | 16.7 |
| มาก | 67 | 50.8 | 50.8 | 67.4 |
| มากที่สุด | 43 | 32.6 | 32.6 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความพึงพอใจในการทำงาน4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 18 | 13.6 | 13.6 | 14.4 |
| มาก | 66 | 50.0 | 50.0 | 64.4 |
| มากที่สุด | 47 | 35.6 | 35.6 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความพึงพอใจในการทำงาน5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 11 | 8.3 | 8.3 | 9.1 |
| มาก | 78 | 59.1 | 59.1 | 68.2 |
| มากที่สุด | 42 | 31.8 | 31.8 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

**ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

**ด้านทัศนคติในการทำงาน**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ทัศนคติในการทำงาน1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 8 | 6.1 | 6.1 | 6.1 |
| มาก | 76 | 57.6 | 57.6 | 63.6 |
| มากที่สุด | 48 | 36.4 | 36.4 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ทัศนคติในการทำงาน2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 25 | 18.9 | 18.9 | 18.9 |
| มาก | 69 | 52.3 | 52.3 | 71.2 |
| มากที่สุด | 38 | 28.8 | 28.8 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ทัศนคติในการทำงาน3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 19 | 14.4 | 14.4 | 14.4 |
| มาก | 74 | 56.1 | 56.1 | 70.5 |
| มากที่สุด | 39 | 29.5 | 29.5 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ทัศนคติในการทำงาน4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 20 | 15.2 | 15.2 | 15.9 |
| มาก | 65 | 49.2 | 49.2 | 65.2 |
| มากที่สุด | 46 | 34.8 | 34.8 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ทัศนคติในการทำงาน5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 30 | 22.7 | 22.7 | 22.7 |
| มาก | 70 | 53.0 | 53.0 | 75.8 |
| มากที่สุด | 32 | 24.2 | 24.2 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน**  **ด้านค่าตอบแทน**  **ค่าตอบแทน1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 8 | 6.1 | 6.1 | 6.1 |
| ปานกลาง | 36 | 27.3 | 27.3 | 33.3 |
| มาก | 62 | 47.0 | 47.0 | 80.3 |
| มากที่สุด | 26 | 19.7 | 19.7 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ค่าตอบแทน2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 4 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| ปานกลาง | 39 | 29.5 | 29.5 | 32.6 |
| มาก | 62 | 47.0 | 47.0 | 79.5 |
| มากที่สุด | 27 | 20.5 | 20.5 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ค่าตอบแทน3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยที่สุด | 2 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| น้อย | 8 | 6.1 | 6.1 | 7.6 |
| ปานกลาง | 42 | 31.8 | 31.8 | 39.4 |
| มาก | 61 | 46.2 | 46.2 | 85.6 |
| มากที่สุด | 19 | 14.4 | 14.4 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ค่าตอบแทน4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยที่สุด | 4 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| น้อย | 10 | 7.6 | 7.6 | 10.6 |
| ปานกลาง | 55 | 41.7 | 41.7 | 52.3 |
| มาก | 46 | 34.8 | 34.8 | 87.1 |
| มากที่สุด | 17 | 12.9 | 12.9 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ค่าตอบแทน5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 15 | 11.4 | 11.4 | 11.4 |
| มาก | 52 | 39.4 | 39.4 | 50.8 |
| มากที่สุด | 65 | 49.2 | 49.2 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

.**ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

**ด้านสวัสดิการ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **สวัสดิการ1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 9 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| มาก | 50 | 37.9 | 37.9 | 44.7 |
| มากที่สุด | 73 | 55.3 | 55.3 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **สวัสดิการ2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 6 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| ปานกลาง | 29 | 22.0 | 22.0 | 26.5 |
| มาก | 65 | 49.2 | 49.2 | 75.8 |
| มากที่สุด | 32 | 24.2 | 24.2 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **สวัสดิการ3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 3 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| ปานกลาง | 14 | 10.6 | 10.6 | 12.9 |
| มาก | 67 | 50.8 | 50.8 | 63.6 |
| มากที่สุด | 48 | 36.4 | 36.4 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **สวัสดิการ4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 5 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| ปานกลาง | 22 | 16.7 | 16.7 | 20.5 |
| มาก | 65 | 49.2 | 49.2 | 69.7 |
| มากที่สุด | 40 | 30.3 | 30.3 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **สวัสดิการ5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 2 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| ปานกลาง | 33 | 25.0 | 25.0 | 26.5 |
| มาก | 56 | 42.4 | 42.4 | 68.9 |
| มากที่สุด | 41 | 31.1 | 31.1 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**  **ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน**  **คุณภาพชีวิตในการทำงาน1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 26 | 19.7 | 19.7 | 20.5 |
| มาก | 72 | 54.5 | 54.5 | 75.0 |
| มากที่สุด | 33 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **คุณภาพชีวิตในการทำงาน2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยที่สุด | 1 | .8 | .8 | .8 |
| น้อย | 4 | 3.0 | 3.0 | 3.8 |
| ปานกลาง | 31 | 23.5 | 23.5 | 27.3 |
| มาก | 62 | 47.0 | 47.0 | 74.2 |
| มากที่สุด | 34 | 25.8 | 25.8 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **คุณภาพชีวิตในการทำงาน3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยที่สุด | 1 | .8 | .8 | .8 |
| น้อย | 2 | 1.5 | 1.5 | 2.3 |
| ปานกลาง | 28 | 21.2 | 21.2 | 23.5 |
| มาก | 68 | 51.5 | 51.5 | 75.0 |
| มากที่สุด | 33 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **คุณภาพชีวิตในการทำงาน4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 2 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| ปานกลาง | 15 | 11.4 | 11.4 | 12.9 |
| มาก | 64 | 48.5 | 48.5 | 61.4 |
| มากที่สุด | 51 | 38.6 | 38.6 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **คุณภาพชีวิตในการทำงาน5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 12 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| มาก | 79 | 59.8 | 59.8 | 68.9 |
| มากที่สุด | 41 | 31.1 | 31.1 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

**ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

**ด้านความผูกพันต่อองค์กร**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความผูกพันต่อองค์กร1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 12 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| มาก | 64 | 48.5 | 48.5 | 57.6 |
| มากที่สุด | 56 | 42.4 | 42.4 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความผูกพันต่อองค์กร2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 16 | 12.1 | 12.1 | 12.1 |
| มาก | 72 | 54.5 | 54.5 | 66.7 |
| มากที่สุด | 44 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความผูกพันต่อองค์กร3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 18 | 13.6 | 13.6 | 13.6 |
| มาก | 71 | 53.8 | 53.8 | 67.4 |
| มากที่สุด | 43 | 32.6 | 32.6 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความผูกพันต่อองค์กร4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 10 | 7.6 | 7.6 | 7.6 |
| มาก | 69 | 52.3 | 52.3 | 59.8 |
| มากที่สุด | 53 | 40.2 | 40.2 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความผูกพันต่อองค์กร5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 22 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| มาก | 67 | 50.8 | 50.8 | 67.4 |
| มากที่สุด | 43 | 32.6 | 32.6 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

**ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

**ด้านทัศนคติต่อองค์กร**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 33 | 25.0 | 25.0 | 25.8 |
| มาก | 66 | 50.0 | 50.0 | 75.8 |
| มากที่สุด | 32 | 24.2 | 24.2 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยที่สุด | 1 | .8 | .8 | .8 |
| น้อย | 1 | .8 | .8 | 1.5 |
| ปานกลาง | 21 | 15.9 | 15.9 | 17.4 |
| มาก | 71 | 53.8 | 53.8 | 71.2 |
| มากที่สุด | 38 | 28.8 | 28.8 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 3 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| ปานกลาง | 22 | 16.7 | 16.7 | 18.9 |
| มาก | 70 | 53.0 | 53.0 | 72.0 |
| มากที่สุด | 37 | 28.0 | 28.0 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 2 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| ปานกลาง | 22 | 16.7 | 16.7 | 18.2 |
| มาก | 75 | 56.8 | 56.8 | 75.0 |
| มากที่สุด | 33 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 3 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| ปานกลาง | 27 | 20.5 | 20.5 | 22.7 |
| มาก | 72 | 54.5 | 54.5 | 77.3 |
| มากที่สุด | 30 | 22.7 | 22.7 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

**ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน**

**ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 7 | 5.3 | 5.3 | 6.1 |
| มาก | 69 | 52.3 | 52.3 | 58.3 |
| มากที่สุด | 55 | 41.7 | 41.7 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 10 | 7.6 | 7.6 | 8.3 |
| มาก | 51 | 38.6 | 38.6 | 47.0 |
| มากที่สุด | 70 | 53.0 | 53.0 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 6 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| มาก | 56 | 42.4 | 42.4 | 47.0 |
| มากที่สุด | 70 | 53.0 | 53.0 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ปานกลาง | 6 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| มาก | 55 | 41.7 | 41.7 | 46.2 |
| มากที่สุด | 71 | 53.8 | 53.8 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 5 | 3.8 | 3.8 | 4.5 |
| มาก | 78 | 59.1 | 59.1 | 63.6 |
| มากที่สุด | 48 | 36.4 | 36.4 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน**  **ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ**  **ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 16 | 12.1 | 12.1 | 12.9 |
| มาก | 84 | 63.6 | 63.6 | 76.5 |
| มากที่สุด | 31 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 3 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| ปานกลาง | 13 | 9.8 | 9.8 | 12.1 |
| มาก | 84 | 63.6 | 63.6 | 75.8 |
| มากที่สุด | 32 | 24.2 | 24.2 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 2 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| ปานกลาง | 10 | 7.6 | 7.6 | 9.1 |
| มาก | 81 | 61.4 | 61.4 | 70.5 |
| มากที่สุด | 39 | 29.5 | 29.5 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 20 | 15.2 | 15.2 | 15.9 |
| มาก | 73 | 55.3 | 55.3 | 71.2 |
| มากที่สุด | 38 | 28.8 | 28.8 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 21 | 15.9 | 15.9 | 16.7 |
| มาก | 78 | 59.1 | 59.1 | 75.8 |
| มากที่สุด | 32 | 24.2 | 24.2 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

**ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน**

**ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 9 | 6.8 | 6.8 | 7.6 |
| มาก | 83 | 62.9 | 62.9 | 70.5 |
| มากที่สุด | 39 | 29.5 | 29.5 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 9 | 6.8 | 6.8 | 7.6 |
| มาก | 76 | 57.6 | 57.6 | 65.2 |
| มากที่สุด | 46 | 34.8 | 34.8 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 9 | 6.8 | 6.8 | 7.6 |
| มาก | 75 | 56.8 | 56.8 | 64.4 |
| มากที่สุด | 47 | 35.6 | 35.6 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 11 | 8.3 | 8.3 | 9.1 |
| มาก | 76 | 57.6 | 57.6 | 66.7 |
| มากที่สุด | 44 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อย | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 7 | 5.3 | 5.3 | 6.1 |
| มาก | 79 | 59.8 | 59.8 | 65.9 |
| มากที่สุด | 45 | 34.1 | 34.1 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

**ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์โควิด-19**

**ด้านหลังสถานการณ์โควิด-19**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หลังสถานการณ์โควิด-19 1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยที่สุด | 8 | 6.1 | 6.1 | 6.1 |
| น้อย | 12 | 9.1 | 9.1 | 15.2 |
| ปานกลาง | 45 | 34.1 | 34.1 | 49.2 |
| มาก | 49 | 37.1 | 37.1 | 86.4 |
| มากที่สุด | 18 | 13.6 | 13.6 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หลังสถานการณ์โควิด-19 2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยที่สุด | 5 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| น้อย | 6 | 4.5 | 4.5 | 8.3 |
| ปานกลาง | 38 | 28.8 | 28.8 | 37.1 |
| มาก | 62 | 47.0 | 47.0 | 84.1 |
| มากที่สุด | 21 | 15.9 | 15.9 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หลังสถานการณ์โควิด-19 3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยที่สุด | 1 | .8 | .8 | .8 |
| ปานกลาง | 25 | 18.9 | 18.9 | 19.7 |
| มาก | 69 | 52.3 | 52.3 | 72.0 |
| มากที่สุด | 37 | 28.0 | 28.0 | 100.0 |
| Total | 132 | 100.0 | 100.0 |  |

**ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | |
|  | | ENV | OCB | CO19 | OB |
| ENV | Pearson Correlation | 1 | .813\*\* | .037 | .706\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .670 | .000 |
| N | 132 | 132 | 132 | 132 |
| OCB | Pearson Correlation | .813\*\* | 1 | -.013 | .762\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .884 | .000 |
| N | 132 | 132 | 132 | 132 |
| CO19 | Pearson Correlation | .037 | -.013 | 1 | .017 |
| Sig. (2-tailed) | .670 | .884 |  | .849 |
| N | 132 | 132 | 132 | 132 |
| OB | Pearson Correlation | .706\*\* | .762\*\* | .017 | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .849 |  |
| N | 132 | 132 | 132 | 132 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.229 | .268 |  | 4.577 | .000 |
| ENV | .734 | .065 | .706 | 11.364 | .000 |
| a. Dependent Variable: OB | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Coefficientsa | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.522 | .206 |  | 7.379 | .000 |
| OCB | .665 | .050 | .762 | 13.398 | .000 |
| a. Dependent Variable: OB | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 4.218 | .229 |  | 18.436 | .000 |
| CO19 | .012 | .060 | .017 | .191 | .849 |
| a. Dependent Variable: OB | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA** | | | | | | |
|  | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| ENV | Between Groups | 18.716 | 32 | .585 | 5.760 | .000 |
| Within Groups | 10.053 | 99 | .102 |  |  |
| Total | 28.769 | 131 |  |  |  |
| OCB | Between Groups | 30.259 | 32 | .946 | 8.842 | .000 |
| Within Groups | 10.587 | 99 | .107 |  |  |
| Total | 40.846 | 131 |  |  |  |
| CO19 | Between Groups | 26.806 | 32 | .838 | 2.138 | .002 |
| Within Groups | 38.787 | 99 | .392 |  |  |
| Total | 65.593 | 131 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Group Statistics** | | | | | |
|  | เพศ | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| OB | ชาย | 54 | 4.3346 | .54952 | .07478 |
| หญิง | 77 | 4.2043 | .43600 | .04969 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Independent Samples Test** | | | | | | | | | | |
|  | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
| F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| Lower | Upper |
| OB | Equal variances assumed | 4.881 | .029 | 1.510 | 129 | 133 | .13024 | .08624 | -.04039 | .30087 |
| Equal variances not assumed |  |  | 1.451 | 96.950 | .150 | .13024 | .08978 | -.04795 | .30843 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptives** | | | | | | | | |
| OB | | | | | | | | |
|  | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
| Lower Bound | Upper Bound |
| น้อยกว่า20ปี | 1 | 5.0000 | . | . | . | . | 5.00 | 5.00 |
| 20-25ปี | 19 | 4.3088 | .38695 | .08877 | 4.1223 | 4.4953 | 3.87 | 5.00 |
| 26-30ปี | 16 | 4.1833 | .40770 | .10193 | 3.9661 | 4.4006 | 3.40 | 5.00 |
| 31-35ปี | 17 | 4.2549 | .45045 | .10925 | 4.0233 | 4.4865 | 3.73 | 5.00 |
| 36-40ปี | 17 | 4.1490 | .36631 | .08884 | 3.9607 | 4.3374 | 3.67 | 5.00 |
| 41-45ปี | 18 | 4.1296 | .50070 | .11802 | 3.8806 | 4.3786 | 3.07 | 5.00 |
| 46-50ปี | 17 | 4.1961 | .78084 | .18938 | 3.7946 | 4.5975 | 2.20 | 5.00 |
| 51-55ปี | 14 | 4.4810 | .40271 | .10763 | 4.2484 | 4.7135 | 3.80 | 5.00 |
| 56ปีขึ้นไป | 13 | 4.4103 | .42326 | .11739 | 4.1545 | 4.6660 | 3.93 | 5.00 |
| Total | 132 | 4.2606 | .48729 | .04241 | 4.1767 | 4.3445 | 2.20 | 5.00 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA** | | | | | |
| OB | | | | | |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 2.249 | 8 | .281 | 1.198 | .306 |
| Within Groups | 28.857 | 123 | .235 |  |  |
| Total | 31.106 | 131 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptives** | | | | | | | | |
| OB | | | | | | | | |
|  | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
| Lower Bound | Upper Bound |
| โสด | 43 | 4.3101 | .44931 | .06852 | 4.1718 | 4.4484 | 3.40 | 5.00 |
| สมรส | 79 | 4.2236 | .51319 | .05774 | 4.1087 | 4.3386 | 2.20 | 5.00 |
| แยกกันอยู่ | 7 | 4.3238 | .44460 | .16804 | 3.9126 | 4.7350 | 3.93 | 5.00 |
| หย่าร้าง | 1 | 5.0000 | . | . | . | . | 5.00 | 5.00 |
| ไม่ต้องการระบุสถานภาพ | 2 | 4.0667 | .18856 | .13333 | 2.3725 | 5.7608 | 3.93 | 4.20 |
| Total | 132 | 4.2606 | .48729 | .04241 | 4.1767 | 4.3445 | 2.20 | 5.00 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA** | | | | | |
| OB | | | | | |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | .863 | 4 | .216 | .906 | .463 |
| Within Groups | 30.243 | 127 | .238 |  |  |
| Total | 31.106 | 131 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptives** | | | | | | | | |
| OB | | | | | | | | |
|  | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
| Lower Bound | Upper Bound |
| อยู่ลำพัง | 10 | 4.5867 | .40222 | .12719 | 4.2989 | 4.8744 | 4.00 | 5.00 |
| 2คน | 45 | 4.3022 | .49901 | .07439 | 4.1523 | 4.4521 | 3.00 | 5.00 |
| 3-4คน | 67 | 4.1910 | .48282 | .05899 | 4.0733 | 4.3088 | 2.20 | 5.00 |
| 5-6คน | 9 | 4.2444 | .46547 | .15516 | 3.8866 | 4.6022 | 3.80 | 5.00 |
| 6.00 | 1 | 3.9333 | . | . | . | . | 3.93 | 3.93 |
| Total | 132 | 4.2606 | .48729 | .04241 | 4.1767 | 4.3445 | 2.20 | 5.00 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA** | | | | | |
| OB | | | | | |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 1.575 | 4 | .394 | 1.693 | .156 |
| Within Groups | 29.532 | 127 | .233 |  |  |
| Total | 31.106 | 131 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptives** | | | | | | | | |
| OB | | | | | | | | |
|  | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
| Lower Bound | Upper Bound |
| มัธยมศึกษา | 28 | 4.3119 | .44520 | .08414 | 4.1393 | 4.4845 | 3.67 | 5.00 |
| ปวช. | 14 | 4.2143 | .65850 | .17599 | 3.8341 | 4.5945 | 3.00 | 5.00 |
| อนุปริญญา/ปวส | 30 | 4.2711 | .54525 | .09955 | 4.0675 | 4.4747 | 2.20 | 5.00 |
| ปริญญาตรี | 60 | 4.2422 | .43896 | .05667 | 4.1288 | 4.3556 | 3.40 | 5.00 |
| Total | 132 | 4.2606 | .48729 | .04241 | 4.1767 | 4.3445 | 2.20 | 5.00 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA** | | | | | |
| OB | | | | | |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | .127 | 3 | .042 | .175 | .913 |
| Within Groups | 30.979 | 128 | .242 |  |  |
| Total | 31.106 | 131 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Multiple Comparisons** | | | | | | |
| Dependent Variable: OB | | | | | | |
| LSD | | | | | | |
| (I) ระดับการศึกษา | (J) ระดับการศึกษา | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
| Lower Bound | Upper Bound |
| มัธยมศึกษา | ปวช. | .09762 | .16103 | .545 | -.2210 | .4162 |
| อนุปริญญา/ปวส | .04079 | .12927 | .753 | -.2150 | .2966 |
| ปริญญาตรี | .06968 | .11259 | .537 | -.1531 | .2925 |
| ปวช. | มัธยมศึกษา | -.09762 | .16103 | .545 | -.4162 | .2210 |
| อนุปริญญา/ปวส | -.05683 | .15923 | .722 | -.3719 | .2582 |
| ปริญญาตรี | -.02794 | .14602 | .849 | -.3169 | .2610 |
| อนุปริญญา/ปวส | มัธยมศึกษา | -.04079 | .12927 | .753 | -.2966 | .2150 |
| ปวช. | .05683 | .15923 | .722 | -.2582 | .3719 |
| ปริญญาตรี | .02889 | .11001 | .793 | -.1888 | .2466 |
| ปริญญาตรี | มัธยมศึกษา | -.06968 | .11259 | .537 | -.2925 | .1531 |
| ปวช. | .02794 | .14602 | .849 | -.2610 | .3169 |
| อนุปริญญา/ปวส | -.02889 | .11001 | .793 | -.2466 | .1888 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptives** | | | | | | | | |
| OB | | | | | | | | |
|  | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
| Lower Bound | Upper Bound |
| น้อยกว่า1ปี | 5 | 4.2000 | .43461 | .19437 | 3.6604 | 4.7396 | 3.53 | 4.60 |
| 1-5ปี | 33 | 4.3131 | .39493 | .06875 | 4.1731 | 4.4532 | 3.40 | 5.00 |
| 6-10ปี | 26 | 4.0769 | .30909 | .06062 | 3.9521 | 4.2018 | 3.73 | 5.00 |
| 10-15ปี | 16 | 4.3875 | .49124 | .12281 | 4.1257 | 4.6493 | 3.67 | 5.00 |
| 15ปีขึ้นไป | 52 | 4.2859 | .59531 | .08255 | 4.1202 | 4.4516 | 2.20 | 5.00 |
| Total | 132 | 4.2606 | .48729 | .04241 | 4.1767 | 4.3445 | 2.20 | 5.00 |

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA** | | | | | |
| OB | | | | | |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 1.278 | 4 | .319 | 1.360 | .252 |
| Within Groups | 29.829 | 127 | .235 |  |  |
| Total | 31.106 | 131 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Multiple Comparisons** | | | | | | |
| Dependent Variable: OB | | | | | | |
| LSD | | | | | | |
| (I) อายุงาน | (J) อายุงาน | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
| Lower Bound | Upper Bound |
| น้อยกว่า1ปี | 1-5ปี | -.11313 | .23258 | .628 | -.5734 | .3471 |
| 6-10ปี | .12308 | .23666 | .604 | -.3452 | .5914 |
| 10-15ปี | -.18750 | .24830 | .452 | -.6788 | .3038 |
| 15ปีขึ้นไป | -.08590 | .22692 | .706 | -.5349 | .3631 |
| 1-5ปี | น้อยกว่า1ปี | .11313 | .23258 | .628 | -.3471 | .5734 |
| 6-10ปี | .23621 | .12709 | .065 | -.0153 | .4877 |
| 10-15ปี | -.07437 | .14764 | .615 | -.3665 | .2178 |
| 15ปีขึ้นไป | .02723 | .10786 | .801 | -.1862 | .2407 |
| 6-10ปี | น้อยกว่า1ปี | -.12308 | .23666 | .604 | -.5914 | .3452 |
| 1-5ปี | -.23621 | .12709 | .065 | -.4877 | .0153 |
| 10-15ปี | -.31058\* | .15399 | .046 | -.6153 | -.0059 |
| 15ปีขึ้นไป | -.20897 | .11641 | .075 | -.4393 | .0214 |
| 10-15ปี | น้อยกว่า1ปี | .18750 | .24830 | .452 | -.3038 | .6788 |
| 1-5ปี | .07437 | .14764 | .615 | -.2178 | .3665 |
| 6-10ปี | .31058\* | .15399 | .046 | .0059 | .6153 |
| 15ปีขึ้นไป | .10160 | .13855 | .465 | -.1726 | .3758 |
| 15ปีขึ้นไป | น้อยกว่า1ปี | .08590 | .22692 | .706 | -.3631 | .5349 |
| 1-5ปี | -.02723 | .10786 | .801 | -.2407 | .1862 |
| 6-10ปี | .20897 | .11641 | .075 | -.0214 | .4393 |
| 10-15ปี | -.10160 | .13855 | .465 | -.3758 | .1726 |
|  | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptives** | | | | | | | | |
| OB | | | | | | | | |
|  | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
| Lower Bound | Upper Bound |
| น้อยกว่า 9,000บาท | 3 | 4.3778 | .10184 | .05879 | 4.1248 | 4.6307 | 4.27 | 4.47 |
| 9,000-15,000 บาท | 61 | 4.1563 | .48715 | .06237 | 4.0315 | 4.2810 | 2.20 | 5.00 |
| 15,001-20,000 บาท | 37 | 4.2955 | .46469 | .07639 | 4.1406 | 4.4504 | 3.47 | 5.00 |
| 20,001 บาทขึ้นไป | 31 | 4.4129 | .50345 | .09042 | 4.2282 | 4.5976 | 3.07 | 5.00 |
| Total | 132 | 4.2606 | .48729 | .04241 | 4.1767 | 4.3445 | 2.20 | 5.00 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA** | | | | | |
| OB | | | | | |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 1.469 | 3 | .490 | 2.115 | .102 |
| Within Groups | 29.637 | 128 | .232 |  |  |
| Total | 31.106 | 131 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Multiple Comparisons** | | | | | | |
| Dependent Variable: OB | | | | | | |
| LSD | | | | | | |
| (I) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | (J) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
| Lower Bound | Upper Bound |
| น้อยกว่า 9,000บาท | 9,000-15,000 บาท | .22149 | .28456 | .438 | -.3416 | .7845 |
| 15,001-20,000 บาท | .08228 | .28886 | .776 | -.4893 | .6538 |
| 20,001 บาทขึ้นไป | -.03513 | .29095 | .904 | -.6108 | .5406 |
| 9,000-15,000 บาท | น้อยกว่า 9,000บาท | -.22149 | .28456 | .438 | -.7845 | .3416 |
| 15,001-20,000 บาท | -.13921 | .10027 | .167 | -.3376 | .0592 |
| 20,001 บาทขึ้นไป | -.25662\* | .10614 | .017 | -.4666 | -.0466 |
| 15,001-20,000 บาท | น้อยกว่า 9,000บาท | -.08228 | .28886 | .776 | -.6538 | .4893 |
| 9,000-15,000 บาท | .13921 | .10027 | .167 | -.0592 | .3376 |
| 20,001 บาทขึ้นไป | -.11741 | .11716 | .318 | -.3492 | .1144 |
| 20,001 บาทขึ้นไป | น้อยกว่า 9,000บาท | .03513 | .29095 | .904 | -.5406 | .6108 |
| 9,000-15,000 บาท | .25662\* | .10614 | .017 | .0466 | .4666 |
| 15,001-20,000 บาท | .11741 | .11716 | .318 | -.1144 | .3492 |
| \*. The mean difference is significant at the 0.05 level. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptives** | | | | | | | | |
| OB | | | | | | | | |
|  | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
| Lower Bound | Upper Bound |
| ภาคกลาง | 1 | 4.1333 | . | . | . | . | 4.13 | 4.13 |
| ภาคตะวันออก | 1 | 3.9333 | . | . | . | . | 3.93 | 3.93 |
| ภาคใต้ | 130 | 4.2641 | .49007 | .04298 | 4.1791 | 4.3491 | 2.20 | 5.00 |
| Total | 132 | 4.2606 | .48729 | .04241 | 4.1767 | 4.3445 | 2.20 | 5.00 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA** | | | | | |
| OB | | | | | |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | .125 | 2 | .062 | .260 | .771 |
| Within Groups | 30.981 | 129 | .240 |  |  |
| Total | 31.106 | 131 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptives** | | | | | | | | |
| OB | | | | | | | | |
|  | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
| Lower Bound | Upper Bound |
| บ้านเช่า | 12 | 4.3167 | .44597 | .12874 | 4.0333 | 4.6000 | 3.80 | 5.00 |
| บ้านตนเอง | 113 | 4.2572 | .50371 | .04738 | 4.1633 | 4.3511 | 2.20 | 5.00 |
| พักบ้านญาติ | 6 | 4.2889 | .22178 | .09054 | 4.0561 | 4.5216 | 3.93 | 4.47 |
| อื่นๆ | 1 | 3.8000 | . | . | . | . | 3.80 | 3.80 |
| Total | 132 | 4.2606 | .48729 | .04241 | 4.1767 | 4.3445 | 2.20 | 5.00 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA** | | | | | |
| OB | | | | | |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | .256 | 3 | .085 | .354 | .786 |
| Within Groups | 30.850 | 128 | .241 |  |  |
| Total | 31.106 | 131 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptives** | | | | | | | | |
| OB | | | | | | | | |
|  | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
| Lower Bound | Upper Bound |
| เดิน | 1 | 4.0667 | . | . | . | . | 4.07 | 4.07 |
| จักรยาน | 5 | 4.0800 | .18499 | .08273 | 3.8503 | 4.3097 | 3.87 | 4.33 |
| รถจักรยานยนต์ | 86 | 4.2752 | .51820 | .05588 | 4.1641 | 4.3863 | 2.20 | 5.00 |
| รถส่วนตัว | 39 | 4.2547 | .45650 | .07310 | 4.1067 | 4.4027 | 3.07 | 5.00 |
| รถขนส่งสาธารณะ | 1 | 4.3333 | . | . | . | . | 4.33 | 4.33 |
| Total | 132 | 4.2606 | .48729 | .04241 | 4.1767 | 4.3445 | 2.20 | 5.00 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA** | | | | | |
| OB | | | | | |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | .226 | 4 | .056 | .232 | .920 |
| Within Groups | 30.881 | 127 | .243 |  |  |
| Total | 31.106 | 131 |  |  |  |

**ภาคผนวก ง**

**ประวัติคณะวิจัย**

**ประวัติผู้วิจัย**

****

**ชื่อ-สกุล:** นางสาวจุฑามาศ สำราญศรี

**เกิดเมื่อ:** 27 สิงหาคม 2544

**ที่อยู่ปัจจุบัน:** 22/1 หมู่ที่3 ซอย3 ตำบลเกาะแต้ว อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

**เบอร์โทรศัพท์:** 0867674161

**อีเมลล์:** [jutamas74161@gmail.com](mailto:jutamas74161@gmail.com)

**วุฒิการศึกษา:** กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

**หลักสูตร** ศศ.บ.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

**ประวัติผู้วิจัย**

****

**ชื่อ-สกุล:** นางสาวปุณญภัส จันประทุม

**เกิดเมื่อ:** 30 พฤศจิกายน 2544

**ที่อยู่ปัจจุบัน:** 56/2 หมู่ที่ 3 ตำบลสนามชัย อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา 90190

**เบอร์โทรศัพท์:** 0994043857

**อีเมลล์:** punyaphat2544chanprathum@gmail.com

**วุฒิการศึกษา:** กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

**หลักสูตร** ศศ.บ.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

**ประวัติผู้วิจัย**

****

**ชื่อ-สกุล:** นางสาวรักษ์สุดา ยอดพรม

**เกิดเมื่อ:** 6 เมษายน 2544

**ที่อยู่ปัจจุบัน:** 35/3 หมู่ที่1 ตำบลคลองหรัง อำเภอนาหม่อม จังหวัดสงขลา 90310

**เบอร์โทรศัพท์:** 0957760512

**อีเมลล์:** namwan0936@gmail.com

**วุฒิการศึกษา:** กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

**หลักสูตร** ศศ.บ.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

**ประวัติผู้วิจัย**

**ชื่อ-สกุล:** นางสาวรัตนาภรณ์ สอนคง

**เกิดเมื่อ:** 21 พฤศจิกายน 2544

**ที่อยู่ปัจจุบัน:** 3/6 หมู่ที่ 9 ตำบลเกาะใหญ่ อำเภอกระแสสินธุ์

**เบอร์โทรศัพท์:** 0616416142

**อีเมลล์:** rattanap.s21@gmail.com

**วุฒิการศึกษา:** กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

**หลักสูตร** ศศ.บ.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์