



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย

บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ 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 ลำราญศรี รหัสนิสิต 631011099
- 2.นางสาวปุณณภัส จันประทุม รหัสนิสิต 631011104
- 3.นางสาวรัชส์สุดา ยอดพรม รหัสนิสิต 631011129
- 4.นางสาวรัตนภรณ์ สอนคง รหัสนิสิต 631011130

เสนอ

อาจารย์ ดร.นวิทย์ เอ็มเอก

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของ รายวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

รหัสวิชา 0101422 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย

บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ 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 ลำราญศรี รหัสนิสิต 631011099
- 2.นางสาวปุณณภัส จันประทุม รหัสนิสิต 631011104
- 3.นางสาวรัชส์สุดา ยอดพรม รหัสนิสิต 631011129
- 4.นางสาวรัตนภรณ์ สอนคง รหัสนิสิต 631011130

เสนอ

อาจารย์ ดร.นวิทย์ เอ็มเอก

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของ รายวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

รหัสวิชา 0101422 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

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

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ปิยนุช พรประสิทธิ์,อาจารย์ ดร.สุพรรณิ เขียวขุ่มและอาจารย์ ผศ.ดร.สุธีรา เดชนครินทร์ ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแก้ไข ข้อเสนอแนะปรับปรุงเครื่องมือในการ วิจัยครั้งนี้ เป็นอย่างดี ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นผู้วิจัยซาบซึ้งในความเมตตา ขอขอบคุณหัวหน้าฝ่ายบุคคลบริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์ใน การเก็บข้อมูลและขอบคุณพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) ทุกท่านที่สละเวลาให้ความ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อข้อมูลอันเป็น ประโยชน์ในการศึกษาและขอบคุณเพื่อนๆ ที่ให้ความ ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กันและกันมาตลอด

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้ทำการออก หนังสือขอความอนุเคราะห์จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณ บิดา มารดาและขอบคุณ เพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้ความรัก ความห่วงใยและคอยสนับสนุนตลอดจนให้กำลังใจอย่างเต็มเปี่ยม คุณค่าและ ประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทเวทิตาแด่บุพการีบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้ง ในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

คณะผู้วิจัย

30 ตุลาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 มีวัตถุประสงค์1.)เพื่อศึกษาสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 2.)เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 3.)เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 4.)เพื่อศึกษาสถานการณ์โควิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ 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($\bar{X}$ = 3.99) และพิจารณาเป็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 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, ($\bar{X}=3.99$) 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	
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
2.1 บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน)	7
2.2 แนวคิดปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน	8
2.3 แนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	9
2.4 สถานการณ์โควิด-19	17
2.5 แนวคิดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	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 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร	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
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	101
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	102
ภาคผนวก ข ผลการประเมิน IOC	110
ภาคผนวก ค ตารางการวิเคราะห์ข้อมูล	118
ภาคผนวก ง ประวัติคณะวิจัย	167

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 1 โครงสร้างรายได้จากการจำหน่ายบรรจุภัณฑ์กระดาษของบริษัท เอส. แพ็ค แอนด์ พรีนท์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย	2
ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรีนท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19	43
ตารางที่ 3.1-3.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
ตารางที่ 4.1-4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	59
ตารางที่ 5.1-5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	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

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

จากการระบาดของไวรัสโควิด-19 ตั้งแต่ปลายปี 2562 จนถึงปัจจุบัน ทำให้ความต้องการใช้ถุงมือทางการแพทย์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับลูกค้ารายใหญ่ของบริษัท ขยายกำลังการผลิต ทำให้สามารถสนองตอบต่อความต้องการได้อย่างทันท่วงที ในช่วง 18 มีนาคม 2563 ถึง 9 มิถุนายน 2563 ประเทศมาเลเซียซึ่งเป็นผู้ส่งออกถุงมือยางอันดับหนึ่งของโลก ประกาศ Shut Down ประเทศ โรงงานผลิตต่างได้รับผลกระทบ ทำให้คำสั่งซื้อจาก

ต่างประเทศมาสั่งซื้อจากประเทศไทย ซึ่งลูกค้ารายใหญ่ของบริษัท ได้รับอานิสงค์ดังกล่าว ทำให้บริษัท ก็ได้รับอานิสงค์นั้นตามมา ช่วงเดือนเมษายน ซึ่งทุกปีจะมีวันหยุดยาวช่วงสงกรานต์ ประเทศไทยก็ประกาศจำกัดการเดินทาง มีการตรวจตราอย่างเข้มงวด มีการประกาศเคอร์ฟิวเพื่อลดการพบปะสังสรรค์ ในหมู่ประชาชน ทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงโดยหันมาให้บริการ Delivery Service เพิ่มขึ้น ทั้งด้านอาหารซึ่งทำให้ความต้องการใช้บรรจุภัณฑ์จากกระดาษเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ยอดขายของบริษัท และบริษัทย่อยเพิ่มขึ้นจากเหตุการณ์ดังกล่าว ประกอบกับค่า 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 แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน),2564)

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

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

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

จากสถานการณ์โควิด-19 บริษัท เอส แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจในยุคสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งสามารถสร้างรายได้จากการดำเนินธุรกิจ และ

สามารถที่จะอยู่รอดในยุคโควิด-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), สภาพการทำงาน (Working Conditions) และสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่นที่ได้รับ นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแบ่งออกเป็นหลายองค์ประกอบ โดยแต่ละแนวคิดได้ระบุพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกันไป หากพิจารณาถึงความหมายของพฤติกรรมแต่ละองค์ประกอบในแนวคิดเหล่านั้นจะพบว่า พฤติกรรมบางองค์ประกอบมีความคล้ายคลึงหรือมีความซ้ำซ้อนกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดของ Organ (1988) เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับในวงกว้าง และมีผู้นำมาศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมาก โดยจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 2) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 3) ความอดทนอดกลั้น(Sportsmanship) 4) ความสำนึกต่อหน้าที่ (Conscientiousness) และ 5) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละประเภทองค์การ หรือการศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์ห่อหุ้ม (Meta-analysis)

ได้สรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือองค์การ (Organ and Bateman,1991; Clegg and Nord, 1996; Organ, 1997; Jewell, 1998; Podsakoff et al., 2000; Neustrom and Davis, 2002; George and Jones, 2002; Spector, 2003; Nielsen et al., 2009) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะทำให้ระบบสังคมในองค์การดำเนินไปด้วยความราบรื่น ลดความขัดแย้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ (Podsakoff et al, 2009) เพื่อให้้องค์การดำรงอยู่รอดในระยะยาว และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์โควิด-19 การประกอบธุรกิจใดๆนั้นจะต้องอาศัยปัจจัยองค์รวมหลายประการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการองค์กร ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรในบริษัทฯ ซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

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

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19
4. เพื่อศึกษาสถานการณ์โควิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

1.3 ประโยชน์ของงานวิจัยที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทยบริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19
2. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทยบริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19
3. ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าสถานการณ์โควิด-19ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทยบริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 อย่างไร
4. เพื่อให้ผู้บริหารหรือบุคลากรในองค์กร สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพฤติกรรมการทำงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

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

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

1.4.2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่

ปัจจัยสภาพแวดล้อม

-ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

-คุณภาพชีวิตในการทำงาน

-ความผูกพันต่อองค์กร

-ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สถานการณ์โควิด-19

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์

พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

1.4.3. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เดือนพฤศจิกายน 2565 ถึง เดือนมีนาคม 2566

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

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

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

3. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามบทบาท

หน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ 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 พรีนท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 มีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถแบ่งหัวข้อได้ดังนี้

- 2.1 บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรีนท์ 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 พรีนท์ จำกัด (มหาชน)

2.1.1. นโยบายและภาพรวมการประกอบธุรกิจ

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

- (1) กล่องพิมพ์พาณิชย์ (Folding Carton) หรือกล่องพิมพ์ออฟเซต 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 และแผ่นลูกฟูกเพื่อจำหน่ายให้แก่ผู้ผลิตรายอื่น ฐานลูกค้าส่วนใหญ่ของบริษัทฯ ตั้งอยู่ในเขตภาคใต้ตอนล่างโดยลูกค้าส่วนใหญ่ได้แก่ ลูกค้าในกลุ่มผู้ผลิตถุงมียาง ผู้ผลิตอาหารทะเลกระป๋อง อาหารทะเลแช่แข็ง ผู้ผลิตอาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้นขณะที่ บริษัท สหกิจบรรจุภัณฑ์ จำกัด เป็นบริษัทย่อยมีโรงงานตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร บนพื้นที่ประมาณ 42ไร่ ซึ่งเป็นที่ตั้งของกลุ่มธุรกิจกระดาษและ

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

ที่ตั้ง

119 หมู่ 1 ตำบลท่าข้าม อำเภอบางใหญ่ 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 พรินท์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทในประเทศไทย ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายบรรจุภัณฑ์กระดาษ บริษัทดำเนินธุรกิจการพิมพ์ออฟเซต และผลิตบรรจุภัณฑ์จากกระดาษลูกฟูกและกระดาษดูเพล็กซ์ ผลิตกล่องพิมพ์ลวดลายเพื่อการพาณิชย์ อาทิ กล่องแบบพับได้และกล่องด้านในเพื่อความสวยงาม รวมถึงกล่องกระดาษลูกฟูก อาทิ กล่องภายนอก และกระดาษลูกฟูกสำหรับทำกล่อง ฐานการผลิตอยู่ในกรุงเทพฯ และจังหวัดสงขลา ผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ จำหน่ายให้แก่ลูกค้าหลากหลายกลุ่ม ซึ่งรวมถึงผู้ผลิตกาวลาเท็กซ์และถุงมือยาง อาหารกระป๋องและอาหารแช่แข็ง เครื่องใช้ไฟฟ้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ บริษัทฯ ยังทำธุรกิจรับเหมาช่วงสำหรับพิมพ์หนังสือและการพิมพ์บนวัสดุต่าง ๆ บริษัทย่อยได้แก่ บริษัท สหกิจ บรรจุภัณฑ์ จำกัด

2.2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน

จันทร์เพ็ญ มินคร (2564) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์การต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ถือว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม ซึ่งแนวโน้มที่เกี่ยวข้องจากการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย ความหลากหลายของกำลังแรงงาน วัฒนธรรมองค์การ แนวโน้มทางด้านเทคโนโลยี ความเป็นโลกาภิวัตน์ แนวโน้มเกี่ยวกับลักษณะของงานและแนวโน้มอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวโน้มทางด้านเทคโนโลยีเป็นการนำความรู้ เครื่องมือ เทคนิค และกิจกรรม ซึ่งจะเปลี่ยนปัจจัยการนำเข้าขององค์การเป็นผลผลิต กระบวนการผลิตของ

องค์การ ซึ่งจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีการช่วยเหลือ เพื่อเพิ่มการผลิต เช่น การสื่อสารโทรคมนาคม ส่งผลทำให้ การติดต่อสื่อสารง่ายขึ้น เป็นต้น

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร คือ ปัจจัยต่างๆภายในองค์กรที่เรา สามารถควบคุมได้เช่น ระบบงาน ผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร สิ่งอำนวยความสะดวก และวัฒนธรรมองค์กร ศศิธร เวชโชโย (2553) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการ ดำเนินงานหรือระดับการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยภายในที่ขึ้นกับทรัพยากร และความสามารถขององค์กร องค์กร จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความคิดสร้างสรรค์จะเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลง โดยเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ผลงานใหม่ และการให้บริการระบบใหม่ที่จะตอบสนองความต้องการ ของลูกค้า ผู้บริหารจึงควรแสวงหาความคิดและองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปให้ประสบผลสำเร็จ มัลลิกา ธรรมจริยวัฒน์ (2559) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรว่า คือ สภาพแวดล้อมที่ธุรกิจ สามารถควบคุมได้ หมายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ธุรกิจสามารถกำหนดและควบคุมได้ เป็นไปตามความต้องการของธุรกิจ ถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโปรแกรมการตลาด โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของธุรกิจ ในการนำไป เปรียบเทียบกับคู่แข่ง

ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2553) ได้สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มี อิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งทางบวกและทางลบ โดยสภาพแวดล้อมประกอบด้วยสภาพแวดล้อมที่อยู่ ภายนอกองค์กรที่ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมได้ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ผู้บริหารสามารถควบคุมได้

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมภายในเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถควบคุมได้เช่น ระบบงาน ผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร สิ่งอำนวยความสะดวก และวัฒนธรรมองค์กร หากองค์กรมีการปรับปรุง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะสภาพแวดล้อมใน การทำงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆล้วนส่งผลต่อจิตใจ ความคิด และพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นหาก องค์กรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้กับพนักงานย่อมส่งผลดีต่อองค์กรและส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) ที่ติดอีกด้วย

2.3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.3.1. ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี

Dubin (2000) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึงพฤติกรรมการทำงาน ด้วยความเต็มใจของพนักงาน แม้ปราศจากคำสัญญาว่าจะให้รางวัลซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ผลจากพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ทำให้หน่วยงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของ ผลผลิตให้สูงขึ้น

George และ Jones (1999) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พนักงานเต็มใจ ปฏิบัติเพื่อองค์การ เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์การ เช่นการช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงาน การป้องกันขโมยในองค์การ การป้องกันไฟไหม้การให้คำแนะนำทางบวกเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ

Greenberg และ Baron (1997) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึง การปฏิบัติของสมาชิกในองค์การที่นอกเหนือจากความต้องการในงานที่เป็นทางการของพวกเขาหรือเป็นการ ปฏิบัติที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

Greenberg (2002) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึงพฤติกรรมที่ นอกเหนือจากพฤติกรรมที่เป็นทางการในการทำงานและเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความ ร่วมมือภายในองค์การ

Katz และ Kahn (1989 อ้างถึงใน Organ, 1991) ให้ความหมายว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือและความเป็นมิตรซึ่ง ปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ในหน่วยงานรัฐบาล ในคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกต และถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงาน ในองค์การ เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่างๆ ในองค์การจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้

Luthans (1998) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึงพฤติกรรม การทำงานของพนักงานที่มีส่วนร่วมกับองค์การเกินกว่าบทบาทหน้าที่ในการทำงานผลจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและความมีประสิทธิภาพขององค์การ

Maschane และ Gilnow (2000) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ เช่น หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความอดทนต่อการบิบบังคับ การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การและทำงาน นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ปกติของตน

Moorhead และ Griffin (2001) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการสร้าง สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดผลทางบวกต่อองค์การ

Newstrom และ Davis (1997) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติโดยสมัครใจในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนให้เกิด ความสำเร็จในองค์การ

Organ (1997) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง บทบาทพิเศษหรือ บทบาทที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ไม่มีรางวัลให้ในระบบที่เป็นทางการ

Spector (1996) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การทำงานตรงเวลา การช่วยเหลือคน อื่น ๆ การอาสาสมัครทำงานโดยไม่ได้รับการขอร้อง ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานไม่ใช้เวลาใน ที่ทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว

War (1996) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจาก การตัดสินใจทำตามสถานการณ์โดยเป็นอิสระจากองค์กร เช่น การทำสิ่งที่ชอบให้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็น พฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ พฤติกรรมเหล่านี้ น่าจะได้รับการแสดงออกจากพนักงานที่รับรู้ว่าการจ้าง งานเป็นไปอย่างเท่าเทียม

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมของบุคคลใน การสร้าง สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กร ทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้เกิดเป็นความสำเร็จแก่องค์กร

2.3.2. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) เป็นแนวคิดได้รับความ นิยมในการศึกษาอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้แนวคิดนี้ได้รับการพูดถึงตั้งแต่ปี ค.ศ.1938 โดย บาร์นาร์ด (Barnard. 1938) ซึ่งให้คำจำกัดความว่า คือ ความตั้งใจที่จะให้ความร่วมมือ (Willingness to cooperate) ต่อมาเคทซ์ (Katz. 1964) ให้คำจำกัดความว่า คือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Spontaneous Behavior); (Podsakoff. 2000) และคนที่ทำให้แนวคิดนี้ได้รับความนิยมและให้คำจำกัดความว่าเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ เดนิส ออร์แกน ศาสตราจารย์ทางด้านการจัดการของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในอินเดีย โดยเขาได้เริ่มศึกษาเรื่องนี้ อย่างจริงจังตั้งแต่ปี ค.ศ.1977 (Organ; Podsakoff; & Mackenzie. 2006) และต่อมานักวิชาการได้ศึกษาและ พัฒนาเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องจนได้นิยามไว้หลากหลายดังนี้

(Tugba Korkmaz; & Ebru Arpacı. 2009: 2432; exiting Bolino; et al. 2002) กล่าวว่า พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ของตน ช่วยเหลือผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สนใจในกิจกรรมและภารกิจขององค์กรโดยรวม โดยพฤติกรรม ทั้งหมดนี้จะนำมาซึ่งประโยชน์ขององค์กรสอดคล้องกับ ออฟเฟย์ (Geoffrey A. Trivers .2009) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคลด้วยความเต็มใจในการ ทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยไม่หวังผลตอบแทนหรือ

รางวัลใดๆ ทั้งสิ้นจากองค์กร และสอดคล้องกับนามิ จาฮานเกียและคนอื่นๆ (Nadim Jahangir; & et al.2004 ; exiting Van Dyne, Graham, & Dienesch.1994) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้พนักงานจะมีความเต็มใจในการรับผิดชอบหน้าที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายและจะแสดงบทบาทพิเศษในการรับผิดชอบและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร อย่างไรก็ตามก็ยังไม่มีการกำหนดแน่ชัดว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรควรมีที่องค์ประกอบเนื่องจากการศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณาเนื้อหาตามองค์ประกอบที่มีการศึกษากันเป็นจำนวนมาก พบว่ามีความคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้อร์แกน และคณะ (Organ; Podsakoff, & Mackenzie.2006; citing Podsakoff, et al 1990) ได้พัฒนาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากการศึกษาของอร์แกน (Organ. 1988) โดยพัฒนาขึ้นเป็น 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการช่วยเหลือแก้ปัญหาให้แก่บุคคลอื่นในองค์กรโดยไม่หวังผลตอบแทน
2. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจรับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างสมบูรณ์แม้จะนอกเหนือเวลางาน การปฏิบัติตาม กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรตลอดจนการใช้เวลาว่างจากการทำงาน
3. ความมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การอดทนอดกลั้นจากความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือความเครียดที่เกิดจากการทำงาน
4. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การเห็นใจและการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหขึ้นกับผู้อื่น
5. การทำหน้าที่ให้กับสังคม (Civic Virtue) หมายถึง การมีส่วนร่วมกับองค์การด้วย ความรับผิดชอบและสร้างสรรค์

จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้นักวิชาการและนักปฏิบัติจำนวนหนึ่งได้ตั้งข้อสังเกตในข้อสรุปจากงานวิจัยต่างๆ ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมของการอาสาสมัครด้วยความเต็มใจและจริงจัง (Voluntary Behavior) ของพนักงาน แต่ก็มีพนักงานจำนวนไม่น้อยในปัจจุบันที่แสดงพฤติกรรมนี้ในรูปแบบของภาพลวงตา (Illusive OCB) (ชญาธิ์ ทรัพย์รัตน์และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ.2556) ซึ่งจะกลายเป็นพฤติกรรมการจัดการความประทับใจ (Impression Management Behavior) โดยพฤติกรรมที่ปรากฏจะเป็นลักษณะของเชิงผลประโยชน์ ซึ่งในระยะยาวจะส่งผลกระทบในเชิงลบต่อองค์กรและทำให้องค์กรไม่ประสบความสำเร็จ

สำหรับปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น ประกอบไปด้วยหลายปัจจัย อาทิเช่น ลักษณะงาน การรับรู้ความยุติธรรม ความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Job Characteristic ของ Hackman & Odham (1980) ที่ระบุว่า คุณลักษณะของงานที่ประกอบไปด้วยการได้ทำงานที่ใช้ทักษะหลากหลาย งานที่มีความสำคัญและต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ มีอิสระในการทำงานและได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน และส่งผลให้เกิดความผูกพัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Podsakoff (2000) ที่ระบุว่าความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมจะส่งผลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ หากกล่าวถึงพฤติกรรมของมนุษย์แล้วสามารถแปลความได้หลายแง่มุม อาทิเช่น การศึกษาด้านสรีรวิทยาให้ความหมายของพฤติกรรมมนุษย์ว่าเป็นกิจกรรมทางกายที่ตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นเร้าภายนอก ส่วนแง่มุมกฎหมายนั้น พฤติกรรมหมายถึงการกระทำที่เกิดขึ้นของปัจเจกบุคคลที่ก่อให้เกิดผลทางกฎหมายได้แต่ในศาสตร์ทางจิตวิทยา กล่าวว่าพฤติกรรม คือ การตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดๆ ของมนุษย์และสัตว์ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำที่เห็นได้โดยชัดเจน หรือเป็นการกระทำที่มีนัยยะอื่นสำหรับการบริหารองค์กรนั้น สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การคือการศึกษาร่องพฤติกรรมของพนักงานหรือสมาชิกขององค์กรนั้นๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรในที่สุด ซึ่งแคทซ์และคณะ (Katz et al, 1964) ได้แบ่ง พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กร ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

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

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

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นได้มีนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ว่าต้องปฏิบัติและไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานแสดงถึงความเต็มใจในการทำเพื่อองค์การให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันภายในองค์กรมักเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนให้องค์การสามารถ

บรรลุป้าหมายได้ (Kathryn, Talya, Brian, Jennifer & Stacy, 2013; Organ อ้างถึงในอมรรรัตน์, 2551; Katz & Kahn, 1989; Hannes & Nerina, 2013; Ebrahim & Aa)

2.3.3. ประเภทและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ(2556)พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถแบ่งประเภทได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทที่หนึ่ง : การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้งบนพื้นฐานคุณลักษณะส่วนบุคคล (Altruistic OCB Based on Personality)คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีที่สุดและสามารถอธิบายพฤติกรรมของพนักงานที่หลากหลายและแตกต่างกันของแต่ละบุคคลได้ นั่นหมายความว่าพนักงานจำนวนมากในองค์การที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพราะเป็นคุณลักษณะส่วนตัว หรือนิสัยส่วนตัว (Inherent Personality) ที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจภายในและการเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง ซึ่งเมื่อได้กระทำพวกเขาจะมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนกระทำโดยไม่ได้สนใจเรื่องผลตอบแทน รางวัลหรือผลประโยชน์ ไม่มีความต้องการหรือตั้งใจที่จะทำเพื่อสร้างชื่อเสียงและไม่หยุดที่จะกระทำ ถึงแม้ว่าจะถูกแรงกดดันจากภายนอก เช่น การอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน แก้ปัญหาในการทำงาน การอาสาปกป้องชื่อเสียงขององค์การ การมีความคิดสร้างสรรค์ในการเสนอแนวทางใหม่เพื่อพัฒนาองค์การ เป็นต้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทนี้ เป็นรูปแบบของ "อาสาสมัคร" (Volunteer) ที่มีความหมายและองค์ประกอบคล้ายกันคือ เป็นการเลือกกระทำสิ่งต่างๆ ที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และการกระทำนี้ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) การเลือก (Choose) อันเป็นการเน้นที่เจตจำนงที่อิสระในการกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดๆ 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึงการกระทำที่มุ่งมั่นเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งบุคคล กลุ่มคนหรือสังคม 3) ไม่หวังผลตอบแทนหรือรายได้ทางเศรษฐกิจ และ 4) ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ส่วนผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทนี้เป็นเชิงบวกทั้งต่อระดับปัจเจกบุคคลและองค์การ คือ ทำให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทที่สอง : ความรับผิดชอบบนพื้นฐานการตอบแทนและการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกันแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) อธิบายพฤติกรรมในลักษณะนี้ว่าเมื่อพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมรับรู้ว่างค์การมีความยุติธรรม พวกเขาจะแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อทดแทนองค์การเป็นการแลกเปลี่ยน ด้วยเหตุนี้หัวหน้าควรจะต้องปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมและเคารพซึ่งกันและกัน สร้างความไว้วางใจเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างไรก็ตามถ้าพนักงานมีสัญญาใจ (Positive Psychology

Contact) พนักงานจะยิ่งเพิ่มพฤติกรรมดังกล่าวมากขึ้น ส่วนผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทนี้มีทั้งผลเชิงบวกและผลเชิงลบต่อระดับปัจเจกบุคคลในผลเชิงบวก อธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานรับรู้ในความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนที่ระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์การในด้านต่างๆ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน สวัสดิภาพ ค่าจ้างการพัฒนาพนักงาน เป็นต้น พนักงานจะตอบแทนความสัมพันธ์ ด้วยการเพิ่มความไว้วางใจและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้า และพนักงานกับองค์การ กลายเป็นเครือข่ายทางสังคมในองค์การเพิ่มความผูกพันต่อองค์การและความจงรักภักดี มีความพยายามทุ่มเทการทำงานด้วยกายและใจมากขึ้นเพื่อให้ตนและองค์การประสบความสำเร็จด้วยเป้าหมายร่วมกัน และมีการปรับปรุงประสิทธิภาพตนเองเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ส่วนผลเชิงลบที่ส่งผลต่อปัจเจกบุคคล คือ พนักงานเกิดข้อพันนาการทางคุณธรรม (Moral Bandage) จากพันธะหรือข้อผูกมัดที่ต้องตอบแทนต่อองค์การ ทำให้พนักงานต้องได้อย่างเสียอย่าง เช่นเมื่อพนักงานเสียสละความสุขส่วนตัวและเวลาครอบครัวเพื่อทุ่มเทให้งานขององค์การสำเร็จโดยการปฏิบัติงานหลังเลิกงานจนดึก สิ่งที่ได้ตอบแทนจากองค์การอาจเป็นรางวัลตอบแทน หรือไม่ใช่รางวัลตอบแทน แต่สิ่งที่สูญเสียไปของพนักงาน คือ เวลาและสุขภาพ

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประเภทที่สาม : ในเชิงเครื่องมือบนพื้นฐานผลประโยชน์ส่วนตน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่ใช่พฤติกรรมหรือการกระทำในลักษณะเชิงรับ แต่เป็นเรื่องของการรับรู้ของพนักงานระหว่างงานกับองค์การ เป็นพฤติกรรมเชิงรุกที่พนักงานเลือกที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความต้องการบางอย่างและเพื่อให้ตนเกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้โบริโน (ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. 2556; อ้างอิงจาก Bolino. 1999) อธิบายว่า ถ้าพนักงานรับรู้ว่าการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนำผลประโยชน์มาสู่ตน พนักงานมีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวมากขึ้นและพนักงานเป็นจำนวนมากที่ใส่ล่าหารางวัลหรือผลตอบแทนจากองค์การโดยใช้กลยุทธ์ (Tactics) ของการจัดการความประทับใจ (Impression Management: IM)

ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ(2556) ; อ้างอิงจาก Yun, & et al.2007 ได้นำแนวคิดทฤษฎีการจัดการความประทับใจ (Impression Management: M) มาอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในสถานที่ทำงาน หรือในองค์การ การจัดการความประทับใจ หมายถึง ความพยายามของบุคคลในการสร้างรักษา ป้องกัน หรือเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ของตน ต่อผู้อื่น เพื่อให้ตนเองมีอิทธิพลต่อความประทับใจ เจตคติ หรือความคิดของบุคคลเป้าหมาย ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรู้สำนึกหรือเกิดขึ้นจากความตั้งใจของบุคคล โดยการทำให้ตัวเองเป็นที่ชื่นชอบ หรือเป็นที่โปรดปรานของผู้อื่น (Ingratiation) เช่นการยกย่องและประจบเอาใจผู้บังคับบัญชา การทำให้ผู้นำพึงพอใจ การจงใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและการโฆษณาตัวเอง (Self-Promotions) ต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ถ้าพนักงานในองค์การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในรูปแบบของ

ภาพลวงตา(Illusive 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-Role Jobs) 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 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในเชิงบังคับบนพื้นฐานจากความกดดันซึ่งระดับความเต็มที่พนักงานจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคล ประเภทของพฤติกรรมและวัตถุประสงค์ของพนักงาน แต่เป็นที่น่าจะสังเกตว่าในปัจจุบันด้วยสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปและการแข่งขันกันมากขึ้น องค์การต้องปรับตัวและมีการพัฒนาขีดความสามารถ จึงทำให้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ดังนั้นพนักงานจึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในลักษณะเชิงเครื่องมือเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกิดจากความกดดันอย่างกว้างขวาง และเริ่มเป็นบรรทัดฐานในองค์การซึ่งตรงข้ามกับแนวคิดดั้งเดิมของนักวิชาการต่างๆ ที่มองว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมเชิงอาสาที่กระทำด้วยความเต็มใจและจริงใจ ไม่หวังผลตอบแทนไม่ได้ถูกกดดันหรือบังคับ และเป็นพฤติกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จโดยไม่เกี่ยวกับการมุ่งบรรลุเป้าหมาย หรือประโยชน์ส่วนตัว

2.4. สถานการณ์โควิด-19

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข(2565) จากการติดตามสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ในประเทศ คาดว่าจะพบจำนวนผู้ติดเชื้อเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ แต่จำนวนผู้เสียชีวิตอาจเพิ่มสูงขึ้นเล็กน้อยหรือคงที่ และจะมีการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 สายพันธุ์โอไมครอนอย่างต่อเนื่อง และอาจครอบคลุมทุกจังหวัดของประเทศ ทำให้อาจพบจำนวนผู้ติดเชื้อ มากกว่า 10,000 ราย และอาจประสบกับปัญหาเดียวกันกับการระบาดของเชื้อในระลอกเดือน เมษายนที่ผ่านมา แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าความรุนแรงของเชื้ออาจไม่เท่ากับเชื้อสายพันธุ์เดลต้า แต่เพื่อเป็นการ ป้องกันจำนวนการรักษาพยาบาลที่มากเกินไปจนเกินจำนวนที่รับได้ ประชาชนจึงยังคงต้อง

ป้องกันการติดเชื้อโดยการปฏิบัติ 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 เป็นตระกูลของไวรัสที่ก่อให้เกิดอาการป่วยตั้งแต่โรคไข้หวัดธรรมดาไปจนถึงโรคที่มีความรุนแรงมาก เช่น โรคระบบทางเดินหายใจตะวันออกกลาง (MERS-CoV)และโรคระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (SARS-CoV) เป็นต้น ซึ่งเป็นสายพันธุ์ใหม่ที่ไม่เคยพบมาก่อนในมนุษย์ก่อให้เกิดอาการป่วยระบบทางเดินหายใจในคน และสามารถแพร่เชื้อจากคนสู่คนได้โดยเชื้อไวรัสนี้พบครั้งแรกในการระบาดในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีนในช่วงปลายปี 2019

1. อาการของผู้ป่วยไวรัสโควิดสายพันธุ์ใหม่ 2019

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

2. การรักษาผู้ป่วยไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019

การรักษาแบบประคับประคองเพื่อบรรเทาอาการป่วยต่าง ๆ โดยปัจจุบันยังไม่มีวัคซีนป้องกันโรค

3. ลักษณะของเชื้อไวรัส

ระยะเวลาการมีชีวิตอยู่ของเชื้อในสิ่งแวดล้อม เช่น บนสิ่งของ อาหาร ยังไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนว่าไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 อยู่บนพื้นผิวได้นานเพียงใด ขณะที่ข้อมูลเบื้องต้นแสดงให้เห็นว่าไวรัสอาจอยู่รอดได้ในไม่กี่ชั่วโมง โดยน้ำยาฆ่าเชื้อสามารถฆ่าเชื้อไวรัสไม่ทำให้สามารถแพร่เชื้อได้

4. ความรุนแรงของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019

เมื่อเทียบกับไวรัสโคโรนาสายพันธุ์อื่น ๆ นั้น ผู้ที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 มีอาการคล้ายไข้หวัด 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 ปัจจุบันยังไม่มีหลักฐานสนับสนุนการแพร่กระจายเชื้อผ่านการพื้นผิวสัมผัสที่มีไวรัสแล้วมาสัมผัส ปาก จมูกและตาสามารถแพร่เชื้อผ่านทาง Fexo-oral route ได้ด้วย

6. การป้องกันตนเอง

หลีกเลี่ยงการสัมผัสใกล้ชิดกับผู้มีอาการป่วย รักษาระยะห่างอย่างน้อย 1 เมตร หลีกเลี่ยงการสัมผัสบริเวณตา จมูกและปาก โดยไม่ได้ล้างมือ ควรล้างมือบ่อย ๆ ด้วยน้ำและสบู่ หรือน้ำยาแอลกอฮอล์ล้างมือ 70% หากมีไข้ ไอ หายใจลำบาก ให้ไปพบแพทย์ทันที และแจ้งประวัติการเดินทางเมื่อมีอาการป่วยควรป้องกันการแพร่กระจายเชื้อสู่ผู้อื่น โดยควรพักอยู่ที่บ้าน ปิดปากและจมูกด้วยทิชชูทุกครั้ง ไอหรือจามและทิ้งลงถังขยะ 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 ในประเทศที่มีความ

เสี่ยง 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 ในสหรัฐอเมริกา ช่วงระหว่างปี 2007-2009 สาเหตุที่ต้องใช้คำว่า “New Normal” เพราะเดิมทีวิกฤติเศรษฐกิจจะมีรูปแบบค่อนข้างตายตัวและเป็นวงจรเดิม คือเมื่อเศรษฐกิจเติบโตไปได้ช่วงระยะหนึ่ง จะมีปัจจัยที่ทำให้เกิดเป็นวิกฤติทางเศรษฐกิจ และหลังจากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจไม่นานเศรษฐกิจก็จะเริ่มฟื้นตัว แล้วก็กลับมาเติบโตได้อีกครั้ง สิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นปกติจนเรียกได้ว่าเป็น ‘เรื่องปกติ’ (Normal) ก็ได้ แต่หลังจากการเกิดวิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ 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 เนื่องจากโควิด-19 เป็นโรคอุบัติใหม่ที่เรายังไม่รู้จักมาก่อน ส่งผลต่อวิถีชีวิต การทำงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน การเกิดขึ้นและการดำเนินโควิด-19 ครั้งนี้ จึงเป็นสถานการณ์ที่หลายคนคาดว่าจะยาวนานพอสมควร จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรในหลายพฤติกรรมของผู้คนความไม่แน่นอนและการคาดเดาสถานการณ์ไม่ได้ ประกอบกับการได้รับข้อมูลข่าวสารถึงผลกระทบต่าง ๆ อาจก่อให้เกิดความเครียด ความกลัว ในจิตใจของคนไทยได้ทุกเพศทุกวัย

3. พฤติกรรมแบบ New Normal กับชีวิตวิถีใหม่ของคนไทย

มีข้อมูลจากเว็บไซต์ธรรมนิติ ได้เผยแพร่ข้อมูลการสำรวจของซูเปอร์โพลและนำเสนอแนวทางชีวิตวิถีใหม่ของคนไทยไว้ มีดังนี้คือ

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

3.2 การเว้นระยะห่างทางสังคม ผู้คนในสังคมจะเห็นความสำคัญของการเว้นระยะห่างที่เป็นแนวทางการใช้ชีวิตช่วงวิกฤติโควิด-19 และจะดำเนินชีวิตแบบนั้นต่อไป โดยรักษาระยะห่างทางกายภาพเพิ่มขึ้น และใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการสื่อสารและการใช้ชีวิตลดการปฏิสัมพันธ์ การไปในสถานที่สาธารณะ และเน้นการทำกิจกรรมที่บ้านมากขึ้น

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

3.4 การสร้างสมดุลชีวิต การมีโอกาสดำรงชีพที่บ้าน ลดจำนวนวันการเข้าออฟฟิศ หรือการลดการปะทะผู้คนในสังคม แล้วหันมาใช้ชีวิต และทำงานที่บ้าน ทำให้ผู้คนมองเห็นแนวทางที่จะสร้างสมดุลชีวิตระหว่างอยู่บ้านมากขึ้น และจะเป็นแนวทางในการปรับสมดุลชีวิตระหว่างเวลาส่วนตัว การงาน และสังคมให้สมดุลมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ สถานการณ์โควิด-19 เป็นสถานการณ์ที่เริ่มแพร่ระบาดในประเทศจีน และแพร่กระจายไปในหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของสถานการณ์โควิด-19 อาการทั่วไป ได้แก่ อาการระบบทางเดินหายใจ มีไข้ ไอ หายใจถี่ หายใจลำบาก ในกรณีที่อาการรุนแรงมาก อาจทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อน เช่น ปอดบวม ปอดอักเสบ ไตวาย หรืออาจเสียชีวิต ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทยทำให้พนักงานทำงานได้ไม่เต็มที่ที่มีการขาดงานในช่วงที่รับเชื้อ ซึ่งบริษัท เอส. แพ็ค แอนด์พรีนซ์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงที่ผ่านมาพนักงานได้มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ทำให้บริษัทสามารถอยู่รอดได้ในสถานการณ์ดังกล่าว

2.5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน

พงศ์ หรดาล (2549) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึงกริยาอาการที่แสดงออกหรือการเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอกและการแสดงออกอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมจากความเคยชิน

ประสบการณ์ หรือการศึกษาอบรม เป็นต้น การแสดงออกอาจแสดงได้ทั้งการแสดงพฤติกรรมคล้ายตามหรือต่อต้าน และอาจเป็นคุณและโทษต่อเจ้าของพฤติกรรมนั้น ๆ ดังนั้นพฤติกรรมจึงเป็นลักษณะประจำตัวของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การในการที่จะดำเนินกิจการใดกิจการหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานสำหรับแนวความคิดที่แสดงถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานนั้น ผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้ดังต่อไปนี้

ธีรพร สุทธิโส (2550) ให้ความหมายของพฤติกรรม คือ การทำงานเป็นทักษะในการทำงานหรือปฏิบัติงาน หรือการแสดงออกของพนักงานที่เหมาะสมและสอดคล้องในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือนโยบายขององค์การ

ลักษณะ สภาวรรณวิสุทธิ (2550) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมคือ ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออก เพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานหมายถึง การแสดงออกของพนักงานที่ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับศักยภาพการทำงาน ความรู้ความสามารถของพนักงานที่แสดงออกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายขององค์การ

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

วิภาพร มาพบสุข (2546) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึงการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคล แสดงออกมาให้ปรากฏ ให้เห็นเด่นชัดในการทำงาน เช่น การมีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา การมีวินัย การมีความริเริ่มสร้างสรรค์การมีวิจารณ์ญาณในการทำงานรวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลไม่ได้แสดงออกให้เห็นโดยตรง เช่น ความรู้สึก การมีจิตสำนึกและการมีอุดมการณ์ในการทำงานที่ดีซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมกันภายในองค์การถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ จึงจำเป็นต้องรู้ที่มาของพฤติกรรม และเข้าใจ

วิธีการปรับพฤติกรรมของบุคคล โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วการทำนายพฤติกรรมของบุคคลให้ถูกต้องเป็นสิ่งที่ยากลำบาก เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากหลายองค์ประกอบ ซึ่งนักพฤติกรรมศาสตร์ชื่อ Kurt Lewin ได้สรุปสูตรเกี่ยวกับการพิจารณาพฤติกรรมของบุคคลไว้ดังนี้

$$B = f(P, E)$$

เมื่อ B = พฤติกรรม (Behavior) f = ฟังก์ชัน

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

จากสูตรดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากองค์ประกอบก็คือ ตัวของบุคคลและสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลนั้น ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจึงสามารถทำนายได้จากลักษณะเฉพาะของบุคคลและสภาพแวดล้อมเช่นกัน

2.5.1. องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย

1. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยขององค์กร เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาการด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติตาม
2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานโดยไม่ต้องควบคุมทำงานได้ตรงตามมาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนดไว้
3. การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสนใจของพนักงาน ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมเพิ่มผลผลิตด้วยความเต็มใจ
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การที่พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรือเสนอแนวคิดซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์กร
5. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
6. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความราบรื่น มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน และผลการปฏิบัติงานของทีมมีประสิทธิภาพ(พรพรรณ อุ่นจันทร์, 2543, หน้า 30)

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

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆที่กล่าวมา ผู้วิจัยพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มบุคคลต่างๆซึ่งสามารถนำมาใช้สนับสนุนการศึกษาค้นคว้านี้ได้ 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 ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2) บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานและความผูกพัน ค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาวะผู้นำ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายพิน มาสาลี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด ที่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับช่วงอายุ(generation) อายุงาน ระดับการศึกษา (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของ บริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด โดยทำการคำนวณหาด้วยการใช้วิธีการตามสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่ง 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศระดับช่วงอายุ (generation) อายุงาน ระดับการศึกษา 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 ด้านการลาออก พนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีพฤติกรรมด้านการลาออกมากกว่าพนักงานหญิง (2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

กิตยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ประชากรคือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 130 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.730-0.915 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยคุณลักษณะงานปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายพฤติกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 72.20 มีสมการทำนายคือ $Y = 1.293 + 0.369 (X_1) + 0.231 (X_2) + 0.106 (X_3)$

กิตยา วงษ์ภักดี เมทินี รัชฎารักษ์ บุษพา ฐานุตตมานนท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรม

ศุลกากรสำนักงานศุลกากรตรวจของผู้โดยสาร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร จำนวน 144 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ใช้การสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็นแบบตามความสะดวก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและอนุมาน ประกอบไปด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี สำเร็จการ ศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด ทำงานองค์กรระหว่าง 0-5 ปี และมี ตำแหน่งอยู่ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน มีความเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานอยู่ ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากรที่มี คุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลต่างกัมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ บรรยากาศในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ($\beta = .168$) ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .438$) ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ($\beta = .313$) และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ($\beta = .244$) 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 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีและปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีทั้งสิ้น 5 ประเด็นดังนี้ 1.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2.ด้านเงินเดือน 3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4.ด้านสภาพการทำงาน 5.ด้านนโยบาย

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงาน ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา มีกลุ่มตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-Test การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ Scheffe's) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (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 0.54 ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ <0.001 อย่างไรก็ตามความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลคือความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีนัยสำคัญที่ 0.048 ดังนั้นเจ้าของสถานประกอบการควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

จันทร์เพ็ญ มินคร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร (2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครและ (3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูง

สุกริน ทวีสุต (2562) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 185 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข โดยระดับความสุขด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณดี 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านไฟ รู้ดีสูงกว่าด้านอื่น โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดีโดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

วัฒนชัย ไชยอำพร (2562) การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้ (1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิธีการทางสถิติที่ใช้ได้แก่สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของ

อุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 โดยวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 64.6 (3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 67.2 และ (4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 63.3

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างการค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัทก่อสร้างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 200 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย One-way ANOVA, Least Significant Difference และ Multiple LinearRegression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และมีอายุการทำงาน 1-3 ปี ผลจากการวัดระดับความสำคัญ พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ทางกายภาพ และสังคม มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คำนวณคร่าว ด้านการเงิน และด้านสติปัญญาที่มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการทำงาน และด้านเวลาที่มีความสำคัญในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการ ได้รับการยอมรับในสังคม และในภาพรวม รายได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม อายุการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ และทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงิน และด้านสติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

สาธิต สุวรรณโสภา วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทสีซึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการ

สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลิซซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการท างานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลิซซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทลิซซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมลิซซิ่งไทย จำนวน 323คน สุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยแบ่งขนาดบริษัทลิซซิ่งเป็นกลุ่มตามจำนวนพนักงาน (Stratified Sampling) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกชน และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน บริษัทลิซซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ พบว่า สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน 3ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ และด้านงานที่สร้างสรรค์และ ทำทาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลิซซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุบิน ชะรอยรัมย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมภายนอกกับความคาดหวังของผู้ประกอบการธุรกิจ การค้าชายแดน : กรณีศึกษาอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกกับความคาดหวังของ ผู้ประกอบการธุรกิจการค้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับความ คาดหวังของผู้ประกอบการด้านการค้าชายแดนสะเดา จังหวัดสงขลา 2) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการ พัฒนาผู้ประกอบการค้าชายแดนสะเดา จังหวัดสงขลา และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะผู้ประกอบการค้า ชายแดนอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้าน สังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและกฎหมาย และด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความคาดหวัง จากผลกำไรยอดขาย และความยั่งยืนในธุรกิจของผู้ประกอบการค้าชายแดนอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา 2) การพยากรณ์กำไรของผู้ประกอบการธุรกิจการค้าชายแดนอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา กับตัวแปรปัจจัย สภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านการเมืองและกฎหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สัมประสิทธิ์ R Square มีดัชนีความเชื่อมั่น ร้อยละ 20.60 ในการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อ ผลตอบแทนด้านกำไร คือ ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านการเมืองและกฎหมาย โดยมีค่า F เป็นค่าบวกเท่ากับ 17.182 ที่ระดับนัยสำคัญอย่างสูงในระดับ .000 เปอร์เซนต์ ดังนั้น ตัวแปรอิสระจึงเป็น นัยสำคัญมีอิทธิพลในการพยากรณ์ตัวแปรได้อย่างถูกต้อง สามารถเขียนสมการถดถอยแสดงการพยากรณ์ สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังด้านกำไร คือ $Y1 = (.719) + (.007)E + (.035)C + .976P$

3) การพยากรณ์ยอดขายของผู้ประกอบธุรกิจการค้าขายแดนอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา กับตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านการเมืองและกฎหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์ R Square มีดัชนีความเชื่อมั่น ร้อยละ 5.80 ในการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนด้านยอดขาย คือ ด้านการเมืองและกฎหมาย โดยมีค่า F เป็นค่าบวกเท่ากับ 12.427 ที่ระดับนัยสำคัญอย่างสูงในระดับ .001เปอร์เซ็นต์ ดังนั้น ตัวแปรอิสระจึงเป็นนัยสำคัญมีอิทธิพลในการพยากรณ์ตัวแปรได้อย่างถูกต้องสามารถเขียนสมการถดถอยแสดงการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังด้านยอดขาย คือ $Y_2 = 1.244 + (.463)P$

4) การพยากรณ์ความยั่งยืนของผู้ประกอบธุรกิจการค้าขายแดนอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา กับตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านการเมืองและกฎหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์ R Square มีดัชนีความเชื่อมั่น ร้อยละ 14.10 ในการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนความยั่งยืนในธุรกิจ คือ ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและกฎหมาย และด้านเทคโนโลยี โดยมีค่า F เป็นค่าบวกเท่ากับ 8.150 ที่ระดับนัยสำคัญอย่างสูงในระดับ .000 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้น ตัวแปรอิสระจึงเป็นนัยสำคัญมีอิทธิพลในการพยากรณ์ตัวแปรได้อย่างถูกต้อง สามารถเขียนสมการถดถอยแสดงการพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังด้านความยั่งยืนธุรกิจ คือ $Y_3 = 2.576 + (-.238)E + (-.171)C + .714P + (-.297)T$

เชาวลิต ประสิทธิ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์) เพื่อศึกษาปัจจัยทั่วไปของกิจการที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม 2) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยภายนอก และ ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภายนอกกับความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 393 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Samples -est. On-Way ANOVA และค่าสหสัมพันธ์แบบ Pcarson Correlation ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีลักษณะกิจการจำนวนพนักงานแตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จของกิจการที่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับ

ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทราในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จันทร์เพ็ญ แก้วดี บุญทวรรณ วังวอน ปิยภินิฐ โซตวินิช (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมภายนอก การมีส่วนร่วมและความสามารถทางการตลาด ที่มีผลต่อการเติบโตของวิสาหกิจชุมชนเขตภาคเหนือ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสำคัญของสภาพแวดล้อมภายนอก การมีส่วนร่วม และความสามารถทางการตลาดและการเติบโตของวิสาหกิจ ชุมชนและ 2) ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก การมีส่วนร่วมและความสามารถทางการตลาดที่มีผลต่อการเติบโตของวิสาหกิจชุมชนเจอ ภาคเหนือตอนบน เป็นการวิจัย งบ ปริมาณ โดยการสำรวจทางไปรษณีย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ กรรมการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 500 ราย ดำเนินการใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน จังหวัด เชียงใหม่ จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดเชียงราย และจังหวัด แม่ฮ่องสอน เน้นกลุ่มการผลิต 6 ประการแปรรูปและผลิตภัณฑ์อาหาร 2 กลุ่มผ้าและเครื่องแต่งกาย 3) กลุ่มเครื่องจักสาน 4) กลุ่มเครื่องดื่ม 5) กลุ่มผลิตภัณฑ์ สมุนไพร และ 6) กลุ่มของชำร่วยและของที่ระลึก เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสติดูอนุมานวิเคราะห์ด้วยสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถทางการตลาดมีความสำคัญในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การเติบโตของวิสาหกิจชุมชน การมีส่วนร่วมและสภาพแวดล้อมภายนอกตามลำดับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลมาตรวัดของ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมี ความสอดคล้องกับทฤษฎี โดยตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.68-1.00 มีค่าความผันแปรเฉลี่ยที่สกัดได้มีค่าระหว่าง 0.58-0.92 และค่าความเชื่อมั่นได้อยู่ ระหว่าง 0.91-0.99% โมเดลสถิติพล โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $X^2=24,399$, $\chi^2/df=1.522$, $p=0.008$, $GFI=0.981$, $CFI=0.998$, $RMR=0.023$ และค่า $RMSEA=0.028$ ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกมีผลทางตรงต่อความสามารถทางการตลาดมากที่สุดรองลงมาคือสภาพแวดล้อมภายนอกมีผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมและสภาพแวดล้อมภายนอก มีผลต่อการเติบโตของวิสาหกิจชุมชนด้านการมีส่วนร่วมและความสามารถทางการตลาดไม่มีผลต่อการเติบโตของวิสาหกิจชุมชน

เนาวาพ หลีสหัส (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการค้าในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในของธุรกิจขนาด กลางและขนาดย่อมภาคการค้าในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2)

เปรียบเทียบความสามารถในการแข่งขัน ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการค้า จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน กับความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการค้า กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการค้าจำนวน 260 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก 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 ผู้ประกอบการธุรกิจที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รูปแบบการประกอบธุรกิจของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงานทาง ธุรกิจมาแล้ว และจำนวนบุคลากรในองค์กรต่างกันมีความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจใน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถ ในการแข่งขันของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการค้าในระดับ 609 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ลดาพร เอกพานิช อัสตา ยาวิล และรัตน สิทธีอ่วม (2563) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวรงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรและความผูกพันต่อองค์กร 2) เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร และ 3) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัย นเรศวร ใช้กลุ่มตัวอย่าง 356 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วย สถิติค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่า ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่าง t-testการทดสอบ ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้าน การให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ และ ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน กลาง ได้แก่ ด้านความต่อเนื่องด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความรู้สึกตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ

มหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนุรักษ์ เรืองรอบ (2563) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของไทย วัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ และทดสอบระดับอิทธิพล of คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ โดยกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ได้แก่ กลุ่มพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของไทยจำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบมาตราใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการเส้นถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพและด้านปริมาณ ตามลำดับ และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายผลิตทั้ง 3 ด้าน

ดวงใจ เลิศปัญญา และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2562) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของความรักใคร่ในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร of กลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของความรักใคร่ในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร of กลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานกลุ่ม GenY เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 พบว่าความรักใคร่แนวราบและความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นส่ง ผลต่อผลการปฏิบัติงานเท่านั้น การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว เนื่องจากองค์กรสามารถนำองค์ความรู้และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความรักใคร่ในองค์กรไปใช้ ออกแบบกฎระเบียบ แบบแผน หรือวิธีปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไปครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของความรักใคร่ในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร of กลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานกลุ่ม GenY เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้

แบบสอบถามเป็นในการวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณที่นัย สำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่าความรักใคร่แนวราบและความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นส่ง ผลต่อผลการปฏิบัติงานเท่านั้น การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว เนื่องจากองค์กรสามารถนำองค์ความรู้และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความรักใคร่ในองค์กรไปใช้ออกแบบกฎระเบียบ แบบแผน หรือวิธีปฏิบัติในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วิภาวี สีมเนตร (2561) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานรายเดือนบริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการจำกัดมหาชนจำนวน 398 คนจากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 398 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ค่าการทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธี least significant difference และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม spss for Windows Version 10 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงโดยพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสรองลงมาคือสถานภาพโสดซึ่งพนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 32 - 38 ปีรองลงมาอายุ 25 - 31 ปีระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีรองลงมาคือระดับปริญญาตรีพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 8-14 ปีรองลงมาคือ 1 - 7 ปีตำแหน่งงานในปัจจุบันของพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการรองลงมาคือวิศวกร สถาปนิก อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 16,000 บาทรองลงมาคือ 16,001 -32,000 บาท ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ได้แก่เพศสถานภาพสมรสอายุระดับการศึกษาระยะเวลาการทำงานกับองค์กรและตำแหน่งงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วนของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแบ่งเป็น 6 ด้าน คือด้านสถานที่ทำงานได้เงินเดือนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสำเร็จความก้าวหน้าในหน้าที่และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 1) ทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมนั้นอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.172 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงาน

อยู่ในระดับที่ดีส่วนทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจคือพื้นที่ในที่ทำงานและเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน 2) ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.44 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานระดับไม่แน่ใจคือเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันการปรับเงินเดือนประจำปีการจ่ายโบนัสประจำปีและสวัสดิการที่ได้รับ 3) ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยรวม = 3.96 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.235 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับดีคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา 4) ทัศนคติด้านความสำเร็จของงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.269 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อของทัศนคติด้านความสำเร็จของระดับดีคือสามารถทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้และประสบความสำเร็จกับงานที่ปฏิบัติ 5) ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.86 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.25 หนึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อของทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานระดับไม่แน่ใจคือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตงานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าและบริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม 6) ทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.21 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อของศาสนาอดิด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับดีคือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับนับถือในองค์กรพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.172 0.24 0.035 0.26 90.251 และ 0.21 ตามลำดับ

กัสตรา โอภาสเฉลิมฟ้า (2561) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีกรณีศึกษา : บริษัท อี-เมอร์แซนท์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรพนักงาน บริษัท อี-เมอร์แซนท์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีในการทำงานของบุคลากร อี-เมอร์แซนท์ จำกัด 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความจงรักภักดีในการทำงานของบุคลากร บริษัท อี-เมอร์แซนท์ จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่กำหนดไว้เป็นโครงสร้างให้ครอบคลุมหัวข้อที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี กรณีศึกษา : บริษัท อี-เมอร์แซนท์ จำกัด ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อี-เมอร์แซนท์ จำกัด โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานบริษัทอี-เมอร์แซนท์ จำกัด จำนวน 100 คน ผลการวิเคราะห์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถสูงที่สุด ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบริเวณและทางเดินที่ทำงานมีแสงสว่างอย่างเพียงพอสูงที่สุด ซึ่งถือเป็นการสร้างความมั่นใจต่อการทำงานเพราะหากเราสามารถทำให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผลงานอย่างเต็มที่สูงที่สุด ด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระบบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความเป็นธรรมและโปร่งใสสูงที่สุดมีการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในอนาคตและเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ด้านสังคมสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันทั้งในและนอกเวลางานสูงที่สุด ซึ่งทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสูงที่สุดด้านภาวะอิสระจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสมสูงที่สุด ทำให้พนักงานมีชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุขและมีช่วงเวลาอิสระจากงาน ได้ผ่อนคลายด้านความภูมิใจในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าท่านภูมิใจเมื่อ ทราบว่าองค์กรได้รับการยกย่องจากสังคมภายนอกสูงที่สุดการเป็นองค์กรมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับและมีบทบาทสำคัญทางสังคมจะ ทำให้พนักงานได้รับการยอมรับ และผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับเมื่อแยกพิจารณาตามด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงว่าบุคลากรที่มีความเต็มใจและมีการอุทิศตนเพื่อองค์กรมีความต้องการอย่างสูงที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจและมีการสนับสนุนองค์กรต่อสู้เพื่อปกป้ององค์กรจากคู่แข่ง โดยสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับกับความจงรักภักดีของบุคลากร บริษัท อี-เมอร์แซนท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

พัฒน์ แก้วนาวิ กิตติพร เนาว์สุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาการวิจัยหาความสัมพันธ์เชิงทำนายนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลาจำนวนทั้งสิ้น 92 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ โปรแกรม G*Power ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร รวมทั้งสิ้น 100 ข้อ ผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่ากับ .91 ด้านความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .97 ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเท่ากับ .91 และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเท่ากับ 97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบที่ละขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($=3.90$, $S.D. =0.44$) สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่า ปัจจัยทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ($Beta=.730$) สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาได้ร้อยละ 52.80 ($adj.R^2 =.528$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โรงพยาบาลสงขลาควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้บุคลากรโรงพยาบาลสงขลาอย่างเป็นรูปธรรม

อามีนุดดิน จะปะเกีย กอแก้ว จันทรกึ่งทอง วิวัฒน์ จันทรกึ่งทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้(ศอ.บต.) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรในศูนย์บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้(ศอ.บต.) 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรใน ศอ.บต.และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศอ.บต.กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรใน ศอ.บต. จำนวน 238คนผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถามอยู่ระหว่าง 527 ถึง .945 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) วิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบสเตปไวส์ (Stepwise Multiple Regression Analysis) และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรใน สอ.บต. โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดกับตัวแปรเกณฑ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยมีค่าตั้งแต่ .226 ถึง .636 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม (X 1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวม (X2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม (X3) และตัวแปรรายด้านต่างๆมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .543 .552 .346 .636 .361 .226 .309 .442 .474 .418 .363 .442 และ .362 ตามลำดับ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยแบบพหุคูณแบ่งเป็น 2 แบบคือรายด้านและโดยรวมในรายด้าน พบว่า มีปัจจัยทั้งหมด 3 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การซึ่งตัวแปรเกณฑ์ได้ดีประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (X13) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (<23) และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (X1 1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .706 และมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 49.8 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้
$$Y = 1.952 + .129 X_{11} + .300 X_{13} + .164 X_{23} Z = 192 X_{11} + .436 X_{13} + 253 X_{23}$$
 และในภาพรวม พบว่า มีปัจจัยทั้งหมด 2 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม (X1) และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม (X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .602 และมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 36.2 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้
$$Y = 2.366 + .283 X_1 + .249 X_3 Z = .438 X_1 + .323 X_3$$

ปาไลดา ธนวนิชย์วรชัย (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในประเทศไทยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) เป็นโรคติดต่ออันตรายที่แพร่ระบาดไปทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ส่งผลให้มีผู้ติดเชื้อในประเทศและมีผู้เสียชีวิตจำนวนมาก รัฐบาลประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อควบคุมสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 และขอความร่วมมือให้ประชาชนทำงานจากที่บ้าน (Work from home) นอกจากนี้โรงพยาบาลบางแห่งได้ขอความร่วมมือไม่ให้ผู้แทนยาเข้าไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเพื่อลดการแพร่กระจายของเชื้อ บริษัทฯ จึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของผู้แทน โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้ผู้แทนสามารถนำเสนอข้อมูลยาแก่บุคลากรทางการแพทย์ผ่านทางออนไลน์แทนการไปพบที่โรงพยาบาล ทั้งนี้ผู้บริหารของบริษัทจะต้องกำหนดนโยบายการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานใน

สถานการณ์ที่เปลี่ยนไปให้พนักงาน รวมถึงหัวหน้างานต้องเข้าใจลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานเทียบเท่ากับการทำงานในสภาวะปกติ งานวิจัยนี้จึงได้ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่อาจส่งผลต่อผลผลิตภาพการทำงานของผู้แทนยาในประเทศไทย ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความเชื่อใจจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด ($B=0.340$) รองลงมาคือผลสะท้อนกลับจากงาน ($B=0.224$) ความเป็นอิสระของงาน ($B=0.167$) ความสำคัญของงาน ($B=0.158$) และการสนับสนุนทางเทคโนโลยี ($B=0.130$) ตามลำดับ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและความหลากหลายของงานไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่การสนับสนุนจากผู้บริหารส่งผลเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

นภสร เชาววิจิตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานที่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 : กรณีศึกษา ทีมสนับสนุนช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการทำงานที่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกศึกษาจากกรอบตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ภายใต้เงื่อนไขการเป็นพนักงานที่+เคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่บ้านแล้วเท่านั้น จากระดับตำแหน่งงานและกลุ่มงานที่แตกต่างกันจำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และนำ ผลลัพธ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อศึกษาผลการวิจัยสองส่วนคือความคิดเห็นต่อการทำงานที่บ้านในปัจจุบัน และความคาดหวังที่มีต่อการทำงานที่บ้านในอนาคต โดยผลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง 30คน พบว่ามีการแสดงความคิดเห็นเรื่องสนับสนุนด้านเทคโนโลยีมากที่สุด โดยกล่าวตรงกันว่าทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่+ทันสมัยจะช่วยให้ทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้ประโยชน์ของการทำงานที่บ้านทั้งต่อตนเองและองค์กร ช่วยให้เกิดความคิดเห็นเชิงบวกเช่นกัน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 คน ที่ทำงานเอกสารควบคู่กับงานระบบ มีความคิดเห็นเชิงลบในการกล่าวถึงเรื่องการรักษาความปลอดภัย ของข้อมูลและความสะดวกของการทำงานเอกสาร ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาปรับปรุงกระบวนการให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยได้มากขึ้นต่อไปในอนาคต

กรรณิกา ธรรมสอน (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19กับการทำงานแบบปกติใหม่ บทความนี้เป็นบทความวิชาการที่มุ่งประเด็นให้เห็นว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบัน การดูแลทุกข์สุขของพนักงานจะเป็นอีกหนึ่งเกราะป้องกันธุรกิจให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน เพราะเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรอย่างมีความสุข ก็พร้อมให้ความร่วมแรงร่วมใจที่จะเป็นกำลังสำคัญในการนำพาให้ธุรกิจสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาได้ นับตั้งแต่เกิดการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในประเทศ

ไทย หลายองค์กรหลายหน่วยงานได้ประกาศนโยบายการทำงานจากที่บ้าน หรือที่เรียกกันว่า Work from Home เพื่อลดความเสี่ยง เป็นการขานรับนโยบายของภาครัฐ โดยหวังว่าจะช่วยให้จำนวนตัวเลขผู้ติดเชื้อลดลง ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เพื่อรักษาบุคลากรหรือพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อลดความเสี่ยงความเสียหายเปรียบทางธุรกิจ และค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือกพนักงานใหม่ โดยสามารถทำได้ด้วยการรักษาและสร้างความผูกพันในด้านที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Engagement With Non-Financial) และการสร้างแรงจูงใจจากการตอบแทนที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ เชื้อกูล (Motivation With Financial – Compensation & Benefit) ในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กรนี้ ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทั้งตัวบุคคลและองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย

ธนัชชา จันคณา พิพัฒน์ ไทยอารี ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของ บุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรม คุ่มครองสิทธิและเสรีภาพ การวิจัยคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การ แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ผลกระทบจากการแพร่ระบาดต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจากสถานการณ์การแพร่ ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 และเพื่อแสวงหาแนวทางในการดำเนินการเพื่อกำหนดประเด็นเชิงนโยบายด้านคุณ ภาพชีวิตของบุคลากรในสถานการณ์ฉุกเฉินโดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรูปแบบการวิจัยในเชิงสำรวจ ใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประชากรที่ใช้คือบุคลากรในสังกัดกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวง ยุติธรรม กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ ในช่วง 36 – 45 ปีมากที่สุด สถานภาพโสด ระดับการศึกษามากที่สุดคือปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 17,999 บาท ประเภทบุคลากรมากที่สุดคือพนักงานจ้างเหมาบริการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก ที่สุดคือมากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 2 ปี ในด้านคุณภาพชีวิตของของบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิ และเสรีภาพก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาด ของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้าน มีความพึง พอใจในสถานภาพของตนเอง สามารถจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวรวมถึงสถานภาพทางการเงินได้อย่าง ไม่เดือดร้อนสำหรับคุณภาพชีวิตของของบุคลากรในหน่วยงานราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพหลังเกิด สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้านแต่ลดน้อยลงกว่าช่วงก่อนเกิด สถานการณ์ สิ่งที่เห็นได้ชัดคือการได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ เริ่มมีการประกอบอาชีพอื่นนอกจากอาชีพหลัก นอกจากนั้นผลดีที่ตามมาคือการได้ใช้เวลาร่วมกับครอบครัว มีเวลาในการพักผ่อน ดูแลตนเอง และพัฒนาตนเอง มากขึ้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะงานวิจัยในการที่องค์กรจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานในสถานการณ์โควิด

19 ต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อบำรุงสุขภาพจิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นอกจากนี้ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งความมั่นคงในงาน เงินเดือน และชีวิตส่วนตัว

ธิดาพร สันติ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบ และการปรับตัวในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ในกลุ่มอาชีพนักดนตรี บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทบทวนองค์ความรู้ และบริบทที่เกี่ยวข้อง กับความเป็นอยู่ และรูปแบบการจ้างงานของนักดนตรีในปัจจุบัน 2) ศึกษาผลกระทบ และการปรับตัว ของนักดนตรี ในภาวะการแพร่ระบาดของโควิด 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 โดยการ ทำงานของนักดนตรีกลางคืน ก่อนเกิดโควิด 19 ส่วนมากจะเป็นการทำงานในสถานที่สังสรรค์ในยามค่ำคืน และ ความเป็นอยู่ ของนักดนตรีนั้นจะเริ่มการทำงานเป็นช่วงเวลากลางคืน และใช้เวลากลางวันเป็นการพักผ่อน 2) นักดนตรีได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 ในด้านการทำงาน การดำรงชีวิต ความเป็นอยู่โดยเฉพาะ ภาระค่าใช้จ่าย และต้องปรับตัวในวิถีชีวิตแบบใหม่ ซึ่งผลกระทบ ด้านรายได้ที่ลดลงเป็นประเด็นหลัก จากการปิด สถานบันเทิงหรือปิดกิจการในสถานที่ที่นักดนตรี ไปทำงาน 3) มีรูปแบบการจัดงานดนตรีเปลี่ยนไป ทำให้นักดนตรี ถูกลดงานหรือเลิกจ้าง และ 4) การว่างงานของนักดนตรีทำให้ขาดรายได้หรือรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต ต้องหางานเพิ่ม หรือสร้างอาชีพเสริมอื่น เรียกว่าอาชีพที่สอง เช่น อาชีพขนส่งอาหารเดลิเวอรี่ ครูสอนดนตรี ผู้ช่วย ผู้จัดการร้านอาหาร และเกิดการเปลี่ยนเวลาการทำงานจากกลางคืนเป็นกลางวัน เป็นการทำงานที่บ้าน (Work From Home) เช่น การทำงานลงเสียงดนตรี และโฆษณา การแต่งเพลง การแสดงดนตรีผ่านทางสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก การประชุมผ่านโปรแกรมซูม เป็นต้น

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

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงาน	เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุไรโล(2561)	สายพิน มาสาละ(2561)	กิตติยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ(2564)	กิตติยา วงษ์ภักดี เมทินี รัชฎาภิรักษ์ บุปผา(2562)	อาทิตย์ แก้วแทน(2562)	อัศรเดช ไม่เงินพร(2560)	จันทร์เพ็ญ มีนคร(2565)	สุกรีน ทวีสุด(2562)	วัฒน์ชัย ไชยอำพร(2562)	ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง(2560)	สาธิต สุวรรณโสภาและวงศ์ธีรา สุวรรณ(2564)	สุบิน ชะรอยรัมย์(2560)	สถาพร เอกพานิช, อัสนา ยภิวิธ และรัตนนา สิทธิอำม(2563)	อนุรักษ์ เรืองรอบ(2563)	ดวงใจ เลิศปัญญาสุข และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2562)	วิภาวี สิมเนตร(2561)	ภัศรา โภภาสเฉลิมฟ้า (2561)	พัฒน์ แก้วนาวิ , กิตติพร เนาว่าสุวรรณ (2560)	อามีนุดดิน จะปะเกีย ,กอมแก้ว จันทร์กัณฑ์ทอง , วิวัฒน์จันทร์กัณฑ์ทอง (2561)	ปาลิดา ธนวนิชย์วรชัย(2564)	นภสร เขาวีจิตร(2564)	กรรณิกา ธรรมสอน(2564)	ธัญชา จันดณา พิพัฒน์ ไทยอารี ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2564)	ธิดาพร สันติ(2564)	เขาวลิต ประสิทธิ์(2561)	จันทร์เพ็ญ แก้วดี บุญทวารณ วังวอน ปิยกนิษฐ์ ใจดีวิรัช (2562)	ความถี่
การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	✓												✓	✓	✓	✓	✓	✓									7
ปัจจัย สภาพแวดล้อม		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓											✓		✓	✓	10
ความผูกพัน			✓	✓	✓								✓					✓			✓						5
นโยบาย วัฒนธรรม องค์กร			✓	✓																							2
ความสัมพันธ์				✓	✓						✓																3
ความก้าวหน้าใน งาน				✓		✓		✓																			3
ค่าตอบแทน				✓						✓											✓		✓				4
ลักษณะส่วนบุคคล													✓														1
คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน														✓			✓	✓	✓								4
ทัศนคติที่ดีต่อการ ทำงาน	✓														✓	✓			✓								4
ความพึงพอใจใน งาน																			✓								1
โควิด-19																			✓	✓	✓	✓					4

ที่มา : คณะผู้วิจัย

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยกลุ่มได้ศึกษา 12 ปัจจัย ได้แก่

1.การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 12 ท่าน ของ เบญจพร กลิ่นสีงาม ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ ลดาพร เอกพานิช อัสดา ยาวิล รัตนา สิทธิอ่วม อนุรักษ์ เรืองรอบ ดวงใจ เลิศปัญญาณูช ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ วิภาวี ลีมนेत्र ภัสสร่า โอภาสเฉลิมฟ้า พัฒน์ แก้วนาวิ และ กิตติพร เนาว์สุวรรณ

2.ปัจจัยสภาพแวดล้อม จำนวน 14 ท่าน ของ สายพิน มาสาลี อาทิตย์ แก้วแทน จันทรเพ็ญ มินคร สุกริน ทวีสุต วัฒนชัย ไชยอำพร ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง สุบิน ชะรอยรัมย์ เขาวลิต ประสิทธิ์ จันทรเพ็ญ แก้วดี บุญทวรรณ วิงวอน ปิยภิญญ์ โชติวนิช ธนชชา จันคณา พิพัฒน์ ไทยอารี และ ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี

3.ความผูกพัน จำนวน 8 ท่าน ของ กิตยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ อาทิตย์ แก้วแทน ลดาพร เอกพานิช, อัสดา ยาวิล และรัตนา สิทธิอ่วม พัฒน์ แก้วนาวิ กิตติพร เนาว์สุวรรณ และ กรรณิกา ธรรมสอน

4.นโยบายและวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 1 ท่าน ของ กิตยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ

5.ความสัมพันธ์ จำนวน 6 ท่าน ของ กิตติยา วงษ์ภักดี เมทินี รัชฎารักษ์ บุปผาและอาทิตย์ แก้วแทน สาธิต สุวรรณโสภะและ วงศ์ธีรา สุวรรณิน

6.ความก้าวหน้าในงาน จำนวน 6 ท่าน ของ กิตติยา วงษ์ภักดี เมทินี รัชฎารักษ์ บุปผาและอาทิตย์ แก้วแทน อัครเดช ไม้จันทร์ และ สุกริน ทวีสุต

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

8.ลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 3 คน ของ ลดาพร เอกพานิช อัสดา ยาวิล และ รัตนา สิทธิอ่วม

9.คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 7 ท่าน ของ อนุรักษ์ เรืองรอบ ภัสสร่า โอภาสเฉลิมฟ้า พัฒน์ แก้วนาวิ กิตติพร เนาว์สุวรรณ อามีนุดดิน จะปะเกีย กอแก้ว จันทรกึ่งทอง และ วิวัฒน์ จันทรกึ่งทอง

10.ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จำนวน 6 ท่าน ของ ดวงใจ เลิศปัญญาณูช ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ วิภาวี ลีเมเนตร
อามีนุดดิน จะปะเกีย กอแก้ว จันท์กิ่งทอง และ วิวัฒน์ จันท์กิ่งทอง

11.ความพึงพอใจในงาน จำนวน 2 ท่าน ของ ดวงใจ เลิศปัญญาณูช และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ

12.สถานการณ์โควิด-19 จำนวน 7 ท่าน ของ ปาลิดา ธนวิชยวรชัย นภสร เขาวังจิตร กรรณิกา ธรรม
สอน ธนัชชา จันคณา พิพัฒน์ ไทยอารี ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี และ ธิดาพร สันดี

**ได้เลือกศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค.แอนด์
พรีนธ์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ดังต่อไปนี้**

1.ปัจจัยสภาพแวดล้อม

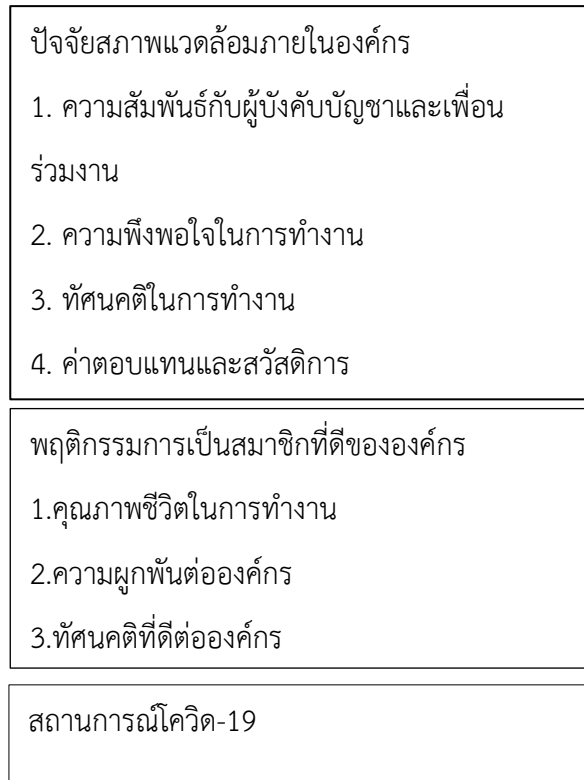
2.การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.สถานการณ์โควิด-19

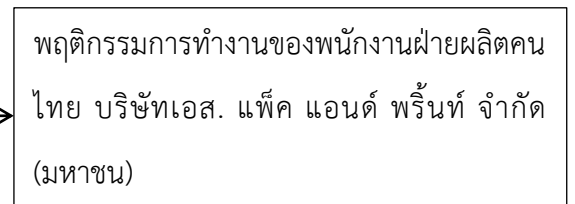
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

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

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2 กรอบแนวความคิด

ที่มา : คณะผู้วิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ 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 บริษัท เอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ประชากรที่ศึกษาได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตคนไทยจำนวนทั้งสิ้น 200 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนพนักงานฝ่ายผลิตในการศึกษาครั้งนี้ใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ Krejcie&Morgan จากประชากร 200 คน ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% กลุ่มประชากรตัวอย่าง 132 คน

$$N = \frac{x^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + x^2 p(1-p)}$$

$$N = \frac{3.841 \times 200 \times 0.5 \times (1-0.5)}{(0.5)^2 \times (200-1) + 3.841 \times 0.5 \times (1-0.5)}$$

$$N = 131.74 \approx 132$$

ภาพที่ 2 ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครืชีและมอร์แกน

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

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

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ซึ่งแบบสอบถามเหล่านี้ถูกสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา โดยเป็นคำถามให้เลือกตอบคำตอบเดียว

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

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

3.2.2 เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ค่าสถิติคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) กำหนดช่วงของการวัดดังนี้

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูลวิธีใช้ของ Likert Scale แบบจำแนกแต่ละช่วงย่อยต่างกัน แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ 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 ความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) ว่าคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดเนื้อหาหรือวัดคุณสมบัติมากน้อย เพียงใด โดยใช้เกณฑ์กาประเมิน ดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องสอดคล้องวัตถุประสงค์

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

3.4 การรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษารวบรวมจากข้อมูลที่มีผู้จัดทำไว้จาก

วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีพัฒนาแนวคิดคุณภาพเพิ่มคุณค่าการทำงาน

2) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรฝ่ายผลิต ในบริษัท เอส.แพ็ค แอนด์ พรีนซ์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 133 คน จากกลุ่มตัวอย่างแนะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้หลักสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยในส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะทำการพิจารณาโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ส่วนการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะทำการพิจารณาโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว: One-Way ANOVA การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรทั้งสิ้น 200 คนได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) จำนวน 132 จากตารางของ Krejcie&Morgan ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกขององค์กร
- 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
- 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์โควิด-19
- 4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติเพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและเข้าใจ เกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติตัวแปรต่างๆ ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน (F-Distribution)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (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

ในการนำเสนอได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูลเป็น 6 ส่วน

ส่วนที่1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนา ที่อยู่/ ที่พักอาศัย การเดินทางไปทำงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายระดับของตัวแปร ปัจจัยสภาพแวดล้อม จำแนกเป็น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกเป็น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ทักษะคติที่ดีต่อองค์กร พฤติกรรมการทำงาน จำแนกเป็น ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ 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) ผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 3.1-3.6 ดังนี้

จากตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 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

อายุ 36-40 ปี และอายุ 46-50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 อายุ 26-30 ปี เป็นร้อยละ 12.1 อายุ 51-55 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และพนักงานที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.8 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 จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ถัดมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 พนักงานที่ไม่ต้องการระบุสถานะ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และพนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 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 คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือพนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 2 คน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 ถัดมาคือพนักงานที่อยู่ตามลำพัง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 พนักงานที่มีสมาชิกในครอบครัวจำนวน 5-6 คน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และพนักงานที่มีสมาชิกในครอบครัว 6 คนขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 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 คิดเป็นร้อยละ 22.7 ถัดมาคือพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวช. จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 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 คิดเป็นร้อยละ 25.0 ถัดมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.7 พนักงานที่มีอายุงาน 10-15 ปีคิดเป็นร้อยละ 12.1 และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.8 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 ถัดมาคือพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน20,001 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 9,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.8 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามภูมิภาค

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

จากตารางที่ 3.8 ภูมิภาค 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 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีที่อยู่/ที่พักอาศัยเป็นบ้านตนเอง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ85.6 รองลงมาคือพนักงานที่มีที่อยู่/ที่พักอาศัยเป็นเช่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ9.1 ถัดมาคือพนักงานที่มีอยู่/ที่พักอาศัยเป็นบ้านญาติ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 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 คิดเป็นร้อยละ 3.8 และพนักงานที่เดินทางโดยรถขนส่งสาธารณะและเดินเท้า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ โดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ได้ตาม ตารางที่ 4.1-4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	$\bar{X}$	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 บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับความคิดเห็นมากค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่ 3 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) และแปลผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
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 พรินท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือด้าน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานได้ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเจอปัญหา และด้าน ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X}$ = 4.25,4.18,4.14,4.10และ 4.09) ตามลำดับ

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

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3	5	4.37	.573	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3	5	4.25	.613	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ เจอปัญหาในการทำงาน	2	5	4.23	.708	มากที่สุด
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 พรินท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้าน ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน และด้านเพื่อนร่วมงานทุกคนมีความเท่าเทียมในด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X}$ =4.37,4.25,4.23,4.18และ4.16)ตามลำดับ

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

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ความพึงพอใจในการทำงาน)	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
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 และปลอดภัย	2	5	4.20	.696	มาก
5. ระยะเวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม	2	5	4.21	.621	มากที่สุด
รวม	1	5	4.18	.548	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง รองลงมาคือด้านระยะเวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม บริษัทจัดการอุปกรณ์การทำงานที่มีความเหมาะสมและปลอดภัย งานที่ท่านทำอยู่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X}$ =4.29,4.21,4.20,4.13,4.09) ตามลำดับ

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

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ทัศนคติในการทำงาน)	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
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. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความหนัก ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	2	5	4.18	.707	มาก
5. ท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน และอยู่บนความเสี่ยงได้	3	5	4.01	.687	มาก
รวม	2	5	4.15	.549	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ด้านลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความหนัก ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ด้านปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม บรรยากาศในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม และด้านท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดันและอยู่บนความเสี่ยงได้ อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งหมด ($\bar{X}$ =4.30,4.18,4.15,4.09และ4.01) ตามลำดับ

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

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าตอบแทน)	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ	2	5	3.80	.823	มาก
2. ค่าตอบแทนสามารถจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2	5	3.84	.776	มาก
3. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว	1	5	3.65	.854	มาก
4. ท่านพึงพอใจกับประโยชน์เกื้อกูลที่บริษัทมอบให้ เช่น สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	1	5	3.46	.920	มาก
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนตรงตามกำหนดการจ่ายของบริษัท	3	5	3.37	.682	ปานกลาง
รวม	2	12.40	3.89	.995	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนสามารถจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว ด้านท่านพึงพอใจกับประโยชน์เกื้อกูลที่บริษัทมอบให้ เช่น สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และด้านท่านได้รับค่าตอบแทนตรงตามกำหนดการจ่ายของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง มากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{x} = 3.84, 3.80, 3.65, 3.46$ และ 3.37) ตามลำดับ

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

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สวัสดิการ)	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3	5	4.48	.623	มากที่สุด
2. บริษัทมีสวัสดิการและความใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน	2	5	3.93	.802	มาก
3. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้ท่านเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	2	5	4.21	.720	มากที่สุด
4. ท่านได้รับเบี้ยขยันประจำปีเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ	2	5	4.06	.788	มาก
5. บริษัทมีการจัดห้องน้ำ สำหรับท่านอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ	2	5	4.03	.790	มาก
รวม	2.60	5	4.14	.593	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมา ด้านจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้ท่านเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านท่านได้รับเบี้ยขยันประจำปีเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ ด้านบริษัทมีการจัดห้องน้ำ สำหรับท่านอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ และด้านบริษัทมีสวัสดิการและความใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X}$ =4.48,4.21,4.06,4.03 และ3.93) ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ด้านปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร 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) และแปลผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (คุณภาพชีวิตในการทำงาน)	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ทำมีความสมดุลในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	2	5	4.03	.692	มาก
2. บริษัทจัดให้มีการอบรมพนักงานทุกเดือน	1	5	3.93	.826	มาก
3. เครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน มีความทันสมัยช่วยอำนวยความสะดวก ในการทำงาน	1	5	3.98	.771	มาก
4. บริษัทของท่านมีระบบป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติภัยที่ดี	2	5	4.24	.711	มากที่สุด
5. ท่านสามารถบริหารการทำงานและการใช้ชีวิต ได้อย่างเหมาะสม	3	5	4.21	.596	มากที่สุด
รวม	1.80	5	4.08	.610	มาก

จากตารางที่ 5.1 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบริษัทของท่านมีระบบป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติภัยที่ดี รองลงมา ด้านท่านสามารถบริหารการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม ด้านท่านคิดว่าตำแหน่งที่ทำมีความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน มีความทันสมัยช่วยอำนวยความสะดวก

ทำงาน และด้านบริษัทจัดให้มีการอบรมพนักงานทุกเดือน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{x}$ =4.24,4.21,4.03,3.98และ3.93) ตามลำดับ

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

ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ความผูกพันต่อองค์กร)	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
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. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทด้วยความเต็มใจ	3	5	4.32	.611	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3	5	4.15	.686	มาก
รวม	3	5	4.24	.563	มากที่สุด

จากตารางที่ 5.2 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้ รองลงมา ด้านท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทด้วยความเต็มใจ ความสัมพันธ์ของท่านกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากย้ายงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากลาออก และด้านท่านรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{x}$ =4.33,4.32,4.21,4.18และ4.15) ตามลำดับ

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

ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร)	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. บริษัทสามารถอำนวยความสะดวกของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	2	5	3.97	.725	มาก
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง	1	5	4.09	.735	มาก
3. บริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน	2	5	4.06	.733	มาก
4. เป้าหมายของบริษัทมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน	2	5	4.05	.691	มาก
5. บรรยากาศในที่ทำงานช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น	2	5	3.97	.725	มาก
รวม	2	5	4.03	.626	มาก

จากตารางที่ 5.3 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง รองลงมา ด้านบริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ด้านเป้าหมายของบริษัทมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน และด้านบริษัทสามารถอำนวยความสะดวกของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง,ด้านบรรยากาศในที่ทำงานช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.09,4.06,4.05,3.97และ3.97) ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์ พรีนธ์ 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 (ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ)	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานอย่างเคร่งครัด	2	5	4.34	.617	มากที่สุด
2. ท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ	2	5	4.43	.668	มากที่สุด
3. ท่านบันทึกเวลาการปฏิบัติการเข้าทำงานด้วยความถูกต้อง	2	5	4.48	.585	มากที่สุด
4. ท่านแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของบริษัท	2	5	4.49	.586	มากที่สุด
5. ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างไม่บกพร่อง	2	5	4.31	.581	มากที่สุด
รวม	2.60	5	4.41	.509	มากที่สุด

จากตารางที่ 6.1 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรีนธ์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของบริษัท รองลงมา ด้านท่านบันทึกเวลาการปฏิบัติการเข้าทำงานด้วยความถูกต้อง ด้านท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ ด้าน ท่านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานอย่างเคร่งครัด และด้านท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างไม่บกพร่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.49,4.48,4.43,4.34และ4.31) ตามลำดับ

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

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

จากตารางที่ 6.2 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรีนซ์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านสามารถประสานงานการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รองลงมา ด้านท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามเวลาที่กำหนด ด้านท่านสามารถวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆได้อย่างสมเหตุสมผล ด้านท่านแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างละเอียดรอบคอบ และด้านท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.18,4.12,4.09,4.09และ4.06) ตามลำดับ

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

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน (ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน)	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	2	5	4.21	.592	มากที่สุด
2. ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้เสร็จ ตามเวลาที่กำหนด	2	5	4.26	.616	มากที่สุด
3. ท่านมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในงาน สำเร็จตามเป้าหมาย	2	5	4.27	.618	มากที่สุด
4. ท่านปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ตาม ปริมาณที่กำหนดอยู่เสมอ	2	5	4.23	.628	มากที่สุด
5. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ อย่างมีคุณภาพและ ถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	2	5	4.27	.593	มากที่สุด
รวม	2	5	4.25	.546	มากที่สุด

จากตารางที่ 6.3 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในงานสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด รองลงมาคือ ด้านท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ด้านท่านปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ตามปริมาณที่กำหนด อยู่เสมอ และด้านท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานทำให้งานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.27,4.27,4.26,4.23 และ4.21) ตามลำดับ

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์โควิด-19

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ 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) และแปรผลของความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงานของ

ปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 (ด้านหลังสถานการณ์โควิด-19)	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สถานการณ์โควิดส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดำเนินชีวิตของท่าน	1	5	3.43	1.035	มาก
2. สถานการณ์โควิดทำให้ท่านต้องมีการปรับตัว	1	5	3.66	.390	มาก
3. ท่านสามารถปรับวิธีการปฏิบัติงานให้เข้า กับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มากน้อยเพียงใด	1	5	4.06	.733	มาก
รวม	1	5	3.72	.707	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ด้านหลังสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านสามารถปรับวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มากน้อยเพียงใด รองลงมาคือ ด้านสถานการณ์โควิดทำให้ท่านต้องมีการปรับตัว และด้านสถานการณ์โควิดส่งผลกระทบต่อการทำงานดำเนินชีวิตของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.06,3.66และ3.43) ตามลำดับ

4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

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

ตารางที่ 8.1 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple regression)

Coefficients						
Modal		Unstandardized 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
	ปัจจัยพฤติกรรม การเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร	.665	.050	.762	13.398	.000
	(Constant)	4.128	.229	-	18.436	.000
	สถานการณ์โควิด-19	.012	.060	.017	.191	.002

R =.706 R^2 =.498 Std.Error =.346

R =.762 R^2 =.580 Std.Error=.317

R =.017 R^2 =.000 Std.Error=.489

จากตารางที่ 8.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยเชิงแบบพหุคูณแบบมีขั้นตอน มีปัจจัยทั้งหมด 3 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ประกอบด้วย ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถานการณ์โควิด-19 เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความแปรผันของการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนซ์ 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 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย เพศชายและเพศหญิง บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนธ์ จำกัด(มหาชน) ด้วยค่าสถิติ t-test

เพศของพนักงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	p
ชาย	54	4.33	.549	1.510	.133
หญิง	77	4.20	.436		

จากตารางที่ 8.5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนธ์ จำกัด(มหาชน) ไม่ขึ้นอยู่กับเพศของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05กล่าวคือ พนักงานชายและพนักงานหญิงส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8.6 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนธ์ 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 แอนด์พรีนธ์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05กล่าวคืออายุของพนักงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8.7 พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนธ์ 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 แอนด์พรีนธ์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05กล่าวคือสถานภาพของพนักงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8.8 พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนธ์ 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 แอนด์พรีนธ์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กล่าวคือจำนวนสมาชิกของพนักงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8.9 พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนธ์ 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 แอนด์พรีนธ์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05กล่าวคือระดับการศึกษาของพนักงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8.10 พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนธ์ 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 แอนด์พรีนธ์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05กล่าวคืออายุงานของพนักงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8.11 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนซ์ 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 แอนด์พรีนซ์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กล่าวคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8.12 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนซ์ 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 แอนด์พรีนซ์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กล่าวคือ ภูมิลำเนาของพนักงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8.13 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนธ์ 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 แอนด์พรีนธ์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05กล่าวคือที่อยู่/ที่พักอาศัยของพนักงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8.14 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนธ์ 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 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการเดินทางไปทำงานของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนธ์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05กล่าวคือการเดินทางไปทำงานของพนักงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

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

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรีนธ์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรีนธ์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรีนธ์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19
4. สถานการณ์โควิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรีนธ์ 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 โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questions) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear regression)

5.1 สรุปผลการศึกษา

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

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนซ์ จำกัด(มหาชน) จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 และเป็นเพศหญิง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 รองลงมาคืออายุ 41-45 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ถัดมาคืออายุ 31-35 ปี อายุ 36-40 ปี และอายุ 46-50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 อายุ 26-30 ปี เป็นร้อยละ 12.1 อายุ 51-55 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และพนักงานที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.8 ตามลำดับ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ถัดมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 พนักงานที่ไม่ต้องการระบุนสถานะ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และพนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีสมาชิก 3-4 คน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือพนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 2 คน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 ถัดมาคือพนักงานที่อยู่ตามลำพัง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 พนักงานที่มีสมาชิกในครอบครัวจำนวน 5-6 คน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และพนักงานที่มีสมาชิกในครอบครัว 6 คนขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ถัดมาคือพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวช. จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 ตามลำดับ จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ถัดมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.7 พนักงานที่มีอายุงาน 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.1 และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ถัดมาคือพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 9,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ จำแนกตามภูมิภาค พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 98.5 รองลงมาคือพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวนภาคละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ จำแนกตามที่อยู่/ที่พักอาศัย พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีที่อยู่/ที่พักอาศัยเป็นบ้านตนเอง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 รองลงมาคือพนักงานที่มีที่อยู่/ที่พักอาศัยเป็นเช่าจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ถัดมาคือพนักงานที่มีอยู่/ที่พักอาศัยเป็นบ้านญาติ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และพนักงานที่มีที่อยู่/ที่อยู่อาศัยอื่นๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ จำแนกตามการเดินทางไปทำงาน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่เดินทางไปทำงานโดยรถจักรยานยนต์ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 รองลงมาคือพนักงานที่เดินทางไปทำงานโดยรถส่วนตัว จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ถัดมาคือพนักงานที่เดินทางไปทำงานโดยจักรยาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และพนักงานที่เดินทางโดยรถขนส่งสาธารณะและเดินเท้า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

5.1.2 ปัจจัยข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย ซึ่งประกอบด้วย สภาแวดล้อมในการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมการทำงาน สถานการณ์โควิด-19 ได้วิเคราะห์ภาพรวมของปัจจัยข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนซ์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนธ์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 13 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 4.15 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.24 ความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.18 ทักษะคติในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.89 สวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 4.14 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.08 ความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.24 ทักษะคติที่ดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ค่าเฉลี่ย 4.41 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.25 หลังสถานการณ์โควิด-19 ค่าเฉลี่ย 4.72 ตามลำดับ

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือด้าน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานได้ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเจอปัญหา และด้าน ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X} = 4.25, 4.18, 4.14, 4.10$ และ 4.09) ตามลำดับ

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้าน ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน และด้านเพื่อนร่วมงานทุกคนมีความเท่าเทียมในด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X} = 4.37, 4.25, 4.23, 4.18$ และ 4.16) ตามลำดับ

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง รองลงมาคือด้านระยะเวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม บริษัทจัดการอุปกรณ์การทำงานที่มีความเหมาะสมและปลอดภัย งานที่ท่านทำอยู่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X} = 4.29, 4.21, 4.20, 4.13, 4.09$) ตามลำดับ

4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ด้านลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความถนัด ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ด้านปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม บรรยากาศในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม และด้านท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดันและอยู่บนความเสี่ยงได้ อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X}$ =4.30,4.18,4.15,4.09และ4.01) ตามลำดับ

5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนสามารถจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว ด้านท่านพึงพอใจกับประโยชน์เกื้อกูลที่บริษัทมอบให้ เช่น สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และด้านท่านได้รับค่าตอบแทนตรงตามกำหนดการจ่ายของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง มากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X}$ =3.84,3.80,3.65,3.46และ3.37) ตามลำดับ

6. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมา ด้านจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้ท่านเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านท่านได้รับเบี้ยขยันประจำเดือนเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ ด้านบริษัทมีการจัดห้องน้ำ สำหรับท่านอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ และด้านบริษัทมีสวัสดิการและความใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X}$ =4.48,4.21,4.06,4.03 และ3.93) ตามลำดับ

7. ปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบริษัทของท่านมีระบบป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุที่ดี รองลงมา ด้านท่านสามารถบริหารการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม ด้านท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านมีความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน มีความทันสมัยช่วยอำนวยความสะดวก และด้านบริษัทจัดให้มีการอบรมพนักงานทุกเดือน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X}$ =4.24,4.21,4.03,3.98และ3.93) ตามลำดับ

8. ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้ รองลงมา ด้านท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทด้วยความเต็มใจ ความสัมพันธ์ของท่านกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากย้ายงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากลาออก และด้านท่านรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X}$ =4.33,4.32,4.21,4.18และ4.15) ตามลำดับ

9. ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง รองลงมา ด้านบริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ด้านเป้าหมายของบริษัทมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน และด้านบริษัทสามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง,ด้านบรรยากาศในที่ทำงานช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.09,4.06,4.05,3.97และ3.97) ตามลำดับ

10. ปัจจัยพฤติกรรมกรทำงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของบริษัท รองลงมา ด้านท่านบันทึกเวลาการปฏิบัติงานเข้าทำงานด้วยความถูกต้อง ด้านท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ ด้าน ท่านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานอย่างเคร่งครัด และด้านท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างไม่บกพร่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.49,4.48,4.43,4.34และ4.31) ตามลำดับ

11. ปัจจัยพฤติกรรมกรทำงาน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านสามารถประสานงานการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รองลงมา ด้านท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามเวลาที่กำหนด ด้านท่านสามารถวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆได้อย่างสมเหตุสมผล ด้านท่านแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างละเอียดรอบคอบ และด้านท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.18,4.12,4.09,4.09และ4.06) ตามลำดับ

12. ปัจจัยพฤติกรรมกรทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด รองลงมาคือ ด้านท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ด้านท่านปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ตามปริมาณที่กำหนดอยู่เสมอ

และด้านท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานทำให้งานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.27, 4.27, 4.26, 4.23 และ 4.21) ตามลำดับ

13. ปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ด้านหลังสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านสามารถปรับวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มากนักน้อยเพียงใด รองลงมาคือ ด้านสถานการณ์โควิดทำให้ท่านต้องมีการปรับตัว และด้านสถานการณ์โควิดส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.06, 3.66 และ 3.43) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

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

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

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนซ์ จำกัด (มหาชน) ไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา आयुงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนา ที่อยู่/ที่พักอาศัยของพนักงาน การเดินทางไปทำงาน ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กล่าวคือปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนซ์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถานการณ์โควิด-19 ค่าเฉลี่ย 4.13 ปัจจัยสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ย 4.12 ปัจจัยพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.72 ปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ตามลำดับ

ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือด้าน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานได้ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเจอปัญหา และด้าน ผู้บังคับบัญชาทำ

ให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X}$ = 4.25,4.18,4.14,4.10และ 4.09)ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้าน ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน และด้านเพื่อนร่วมงานทุกคนมีความเท่าเทียมในด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X}$ =4.37,4.25,4.23,4.18และ4.16)ตามลำดับ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง รองลงมาคือด้านระยะเวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม บริษัทจัดการอุปกรณ์การทำงานที่มีความเหมาะสมและปลอดภัย งานที่ท่านทำอยู่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{X}$ =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 ($\bar{X}$ =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 ($\bar{X}$ =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 ($\bar{X}$ =4.48,4.21,4.06,4.03 และ3.93) ตามลำดับ

ด้านปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบริษัทของท่านมีระบบป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุที่ดี รองลงมา ด้านท่านสามารถบริหารการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม ด้านท่านคิดว่าตำแหน่งที่ทำมีความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน มีความทันสมัยช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน และด้านบริษัทจัดให้มีการอบรมพนักงานทุกเดือน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{x}$ = 4.24, 4.21, 4.03, 3.98 และ 3.93) ตามลำดับ ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้ รองลงมา ด้านท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทด้วยความเต็มใจ ความสัมพันธ์ของท่านกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากย้ายงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากลาออก และด้านท่านรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ($\bar{x}$ = 4.33, 4.32, 4.21, 4.18 และ 4.15) ตามลำดับ ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง รองลงมา ด้านบริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ด้านเป้าหมายของบริษัทมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน และด้านบริษัทสามารถอำนวยความสะดวกของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง, ด้านบรรยากาศในที่ทำงานช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.09, 4.06, 4.05, 3.97 และ 3.97) ตามลำดับ

ปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ด้านหลังสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านสามารถปรับวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มากน้อยเพียงใด รองลงมาคือ ด้านสถานการณ์โควิดทำให้ท่านต้องมีการปรับตัว และด้านสถานการณ์โควิดส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.06, 3.66 และ 3.43) ตามลำดับ

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

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ของ สายพิน มาสาลี (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

บริษัท ธนชาติโบรกเกอร์ จำกัด ที่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับช่วงอายุ (generation) อายุงาน ระดับการศึกษา (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติโบรกเกอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของ บริษัท ธนชาติโบรกเกอร์ จำกัด โดยทำการคำนวณหาด้วยการใช้วิธีการตามสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่ง 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศระดับช่วงอายุ (generation) อายุงาน ระดับการศึกษา 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 ด้านการลาออก พนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีพฤติกรรมด้านการลาออกมากกว่าพนักงานหญิง (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 การทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยคุณลักษณะงานปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายพฤติกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 72.20 มีสมการทำนายคือ $Y = 1.293 + 0.369 (X_1) + 0.231 (X_2) + 0.106 (X_3)$

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ของ กิตติยา วงษ์ภักดี เมทินี รัชฎารักษ์ บุปผา ฐานุตตมานนท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร วัตถุประสงค์ของการศึกษารั้งนี้เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากรสำนักงานศุลกากรตรวจของผู้โดยสาร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร จำนวน 144 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ใช้การสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็นแบบตามความสะดวก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและอนุมาน ประกอบไปด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากรส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุ 31-40 ปี สำเร็จการ ศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด ทำงานองค์กรระหว่าง 0-5 ปี และมี ตำแหน่งอยู่ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน มีความเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานอยู่ ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากรที่มี คุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ บรรยากาศในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ($\beta = .168$) ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .438$) ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ($\beta = .313$) และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ($\beta = .244$) ส่งผลต่อพฤติกรรมทำงานตามบทบาทของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ของ อาทิตย์ แก้วแทน (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 300 ชุด สถิติใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต 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 ประเด็น ดังนี้ 1.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2.ด้านเงินเดือน 3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4.ด้านสภาพการทำงาน 5.ด้านนโยบาย

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยการเป็นสมาชิกที่ดี ของ ลดาพร เอกพานิช อัสดา ยาวิล และรัตนา สิทธิวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวรงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 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 และด้านความรู้สึกลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยการเป็นสมาชิกที่ดี ของ วิภาวี สิมเนตร (2561) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท เนวาร์ตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานรายเดือนบริษัทเนวาร์ตน์พัฒนาการจำกัดมหาชนจำนวน 398 คนจากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ทั้งหมด 398 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ค่าการทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธี 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 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันได้แก่เพศสถานภาพสมรสอายุระดับการศึกษาระยะเวลาการทำงานกับองค์กรและตำแหน่งงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วนของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแบ่งเป็น 6 ด้าน คือด้านสถานที่ทำงานได้เงินเดือนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสำเร็จความก้าวหน้าในหน้าที่และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 1) ทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมนั้นอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.172 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับที่ดีส่วนทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจคือพื้นที่ในการทำงานและเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน 2) ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.44 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานระดับไม่แน่ใจคือเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันการปรับเงินเดือนประจำปีการจ่ายโบนัสประจำปีและสวัสดิการที่ได้รับ 3) ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยรวม = 3.96 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.235 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับดีคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา 4) ทัศนคติด้าน

ความสำเร็จของงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.269 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านความสำเร็จของระดับดีคือสามารถทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้และประสบความสำเร็จกับงานที่ปฏิบัติ 5) ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.86 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.25 หนึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานระดับไม่แน่ใจคือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตงานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าและบริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม 6) ทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.21 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของศาสนาด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับดีคือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับนับถือในองค์กรพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.172 0.24 0.035 0.26 90.251 และ 0.21 ตามลำดับ

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ของ นภสร เชาววิจิตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานที่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 : กรณีศึกษา ทีมสนับสนุนช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการทำงานที่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกศึกษาจากกรอบตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ภายใต้เงื่อนไขการเป็นพนักงานที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่บ้านแล้วเท่านั้น จากระดับตำแหน่งงานและกลุ่มงานที่แตกต่างกันจำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และนำ ผลลัพธ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อศึกษาผลการวิจัยสองส่วนคือความคิดเห็นต่อการทำงานที่บ้านในปัจจุบัน และความคาดหวังที่มีต่อการทำงานที่บ้านในอนาคต โดยผลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบว่ามีการแสดงความคิดเห็นเรื่องสนับสนุนด้านเทคโนโลยีมากที่สุด โดยกล่าวตรงกันว่าทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยจะช่วยให้ทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้ประโยชน์ของการ

ทำงานที่บ้านทั้งต่อตนเองและองค์กร ช่วยให้เกิดความคิดเห็นเชิงบวกเช่นกัน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 คน ที่ทำงานเอกสารควบคู่กับงานระบบ มีความคิดเห็นเชิงลบในการกล่าวถึงเรื่องการรักษาความปลอดภัย ของข้อมูล และความสะดวกของการทำงานเอกสาร ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาปรับปรุงกระบวนการให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยได้มากขึ้นต่อไปในอนาคต

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ของ กรรณิกา ธรรมสอน (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19กับการทำงานแบบปกติใหม่ บทความนี้เป็นบทความวิชาการที่มุ่งประเด็นให้เห็นว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบัน การดูแลทุกข์สุขของพนักงานจะเป็นอีกหนึ่งเกราะป้องกันธุรกิจให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน เพราะเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข ก็พร้อมให้ความร่วมแรงร่วมใจที่จะเป็นกำลังสำคัญในการนำพาให้ธุรกิจสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาได้ นับตั้งแต่เกิดการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทย หลายองค์กรหลายหน่วยงานได้ประกาศนโยบายการทำงานจากที่บ้าน หรือที่เรียกกันว่า Work from Home เพื่อลดความเสี่ยง เป็นการขานรับนโยบายของภาครัฐ โดยหวังว่าจะช่วยให้จำนวนตัวเลขผู้ติดเชื้อลดลง ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เพื่อรักษาบุคลากรหรือพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อลดความเสี่ยงความเสียหายทางธุรกิจ 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 แอนด์พรีนซ์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการต่อทางบริษัท เอส.แพ็ค แอนด์พรีนซ์ จำกัด(มหาชน) ที่ควรพิจารณาปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดดังนี้

5.3.1.1 ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในที่ทำงาน พนักงานได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและได้รับการช่วยเหลือเมื่อเจอปัญหาในการทำงาน ได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัท อย่างเท่าเทียมกันทุกคน แต่ควรควบคุมและลดความหยาบหลวมในการทำงาน เพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การศึกษาในครั้งต่อไปอาจจะนำกรอบแนวคิด ที่ใช้ในครั้งนี้นำไปใช้ใหม่โดยมีการเปลี่ยนตัวแปรต้น และข้อคำถามในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่างๆ หรือสภาวะทางเศรษฐกิจในอนาคต เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของทางองค์กร

5.3.2.2 การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำปัจจัยอื่นๆที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและสภาวะเศรษฐกิจมาศึกษาแล้วนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อส่งผลให้องค์กรหรือสายงานอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

5.4 ข้อจำกัดในการวิจัย

5.4.1 ระยะเวลาในการจัดทำเอกสารล่าช้าเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19

5.4.2 ระยะเวลาในการประสานงานกับองค์กร

บรรณานุกรม

- กรรณิกา ธรรมสอน. (2564). **การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19กับการทำงานแบบปกติใหม่**. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ Journal of MCU Social Science Review.
- กระทรวงสาธารณสุข. **สถานการณ์โควิด-19**. (2566). สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://ddc.moph.go.th/index.php>.
- กิตยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**. สาขาวิชาการจัดการ. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- กิตติยา วงษ์ภักดี, เมทินี รัชฎารักษ์, บุบผา ฐานุตตมานนท์. (2562). **บรรยากาศการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร**. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัย **ประชาชื่น** ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2562:23.
- จันทร์เพ็ญ แก้วดี, บุญทวรรณ วิงวอน, ปิยกนิษฐ์ โชติวินิช. (2562). **สภาพแวดล้อมภายนอกการมีส่วนร่วมและความสามารถในการตลาด ที่มีผลต่อการเติบโตของวิสาหกิจชุมชนเขตภาคเหนือ**. สาขาวิชาการจัดการ. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- จันทร์เพ็ญ มินคร. (2565). **สภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร**. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). **สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เชาวลิต ประสิทธิ์. (2561). **ปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดวงใจ เลิศปัญญาบุษ และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ. (2562). ทศนคติของความรักใคร่ในองค์กรที่มีต่อผลการ

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

ธนัชชา จันคณา, พิพัฒน์ ไทยอารี, ศิริภัสสรค์ 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

เนาวาพ หลีสหัส. (2563). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจขนาด**

กลางและขนาดย่อมภาคการค้าในอำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ. มหาวิทยาลัยทักษิณ

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

องค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (วิทยานิพนธ์). วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปาติดา ธนวิชัยวรชัย. (2564). **ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในสถานการณ์การแพร่ระบาด**

ของโรคโควิด 19. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล

พัฒน์ แก้วนาวิ, 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 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัย
นเรศวร.**วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2563

วัฒน์ชัย ไชยอำพร. (2562) .**การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการใน
กรุงเทพมหานคร**.การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13

วิภาวี ลิ้มเนตร.(2546). **ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท เนวรัตน์พัฒนาการ
จำกัด (มหาชน)** .บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สาธิต สุวรรณโสภา และวงศ์ธีรา สุวรรณิน.(2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทสีสิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.**วารสาร
บริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์**. 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**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ยะลา

อนุรักษ์ เรืองรอบ. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของไทย**. **วารสารวิจัยรำไพพรรณี** ปีที่ 14 ฉบับที่ 2
เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2563

อัครเดช ไหมจันทร์.(2560).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง

เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อาทิตย์ แก้วแทน.(2562).ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อามีนุดดิน จะปะเกีย, กอแก้ว จันทรกึ่งทอง, วิวัฒน์ จันทรกึ่งทอง. (2561) .ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้(ศอ.บต.).**วารสารอัล-**

อิกมะฮ์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี. ปีที่ 8ฉบับที่ 16 กรกฎาคม-ธันวาคม2561.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

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

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรีนธ์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ประกอบ
การศึกษาระดับปริญญาตรีของผู้ศึกษาในสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ 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

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้และขอขอบพระคุณในความ
กรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ช่องทางการติดต่อ : รักษ์สุดา ยอดพรม

โทร : 0957760512

E-Mail : namwan0936@gmail.com

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

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 พรินท์ 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. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความกดดัน 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 พรินท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับกรปฏิบัติของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ 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. ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านมีความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
2. บริษัทจัดให้มีการอบรมพนักงานทุกเดือน					
3. เครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน มีความทันสมัยช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน					
4. บริษัทของท่านมีระบบป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุที่ดี					
5. ท่านสามารถบริหารการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม					
ความผูกพันต่อองค์กร					
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้					
2. ความสัมพันธ์ของท่านกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากย้ายงาน					
3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัททำให้ท่านไม่อยากลาออก					
4. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทด้วยความเต็มใจ					
5. ท่านรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร					
1. บริษัทสามารถอำนวยความสะดวกของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง					
3. บริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน					
4. เป้าหมายของบริษัทมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน					
5. บรรยากาศในที่ทำงานช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ 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. ท่านสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ตามเวลาที่กำหนด					
5. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน					
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานทำให้งานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด					
2. ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด					
3. ท่านมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
4. ท่านปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ตามปริมาณที่กำหนดอยู่เสมอ					
5. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์โควิด-19 ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ 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.สุพรรณิ เขียวขุ่ม

อาจารย์ ดร.ปิยนุช พรประสิทธิ์



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

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

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรีนธ์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ประกอบ
การศึกษาระดับปริญญาตรีของผู้ศึกษาในสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ 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

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้และขอขอบพระคุณใน
ความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ช่องทางการติดต่อ : รัชส์สุดา ยอดพรม

โทร : 0957760512

E-Mail : namwan0936@gmail.com

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านโดยให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 = ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

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
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

9. ที่อยู่/ ที่พักอาศัย

☐ 1.หอพัก

☐ 2.บ้านเช่า

☐ 3. บ้านตนเอง

10. การคมนาคมขนส่ง

☐ 1. เดิน

☐ 2. จักรยาน

☐ 3. รถจักรยานยนต์

☐ 4. รถส่วนตัว

☐ 5. รถขนส่งสาธารณะ

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ			
คนที่1	คนที่2	คนที่3	สรุป
1	1	1	1
1	-1	1	1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.

แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านโดยให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 = ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

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. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความกดดัน 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. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ท่าน	1	-1	0	0
5. สภาพแวดล้อมการทำงานของท่านมีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย	0	1	0	0

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

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านโดยให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 = ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

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 และอุบัติเหตุที่ดี	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. บริษัทสามารถอำนวยความสะดวกของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	1	1	0	1
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กรช่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง	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 พรินท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านโดยให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 = ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

สถานการณ์โควิด-19	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ			
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	สรุป
สถานการณ์โควิด-19				
1. สถานการณ์โควิดส่งผลกระทบต่อการทำงานของคุณ	1	1	1	1
2. สถานการณ์โควิดทำให้ท่านต้องมีการปรับตัว	1	1	1	1
3. ท่านสามารถปรับวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มากน้อยเพียงใด	1	0	1	1

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

ขอบคุณในความร่วมมือที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลในครั้งนี้

ภาคผนวก ค

ตารางการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

		Statistics							
N		เพศ	สถานภาพ	อายุ	จำนวนสมาชิกในครอบครัว	ระดับการศึกษา	อายุงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ภูมิลำเนา
		Valid	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			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	มัธยมศึกษา	28	21.2	21.2	21.2
	ปวช.	14	10.6	10.6	31.8
	อนุปริญญา/ปวศ	30	22.7	22.7	54.5
	ปริญญาตรี	60	45.5	45.5	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

		อายุงาน			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid 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			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid 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	

		ภูมิฐานะ			
		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
ภูมิฐานะ	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
ภูมิฐานะ	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
ภูมิฐานะ	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
ภูมิฐานะ	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				

ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

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
ภูมิสำเนา	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
ภูมิสำเนา	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
ภูมิสำเนา	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
ภูมิสำเนา	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
ภูมิสำเนา	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
ภูมิสำเนา	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	

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**2**

		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	

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**3**

		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	

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**4**

		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	

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**5**

		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	

ทัศนคติในการทำงาน**2**

		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	

ทัศนคติในการทำงาน**3**

		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	

ทัศนคติในการทำงาน**4**

		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	

ทัศนคติในการทำงาน**5**

		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	

คำตอบแทน**4**

		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	

คำตอบแทน**5**

		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	

สวัสดิการ**5**

		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	

ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน**1**

		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	

คุณภาพชีวิตในการทำงาน**2**

		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	

คุณภาพชีวิตในการทำงาน**3**

		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	

คุณภาพชีวิตในการทำงาน**4**

		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	

คุณภาพชีวิตในการทำงาน**5**

		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	

ความผูกพันต่อองค์กร 5					
		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	

ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้านทัศนคติต่อองค์กร

ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 1					
		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	

ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 2					
		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	

ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร**3**

		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	

ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร**4**

		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	

ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร**5**

		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	

ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ**4**

		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	

ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ**5**

		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

ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ**1**

		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	

ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ**2**

		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	

ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ**3**

		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	

ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ**4**

		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	

ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ**5**

		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

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน**1**

		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	

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน**2**

		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	

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน**3**

		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	

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน**4**

		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	

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน**5**

		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).

Coefficients^a

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

Coefficients^a

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

Coefficients^a

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
OB	Equal variances assumed	4.881	.029	1.510	129	.133	.13024
	Equal variances not assumed			1.451	96.950	.150	.13024

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

	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

	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

	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			
					95% Confidence Interval for Mean			
						Upper		
					Lower Bound	Bound	Minimum	Maximum
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error				
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

	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

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	OB			
					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	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
		(I-J)			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								
					95% Confidence Interval for Mean			
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
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								
95% Confidence Interval for Mean								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
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

95% Confidence Interval for Mean

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
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 สํารานศรี

เกิดเมื่อ: 27 สิงหาคม 2544

ที่อยู่ปัจจุบัน: 22/1 หมู่ที่3 ซอย3 ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

เบอร์โทรศัพท์: 0867674161

อีเมลล์: jutamas74161@gmail.com

วุฒิการศึกษา: กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

หลักสูตร ศศ.บ.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ-สกุล: นางสาวปณณภัส จันประทุม

เกิดเมื่อ: 30 พฤศจิกายน 2544

ที่อยู่ปัจจุบัน: 56/2 หมู่ที่ 3 ตำบลสนามชัย อำเภอสีติงพระ จังหวัดสงขลา 90190

เบอร์โทรศัพท์: 0994043857

อีเมลล์: punyaphat2544chanprathum@gmail.com

วุฒิการศึกษา: กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

หลักสูตร ศศ.บ.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ-สกุล: นางสาวรัชส์สุดา ยอดพรม

เกิดเมื่อ: 6 เมษายน 2544

ที่อยู่ปัจจุบัน: 35/3 หมู่ที่1 ตำบลคลองหรีง อำเภอนาหม่อม จังหวัดสงขลา 90310

เบอร์โทรศัพท์: 0957760512

อีเมลล์: namwan0936@gmail.com

วุฒิการศึกษา: กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

หลักสูตร ศศ.บ.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ-สกุล: นางสาวรัตนภรณ์ สอนคง

เกิดเมื่อ: 21 พฤศจิกายน 2544

ที่อยู่ปัจจุบัน: 3/6 หมู่ที่ 9 ตำบลเกาะใหญ่ อำเภอกระเสสิงห์

เบอร์โทรศัพท์: 0616416142

อีเมลล์: rattanap.s21@gmail.com

วุฒิการศึกษา: กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

หลักสูตร ศศ.บ.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์