

ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)  
ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนจังหวัดระยอง

IMPACT OF THE 2019 CORONAVIRUS EPIDEMIC (COVID-19) TO  
HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES IN RAYONG PROVINCE



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

พ.ศ. 2565

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**IMPACT OF THE 2019 CORONAVIRUS EPIDEMIC (COVID-19) TO  
HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES IN RAYONG PROVINCE**



**THITIMA SRIMUANG**

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE  
REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG BUSINESS SCHOOL**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
2022  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2022**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG BUSINESS SCHOOL**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง
นักศึกษา	ฐิติมา ศรีเมือง
รหัสนักศึกษา	61611075
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2565
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

## บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน จังหวัดระยอง โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง จำนวน 400 คน โดยจะใช้เกณฑ์การเก็บตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในพื้นที่จังหวัดระยองด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) และจากนั้นจะใช้วิธีสุ่มตามความสะดวก สถิติที่ใช้ในการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุในช่วงน้อยกว่า 36 - 45 ปี จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท และส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จากผลการวิเคราะห์ความเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า มีความเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนโดยรวมแตกต่างกัน การวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า ด้านสภาพสังคมส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Title</b>	Impact of the 2019 Coronavirus Epidemic (COVID-19) to Happiness at Work of Eemployees in Rayong Province
<b>Student</b>	Miss Thitima Srimuang
<b>Student ID</b>	61611075
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Major</b>	Business administration
<b>Year</b>	2022
<b>Advisors</b>	Associate Professor Dr. Wornchanok Chaiyasoonthorn

## Abstract

This study was purposed to Impact of the 2019 coronavirus epidemic (COVID-19) to happiness at work of employees in Rayong province. Four hundred samples currently working in Rayong province participated in this study and used online questionnaires to collect the data for the purposive sampling method. The data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean and standard deviation, and inference statistics, including t-test, One-way ANOVA, and multiple regression analysis to test the hypothesis.

This study found that most of the respondents were female, aged between 36 - 45 years, graduated with a diploma, income between 15,001 - 25,000 baht, and most have work experience Less than or equal to 5 years. Their opinions on working efficiency were at a high level.

The comparative analysis of performance is classified by age, educational level, work experience, and monthly income; the operating efficiency differed. The results of the analysis of the factors impact of the 2019 coronavirus epidemic (COVID-19) to happiness at work of employees in Rayong province found that the state of society affects happiness at work the most at a level of statistical significance 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง ฉบับนี้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง และแก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณ อย่างสูง

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านของคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำมา ประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนี้ยังขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านของคณะบริหารธุรกิจที่ ได้ช่วยดำเนินการเรื่องต่าง ๆ จนสำเร็จได้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ สำหรับการแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และบุคคลในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจ และให้การ สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาในทุกด้านเป็นอย่างดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบ แบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

จิตติมา ศรีเมือง

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด 2019 (COVID-19) ต่อความสุขในการทำงาน.....	14
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง.....	21
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	39
4.1 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชน จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน.....	39
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ ของไวรัส โควิดนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง.....	58
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	64
5.2 อภิปรายผล.....	68
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	80
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	81
ประวัติผู้เขียน.....	88

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด 2019 (COVID-19) ต่อความสุขในการทำงาน.....17
3.1	จำนวนของการมีส่วนร่วมในช่องทาง Social Media (Facebook).....29
3.2	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม.....33
3.3	สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....34
4.1	ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ.....39
4.2	ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ.....40
4.3	ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา.....40
4.4	ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....40
4.5	ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....41
4.6	ความเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด 2019 .....41
4.7	ผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต.....42
4.8	ผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ด้านเศรษฐกิจ.....43
4.9	ผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน.....43
4.10	ผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ด้านสภาพสังคม.....44
4.11	ความสุขในการทำงาน.....45
4.12	ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์.....46
4.13	ความสุขในการทำงาน ด้านการรักในงาน.....47
4.14	ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน.....47
4.15	ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ.....48
4.16	เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....49
4.17	เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....50
4.18	การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง อายุ กับความสุขในการทำงาน.....51
4.19	เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....52
4.20	การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง ระดับการศึกษา กับความสุขในการทำงาน.....53
4.21	เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....54

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22	การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความสุขในการทำงาน.....56
4.23	เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....57
4.24	การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง ประสบการณ์ในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน.....58
4.25	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านการติดต่อสัมพันธ์.....59
4.26	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านการรักในงาน.....60
4.27	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านความสำเร็จในงาน.....61
4.28	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านการเป็นที่ยอมรับ.....61
4.29	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านรวม.....62
5.1	สรุปปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่ต่างกัน มีความสุข ในการทำงานแตกต่างกัน.....67
5.2	สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง.....68

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อประชาชนในการใช้ชีวิตและการประกอบอาชีพ โดยผลกระทบทางตรง (Direct Effects) ของการแพร่ระบาดของโควิด-19 คือผลกระทบด้านสุขภาพเป็นสิ่งแรกซึ่งผลกระทบนี้จะเริ่มตั้งแต่การที่มีผู้เจ็บป่วยจากการติดเชื้อจำนวนมาก อันนำมาสู่ค่าใช้จ่ายในการรักษาและสิ่งทีตามมาก็คือการเสียชีวิต นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการจ้างงานเมื่อมีผู้เจ็บป่วยจากการติดเชื้อเป็นจำนวนมาก ย่อมส่งผลไปสู่การสูญเสียรายได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือน โดยเฉพาะกับกลุ่มผู้สูงอายุซึ่งจะมีแนวโน้มของการติดเชื้อไวรัสนี้มากที่สุด ส่วนในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเองก็ต้องประสบปัญหาการชะงักงันในการผลิต โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมที่จะต้องพึ่งพาการนำเข้าจากประเทศจีน ซึ่งถือว่าเป็นโรงงานการผลิตของโลก (The World's Factory) ซึ่งเมื่อภาคอุตสาหกรรมในประเทศจีนจำเป็นต้องหยุดการผลิตในโรงงานแล้ว ย่อมกระทบกับขบวนการผลิตและการส่งออกจากภาคอุตสาหกรรมทั่วโลก โดยเฉพาะกับประเทศกำลังพัฒนาอย่างประเทศไทยที่ระบบเศรษฐกิจจำเป็นต้องพึ่งพาการค้าระหว่างประเทศเป็นสำคัญ (สุพิชญา วงศ์วาสนา, 2564)

สำหรับในประเทศไทยมีการพบยอดผู้ติดเชื้อสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและขยายการแพร่ระบาดไปเกือบทั่วทุกจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช 2564 ส่งผลให้รัฐบาลกำหนดนโยบายด้านสาธารณสุขเพื่อรับมือการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 (COVID-19) และลดการแพร่ระบาดของโรค โดยรัฐบาลประกาศใช้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร มีมาตรการการห้ามการเดินทางข้ามจังหวัด และบังคับใช้มาตรการเคอร์ฟิวห้ามออกนอกเคหะสถานในเวลาที่กำหนดในเขต 28 จังหวัดที่มีการแพร่ระบาดสูง รวมไปถึงการปิดห้างสรรพสินค้า สถานที่สาธารณะ สถานประกอบการที่มีความเสี่ยงสูงต่อการแพร่กระจายเชื้อไวรัสโควิด-19 การห้ามนั่งรับประทานอาหารในร้าน ซึ่งมาตรการดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อมในทุกมิติ ทั้งมิติด้านเศรษฐกิจที่มีการกระจายรายได้ลดลง ด้านสังคมที่ประชาชนไม่สามารถพบปะกันได้ดังเดิม ด้านสุขภาพที่ประชาชนต้องคอยป้องกันตนเองจากโรคระบาด ความมั่นคงในชีวิตเมื่อภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และประเด็นปัญหาอื่น ๆ (ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 กระทรวงมหาดไทย, 2564)

จากปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ปัญหาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางด้านสาธารณสุขที่ต้องรับมือกับโรคอุบัติใหม่และสถานการณ์การแพร่ระบาดแล้ว มาตรการการเว้นระยะห่างทางสังคม การปิดเมือง (lockdown) การสั่งปิดสถานที่ต่าง ๆ เป็นการชั่วคราว เพื่อไม่ให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมต่าง ๆ การสั่งปิดงานก่อสร้าง ทำให้เกิดการชะงักงันในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ อาทิ ลูกจ้างต้องหยุดงานโดยไม่ได้รับเงินเดือน ถูกเลิกจ้าง รายได้ลดลง ส่งผลให้ไม่สามารถชำระหนี้ได้ มีหนี้สินเพิ่มขึ้น แรงงานนอกระบบหยุดประกอบอาชีพอิสระโดยไม่มีหลักประกันเพื่อชดเชยรายได้ยามว่างงานและเจ็บป่วย เป็นต้น การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ครั้งนี้ จึงส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ ผู้ค้าส่ง ผู้ค้ารายย่อย และลูกจ้างในระบบและแรงงานนอกระบบจำนวนมาก เกิดการตกงานและขาดรายได้อย่างนับพัน ปัญหาเศรษฐกิจสังคมยิ่งซ้ำเติมกลุ่มที่ด้อยโอกาสในสังคมที่ขาดการออม (เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ และคณะ, 2563)

ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่บริษัทหรือเจ้าของสถานประกอบการที่เป็นนายจ้างมีความจำเป็นต้องคำนึงถึง เพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและ เต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร เช่น ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น ลูกจ้างมีความพึงพอใจในสินค้าและบริการมากขึ้นมากขึ้น เป็นต้น แต่ผลกระทบของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมนั้นส่งผลทางด้านลบต่อความพึงพอใจของบุคลากรในทุกด้าน ดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) สามารถติดต่อแบบเห็นหน้าได้ยากขึ้น 2) การรักในงาน (Love of the Work) บุคลากรอาจมีความรักในงานลดลงเนื่องจากผลกระทบทางเศรษฐกิจที่รายได้ลดลงและสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน เช่น การจำกัดจำนวนคนเข้าทำงาน เป็นต้น 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) จากผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เพราะสถานประกอบการจำเป็นต้องประคองธุรกิจให้อยู่รอดมากกว่ามุ่งหวังความสำเร็จ จึงเป็นผลโดยตรงกับบุคลากรที่อาจต้องเน้นปริมาณงานมากขึ้น 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ผลกระทบของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การจัดงานแสดงความยินดีหรือการมอบรางวัลกับผู้มีผลงานดีเด่นไม่สามารถทำได้ (Manion, 2003)

สำหรับจังหวัดระยอง ประกอบด้วยนิคมอุตสาหกรรมจำนวน 11 แห่ง มีเนื้อที่กว่า 56,000 ไร่ โดยอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองประกอบด้วยภาคการผลิตหลากหลายประเภท อาทิเช่น การผลิตสารเคมี การผลิตไฟฟ้า การผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ การผลิตปุ๋ย การแปรรูปสินค้าเกษตร โรงแยกก๊าซธรรมชาติ เป็นต้น และโครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดระยองแบ่งเป็นภาคอุตสาหกรรมถึงร้อยละ 80.3 โดยมาจากอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุดได้แก่ ภาคการผลิต อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ การผลิตยานพาหนะ การขุดเจาะก๊าซธรรมชาติ อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซและระบบปรับอากาศตามลำดับ ซึ่งสร้างมูลค่ารวมในแต่ละปีประมาณ 1 ใน 3 ของงบประมาณรายจ่ายของประเทศไทย (สำนักงานแรงงาน จังหวัดระยอง, 2564) นอกจากนี้จังหวัดระยองยังเป็นจังหวัดที่

อยู่ในเขตโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจของภาคตะวันออก (The Eastern Economic Corridor ; เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

EEC) ทำให้มีแรงงานเข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองจำนวนมากรองจากจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นผลมาจากนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้รายได้เฉลี่ยต่อหัวประชากรสูงเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ (กรมการจัดหางาน, 2561)

แต่เนื่องจากการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการควบคุมโรคและภาวะทางเศรษฐกิจส่งผลโดยตรงกับการดำเนินกิจการของบริษัทในจังหวัดระยอง โดยบริษัทมียอดสั่งงานลดลงทำให้รายรับของบริษัทน้อยลงเช่นกัน รวมถึงแผนการขยายกิจการต้องชะงักลง เมื่อบริษัทได้รับผลกระทบ พนักงานย่อมได้รับผลกระทบโดยตรงเช่นกัน มีการลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงานและเลิกจ้างเมื่อจำเป็น โบนัสลดลงหรือบางบริษัทที่มีผลกำไรน้อยอาจไม่มีโบนัสให้กับพนักงานรวมถึงตัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อลดค่าใช้จ่าย พนักงานบางรายที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัดไม่สามารถเดินทางกลับไปเยี่ยมครอบครัวได้ และที่สำคัญสภาพแวดล้อมและวิถีในการทำงานเปลี่ยนไปมากเนื่องจากทุกคนต่างต้องป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ให้กับตนเอง (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด, 2564)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีเขตนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมากและมีมูลค่าการลงทุนสูงเป็นอันดับต้นๆ ของประเทศ โดยแต่ละบริษัทจะมีพนักงานทำงานอยู่ภายในโรงงานและสำนักงานต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก จึงได้รับผลกระทบโดยตรงหากภาครัฐมีมาตรการควบคุมโรคอย่างเข้มงวดอีก เพื่อศึกษาผลกระทบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และข้อมูลที่ได้จะเป็นผลดีต่อบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

1.2.3 เพื่อศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

### 1.3 สมมุติฐานการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง” มีตัวแปรที่ได้กำหนดขึ้นเป็นกรอบแนวความคิดสำหรับการศึกษาเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการตั้งสมมุติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

1.1 พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยองที่มีเพศต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

1.2 พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยองที่มีอายุต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

1.3 พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยองที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

1.4 พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยองที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

1.5 พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยองที่มีรายได้ต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

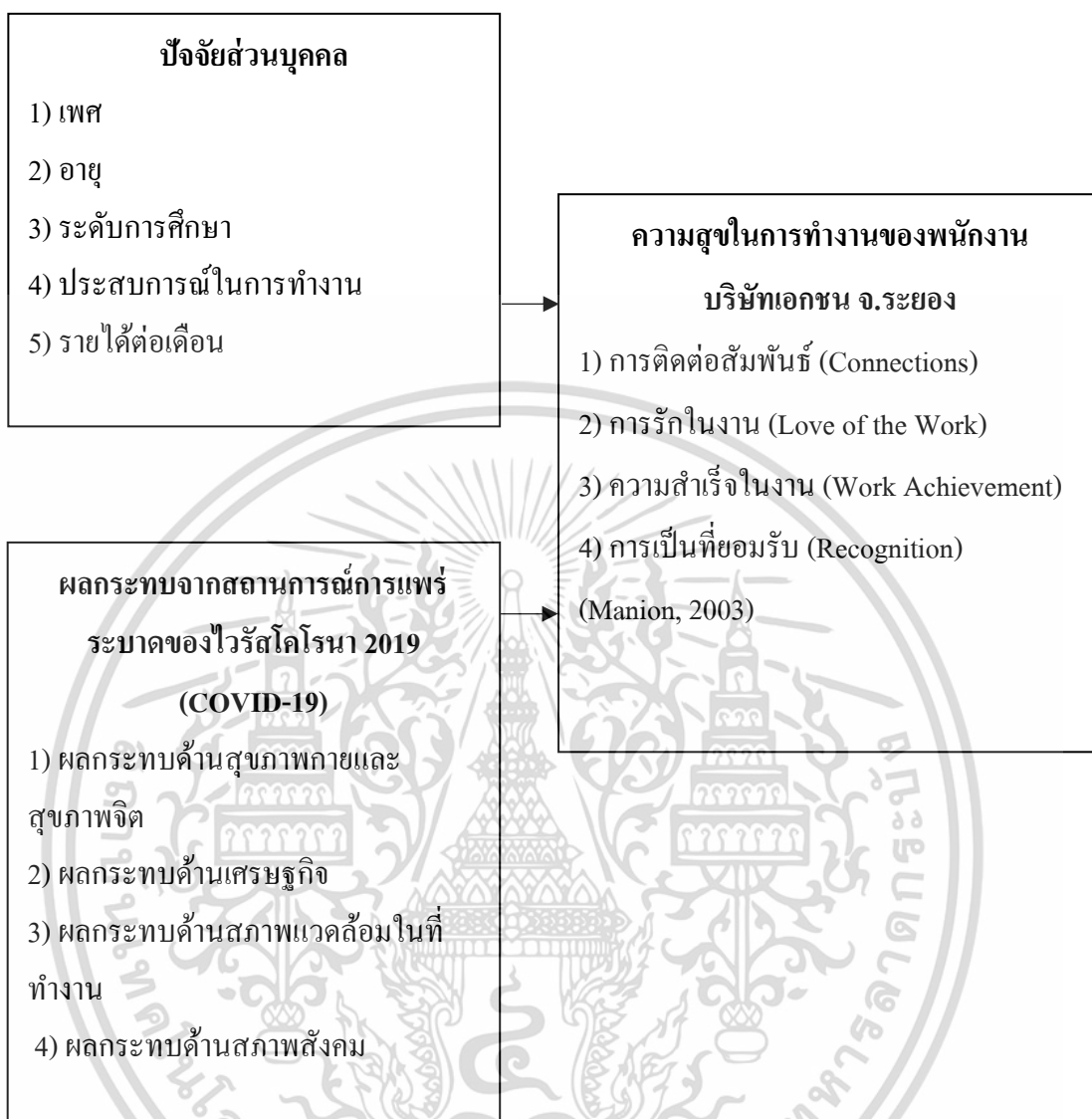
สมมุติฐานที่ 2 ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด 2019 (COVID-19) ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

### 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด 2019 (COVID-19) ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จำแนกออกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามแสดง ดังภาพที่ 1.1

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

## 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 1.5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง โดยการเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ในช่องทางกลุ่มเฟซบุ๊กที่มีสมาชิกคนทำงานในภาคเอกชนมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ กลุ่มคนหางานอมตะนครระยองมีสมาชิกผู้ใช้งานมากกว่า 190,000 คน กลุ่มคนทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดมีสมาชิกผู้ใช้งานมากกว่า 120,000 คน กลุ่มหางานปลวกแดงมากกว่ามีสมาชิกผู้ใช้งานมากกว่า 67,000 คน และกลุ่มหางานอีสเทิร์นซีบอร์ดมีสมาชิกผู้ใช้งานมากกว่า 23,000 คน เนื่องจากเป็นกลุ่มเฟซบุ๊กที่พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง รวมตัวกันมากที่สุด ความเคลื่อนไหวของกลุ่มและเพจมีความเป็นปัจจุบัน

### 1.5.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง

### 1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 ถึง เดือนธันวาคม 2564

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 (COVID-19) ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ผลจากการกระทำหรือลงมือปฏิบัติงานของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเกิดมิตรภาพระหว่างบุคลากรในสถานที่ทำงาน

การรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงานอย่างเหนียวแน่น รับรู้ว่าตนเองมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และมีความยินดีในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจาก

ผู้ร่วมงาน  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หมายถึงผลกระทบที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนใน 4 ด้าน ได้แก่

ผลกระทบด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต หมายถึง ผลกระทบต่อสภาพร่างกาย และสภาพจิตใจที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งมาสาเหตุจากความเครียด และความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง และเกี่ยวข้องกับการระบาดของโรคโควิด-19 โดยผลกระทบด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ผลกระทบที่เกิดจากการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วของโควิด-19 ส่งผลให้มีจำนวนผู้ติดเชื้อมากกว่า 50 ล้านคนทั่วโลก และสร้างความเสียหายให้กับเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก เนื่องจากมาตรการการจำกัดการเดินทาง และกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ

ผลกระทบด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากพนักงานจำเป็นต้องปรับรูปแบบการทำงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ผลกระทบด้านสภาพสังคม หมายถึง การก่อให้เกิดวิถีชีวิตใหม่ (New Normal Behavior) หรือวิถีชีวิตปกติแบบใหม่ทางด้านสังคม ความเชื่อ วัฒนธรรม วิถีชีวิต เนื่องจากผลกระทบจากโรค COVID-19 อย่างรุนแรง ผู้คนติดเชื่อล้มตายเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ด้านสังคมและวัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลง

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบถึงผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

1.7.2 ทราบถึงระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

1.7.3 ทราบถึงผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

1.7.4 บริษัทเอกชนในจังหวัดระยอง สามารถนำผลการวิจัยไปวางแผนพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงานได้

## บทที่ 2

# แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง” โดยได้มีการศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

#### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

### 2.2 ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โคโรนา 2019

ต่อความสุขในการทำงาน

#### 2.2.1 ผลกระทบด้านสังคม

#### 2.2.2 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ

#### 2.2.3 ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

### 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการท่านต่างๆ สามารถสรุปความหมายและองค์ประกอบ ได้ดังนี้

ศศิพร บุญชู (2560) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่คาดว่าเขาสามารถมีผลต่อการตัดสินใจ พฤติกรรม และทัศนคติของแต่ละบุคคล โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถือเป็นตัวกำหนดให้เกิดความแตกต่างของความรู้สึกร ทัศนคติและพฤติกรรมการแสดงออก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2549) ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ที่สามารถวัดได้ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติพฤติกรรมและการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคล ทำให้บุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกันมีทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย

1) อายุ หมายถึง อายุของกลุ่มเป้าหมายซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติ การบริโภค

สินค้าหรือบริการ รวมถึงความต้องการในด้านอื่นๆ ที่แตกต่างกันเช่นกลุ่มผู้มีอายุน้อยจะชอบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทดลองสิ่งใหม่ ๆ และให้ความสนใจกับกระแสนิยม ในขณะที่กลุ่มผู้มีอายุมากจะสนใจเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย เป็นต้น

2) เพศ โดยทั่วไปเพศชายและเพศหญิงจะมีพฤติกรรมและทัศนคติที่แตกต่างกัน อีกทั้งเพศที่ต่างกันยังส่งผลให้มีความต้องการที่หลากหลาย ซึ่งการศึกษาด้านเพศ จำเป็นต้องใช้การศึกษาอย่างรอบครอบ เนื่องจากในปัจจุบันตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม เช่น การที่สตรีทำงานและมีบทบาททางสังคมมากขึ้น

3) ลักษณะของครอบครัว เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของบุคคลซึ่งการดำรงชีวิตในแต่ละขั้นตอนนั้นจะมีอิทธิพลต่อความต้องการ ทัศนคติและค่านิยมของบุคคลที่ต่างกัน

4) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ รายได้เชื้อชาติและภูมิหลังของครอบครัวโดยสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจส่งผลให้บุคคลมีวัฒนธรรม ประสพการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

กรรมกร เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานในองค์กรแต่ละคนมีพฤติกรรมที่แสดงออกในที่ทำงานแตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล มีองค์ประกอบ ได้แก่

1) อายุ เนื่องจากผลงานของพนักงาน และประสพการณ์ในการทำงานมักมีความเกี่ยวข้องกับอายุของพนักงาน และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลิตผลสูงได้นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีอายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานเนื่องจากโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน มีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนสูงตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมาก จะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2) เพศ แม้จะมีผลจากการศึกษาทั่วไปว่า ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม และความสามารถในการเรียนรู้แต่ในการศึกษาทางจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกและก้าวไกล รวมถึงมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง อย่างไรก็ตาม ทั้งสองเพศไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องผลงานและความพึงพอใจในงาน

3) สถานภาพสมรส พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานที่เป็นโสด รวมถึงการมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4) อายุงาน พนักงานที่มีอายุงานมากหรือทำงานในองค์กรมานานจะมีผลงานและความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัทธ์ธากานต์ โสภณเชาว์กุล (2563) ได้กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งลักษณะที่มองเห็นได้จากภายนอกที่บุคคลคนอื่นสามารถมองเห็นได้ และลักษณะภายในจิตใจที่ เช่น เพศ อายุ การศึกษาอาชีพ รายได้ สังคมและศาสนา เป็นต้น ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้จะช่วยทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลได้อย่างชัดเจน เนื่องจากปัจจัยที่แตกต่างกันล้วนส่งผลต่อลักษณะทางจิตวิทยา ทักษะ และความรู้สึกที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี และทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลที่สามารถวัดได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรมและการแสดงออกที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล มีองค์ประกอบที่หลากหลาย ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกใช้ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มาใช้ในการศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

## 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

### 2.1.2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

คำว่า “ความสุข” เป็นคำที่เป็นนามธรรม ซึ่งยากที่จะอธิบายออกมาเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน แต่เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขได้รับการตีความไว้ในหลายมิติ ซึ่งมีการให้คำนิยามที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการนำไปอธิบายแต่ละบริบทของแต่ละบุคคล องค์กร หรือสังคม ที่แตกต่างกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา “ความสุข” ในบริบทของการทำงาน และจากการศึกษาความหมายของความสุขในการทำงาน จากนักวิชาการท่านต่างๆ สรุปได้ดังนี้

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกผ่านการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกอยากทำงาน มีความผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี มีความสำคัญมากสำหรับทุกคนทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นการรับรู้หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

พิมสิริ โตะกะคุณะ (2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือความพึงพอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในหัวหน้าแผนก เพื่อนร่วมงาน หรือ การทำงานที่ตนเองรักและถนัด สามารถทำงานให้สำเร็จ มีความภาคภูมิใจ รู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำ รวมทั้งเกิดประสบการณ์ในการทำงานที่มอบอารมณ์ทางบวกมากกว่าทางลบ

นุร์ปาชียะห์ กุณา (2562) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะที่ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ปราณี ปาริฉัตต์กุล (2561) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ตนทำ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับรู้ว่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ รู้สึกสนุกสนาน มีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

จากทฤษฎีของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของความสุขในการทำงานได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับพนักงานภายในองค์กร โดยแสดงออกผ่านทางทัศนคติ และการกระทำในทางบวก ซึ่งความสุขจากการทำงานมีผลมาจากหลายปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื้องานที่ทำมีคุณค่า รวมถึงการได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี โดยความสุขในการทำงานจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

#### 2.1.2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน เป็นการรับรู้ผลจากการกระทำหรือการลงมือปฏิบัติงานของตนเอง มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่ามีนักวิชาการท่านต่างๆ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Manion (2003) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการแพทย์และพบว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข (Joy at Work) ประกอบด้วย

#### 4 ประการ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึงการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับความมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของคุณ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยความสุขในการทำงานทำงานมี 4 องค์ประกอบได้แก่

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2) ด้านความรักในงาน (Love at Work) เป็นความรู้สึกรัก ผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย

3) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) คือการรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จรู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อทำให้งานสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของคนที่จะปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดีมีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

Warr (1990) ได้เสนอองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ที่มีความเกี่ยวข้องกับด้านอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งความสุขที่เกิดจากการทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงานเกิดจากความผ่อนคลายไม่รู้สึกรำคาญจากการทำงาน ความพึงพอใจ ชอบใจและเต็มใจยินดีในการปฏิบัติงานของตน ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดจากความรู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงาน ได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉง ในการปฏิบัติงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2552) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานภายใต้แนวคิดเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการ คือ

- 1) การมีสุขภาพดี
- 2) การมีน้ำใจงาม
- 3) การผ่อนคลาย
- 4) การไม่หาความรู้
- 5) การมีคุณธรรมหรือดีป๊ะ
- 6) การจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองได้
- 7) การมีครอบครัวที่ดี
- 8) การมีสังคมที่ดี ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบ ของความสุขในการทำงาน จากนักวิชาการท่านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้องค์ประกอบจากแนวคิด ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ของ Manion ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ประการ ได้แก่ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ความรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง เนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีความครอบคลุมการทำงานของพนักงานภายในองค์กร และเหมาะสมกับลักษณะการทำในในยุคปัจจุบัน

## 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด 2019 (COVID-19) ต่อความสุขในการทำงาน

กระทรวงสาธารณสุข (2563) มีการรายงานการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเป็นไวรัสอุบัติใหม่ที่เริ่มขึ้นเมื่อปลายเดือนธันวาคม 2562 และพบผู้ป่วยรายแรกในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีนและแพร่กระจายไปยังประเทศอื่นๆในแถบเอเชีย โดยพบผู้ติดเชื้อนอกประเทศจีนครั้งแรกในประเทศไทย เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2563 และระบาดไปยังประเทศต่างๆทั่วโลก จากสถานการณ์การแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่องของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีแนวโน้มติดเชื้อเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้แต่ละประเทศกำหนดมาตรการเพื่อควบคุมและป้องกันการระบาด ทั้งการควบคุมการเคลื่อนย้ายของประชาชนทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ การปิดหรือจำกัดคนส่งต่างๆ ซึ่งมาตรการเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยในหลายด้าน จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด 2019 (COVID-19) ต่อความสุขในการทำงานพบว่า มีนักวิชาการท่านต่างๆ ได้กล่าวถึงผลกระทบไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สุพิชญา วงศ์วาสนา (2564) ได้กล่าวว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศชาติ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของคนในประเทศ ซึ่งผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยเช่นกัน โดยในด้านการทำงานส่งผลกระทบทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านเศรษฐกิจ หมายถึงการที่พนักงานได้รับรายได้และสวัสดิการที่น้อยลงในการทำงาน มีหนี้สินและรายจ่ายเพิ่มขึ้น เช่น ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าเครื่องแต่งกาย ค่ารักษาพยาบาล ค่าภาษี รวมถึงความไม่เป็นธรรมของปริมาณงานและค่าตอบแทน เนื่องจากผลกระทบจากเศรษฐกิจ ทำให้ผู้ประกอบการลดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ส่งผลต่อรายได้ส่วนบุคคล และรายได้ของครอบครัว

2) ด้านสภาพสังคม หมายถึง ผลกระทบในมิติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรลดน้อยลง ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในการช่วยเหลือผ่านการกระทำลดน้อยลง ส่งผลให้ความสามัคคีในองค์กรลดน้อยลง กิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ในองค์กรร่วมกันลดน้อยลง ซึ่งกิจกรรมในองค์กรจะช่วยให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงาน อีกทั้งยังช่วยลดความตึงเครียดให้พนักงานอีกด้วย

3) ด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล หมายถึง ผลกระทบด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ของคนในสังคมลดน้อยลง เนื่องจากมีมาตรการรักษาระยะห่างทางสังคมเกิดขึ้นทำให้กลุ่มคนในสังคมเกิดการรักษาระยะห่าง การติดต่อประสานงานกัน

น้อยลง งานที่ต้องร่วมกันช่วยทำอาจจะต้องทำด้วยตนเอง อาจจะทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดต่างๆ เพิ่มขึ้น จากความเครียดส่วนบุคคลก็จะส่งผลต่อการทำงานเช่นกัน

4) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง ความไม่ปลอดภัยของสถานที่ทำงาน เนื่องจากเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีความเสี่ยงเพิ่มขึ้นจากโรคระบาด ซึ่งเครื่องมือเครื่องใช้บางประเภทจะต้องใช้ร่วมกัน เมื่อมีการสัมผัสของแต่ละบุคคลก็จะสามารถทำให้ติดเชื้อโรคระบาดได้ ความสะดวกสบายในที่ทำงานลดน้อยลง เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด ทำให้สถานที่ทำงานมีความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสและเกิดอันตรายต่อสุขภาพได้ และในสถานการณ์โรคระบาด ทางองค์กรมีการส่งเสริมด้านสุขภาพของพนักงานลดลง เนื่องจากต้องให้ความสำคัญกับการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 มากกว่าการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน เป็นต้น

ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานองค์กรแห่งประเทศไทย (2564) กล่าวว่าวิกฤต COVID-19 ส่งผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยต้องออกนโยบายให้ทำงานจากที่บ้าน (work from home) เพื่อป้องกันการระบาด และองค์กรที่ได้รับผลกระทบมาก อาจมีการขอปรับลดเงินเดือนและวันทำงาน จนถึงการจ้างออก หรือไม่ต่อสัญญาจ้างใหม่ เนื่องจากไม่สามารถแบกภาระไว้ได้ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยผลกระทบที่ส่งผลต่อพนักงานหรือการทำงานมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมที่เพิ่มขึ้น ด้านความวิตกกังวลหรือความหวาดระแวง การติดเชื้อ ด้านการปรับพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันในสังคม ด้านการปรับเปลี่ยน (รูปแบบ/วิธี/เวลา) การทำงาน ด้านการเดินทางที่ทำเป็นประจำ และด้านครอบครัว

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2563) กล่าวว่า การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยใน 2 ประการคือ

1) ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การเกิดโรคระบาดโควิด 19 ก่อให้เกิดมาตรการการปิดเมือง (lockdown) เพื่อควบคุมการระบาดของโรคส่งผลให้ธุรกิจจำนวนไม่น้อยไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ เกิดการชะงักในห่วงโซ่การผลิตและการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ รวมถึงพนักงานและแรงงานจำนวนมาก มีรายได้ลดลงและต้องเผชิญความเสี่ยงอาจถูกเลิกจ้างงาน อีกทั้งยังมีอัตราหนี้สินภาคครัวเรือนสูงขึ้นตามไปด้วยจากการหดตัวทางเศรษฐกิจ

2) ด้านสังคมและสุขภาพ หมายถึง ผลกระทบที่ส่งผลถึงแรงงานในด้านสังคม คือ มิติการทำงานและการปรับตัวในสถานที่ทำงานซึ่งมีความยากลำบาก ในด้านสุขภาพได้แก่ปัญหาโรคเครียดและปัญหาทางจิต จากความกังวลต่อการแพร่ระบาดของ COVID-19 ซึ่งกรมสุขภาพจิตได้ประเมินสุขภาพจิตประชาชนในช่วงการระบาด COVID-19 ช่วงเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคมจำนวน 6 ครั้ง ในกลุ่มประชาชนและแรงงานพบว่า มีปัญหาในด้านความเครียด ภาวะหมดไฟ ภาวะซึมเศร้า และความคิดทำร้ายตัวเอง ขณะที่ผู้ป่วยเดิมมีแนวโน้มเครียดมากขึ้นจากช่วงกักตัวและไม่ได้พบแพทย์

Trinh Q. Long (2564) กล่าวว่า การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ส่งผลกระทบต่อความสุขของพนักงานในการทำงานเนื่องจากการต้องปรับเปลี่ยนสถานะการทำงาน วิธีทำงาน สภาพแวดล้อม และวิธีการโต้ตอบและสื่อสารระหว่างกัน โดยสามารถสรุปเป็นประเด็นทางผลกระทบได้ ดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ คือการถูกเลิกจ้างงานหรือการถูกลดเงินเดือนลง 2) ด้านสุขภาพจิต ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะโควิด เช่น ความวิตกกังวลในการถูกเลิกจ้าง ความเครียดจากภาวะความเสี่ยงในการติดโรคในสถานที่ทำงาน รวมถึงความซึมเศร้าที่มาจากการถูกกักตัวและทำงานที่บ้าน เป็นต้น

Marta Juchnowicz and Hanna Kinowska (2564) กล่าวว่า จากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสุขของพนักงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน หมายถึง บรรยากาศ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสนิทสนมกันและไว้วางใจลดลงเนื่องจากพนักงานจำเป็นต้องรักษาระยะห่างในการทำงาน ทำให้พนักงานและหัวหน้างานไม่สามารถพบเจอกันได้ตามปกติส่งผลให้เกิดความรู้สึกเครียด และความสัมพันธ์ลดลง

2) ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต หมายถึง สภาพร่างกายที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และสุขภาพจิตที่เกิดจากการการทำงาน โดยสามารถเกิดขึ้นจากภาวะความเครียด และความวิตกกังวลที่เพิ่มขึ้นจากการทำงาน เนื่องจากต้องระวังการติดโรคและมีงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการทำงานที่บ้าน ทำให้ไม่สามารถรักษาสสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Kevin M. Kniffin (2563) กล่าวว่า การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ส่งผลกระทบต่อพนักงานในด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ต้องปรับตัว รวมถึงปัญหาในด้านเศรษฐกิจที่พนักงานมีแนวโน้มต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นขณะที่รายได้ลดน้อยลง ซึ่งรายจ่ายประกอบด้วยรายจ่ายจากการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน เช่น ค่าใช้จ่ายในการป้องกันสุขภาพอนามัย และค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการทำงานที่บ้าน รวมถึงความเครียด ภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และการเจ็บป่วยทางกายที่เกิดจากการถูกลดบทบาทและการจ้างงานลง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อความสุขในการทำงาน จากนักวิชาการท่านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นสามารถแสดงสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อ  
ความสุขในการทำงาน

นักวิชาการ/หน่วยงานวิชาการ	ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)					
	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ด้านสภาพสังคม	ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต	ด้านครอบครัว	ด้านการปรับตัวพฤติกรรม
สุพิชญา วงศ์วาสนา (2564)	✓	✓	✓	✓		
ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานองค์กรแห่งประเทศไทย (2564)	✓	✓		✓	✓	✓
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2563)	✓		✓	✓		
Trinh Q. Long (2564)	✓			✓		
Marta Juchnowicz and Hanna Kinowska (2564)		✓		✓		
Kevin M. Kniffin (2563)	✓			✓		
รวมความถี่ขององค์ประกอบ	5	3	2	6	1	1

ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อความสุขในการทำงาน จากนักวิชาการและหน่วยงานวิชาการดังกล่าวข้างต้น (ดังตารางที่ 2.1) จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุดสำหรับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านเศรษฐกิจ และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (ตามลำดับ) ส่วนองค์ประกอบในด้านสภาพสังคม แม้ว่าจะเป็นองค์ประกอบที่มีความถี่น้อยกว่า 3 ลำดับแรก แต่ผู้ศึกษามองว่าเป็นองค์ประกอบที่ควรจะนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

ผู้ศึกษาจึงได้นำข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อความสุขในการทำงาน ทั้งสิ้น 4 ด้านมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง โดยทั้ง 4 ด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ผลกระทบด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต หมายถึง ผลกระทบต่อสภาพร่างกาย และสุขภาพจิตใจที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งมาสาเหตุจากความเครียด และความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง และเกี่ยวข้องกับการระบาดของโรคโควิด-19 โดยผลกระทบด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตสามารถเกิดได้จากหลายสาเหตุดังต่อไปนี้ (กรมสุขภาพจิต, 2563)

1.1) ความจำเป็นในการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันอย่างเคร่งครัด ต้องสวมชุดทำงานให้รัดกุม รวมถึงอุปกรณ์ป้องกัน ส่งผลต่อความเครียด ความร้อน ความอ่อนเพลีย

1.2) การถูกแยกกัก (จำกัดการสัมผัสใกล้ชิดคนอื่นทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน)

1.3) อาการของโรคโควิด-19 ในระยะแรกคล้ายกับไข้หวัดทั่วไป ทำให้พนักงานเกิดความวิตกกังวล

1.4) อัตราการตายค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับไข้หวัดใหญ่ทั่วไป และความพร้อมของสถานพยาบาลในการรองรับมีน้อย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกังวลในการมาทำงาน

1.5) เกิดความกลัวการติดเชื้อและผลกระทบที่ตามมาต่อตัวเอง และครอบครัว

1.6) ในกรณีที่พนักงานมีการติดเชื้อไวรัส เมื่อกลับเข้ามาทำงานจะถูกตีตราจากสังคม และจากเพื่อนร่วมงาน ผ่านการดูกรังเกียจหรือแบ่งแยกกีดกัน เป็นต้น

ผลกระทบด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต จึงถือเป็นผลกระทบสำคัญที่เกิดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 (COVID-19) และส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

2) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ การแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วของโควิด-19 ส่งผลให้มีจำนวนผู้ติดเชื้อมากกว่า 50 ล้านคนทั่วโลก และสร้างความเสียหายให้กับเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก เนื่องจากมาตรการการจำกัดการเดินทาง และกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ เช่น ล็อกดาวน์ และสั่งปิดสถานประกอบการเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อไวรัส (กรมการจัดหางาน, 2563) ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจหลายมิติ

2.1) ผลกระทบของโควิด-19 ต่อแรงงาน สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) พบว่าการแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้มีแรงงานถูกเลิกจ้าง แบ่งเป็นแรงงาน 3 กลุ่ม คือ 1) แรงงานในภาคการท่องเที่ยวซึ่งมีประมาณ 3.9 ล้านคน (ไม่รวมสาขาการค้าส่งและการค้าปลีก) ซึ่งได้รับผลกระทบจากการลดลงของนักท่องเที่ยวต่างชาติและการท่องเที่ยวในประเทศ ประมาณ 2.5 ล้านคน 2) แรงงานในภาคอุตสาหกรรมซึ่งได้รับผลกระทบจากสงครามการค้าตั้งแต่ก่อนโควิด-19 ระบาดและต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน จากการลดลงของอุปสงค์ทั้งในและต่างประเทศ แรงงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด 5.9 ล้านคน คาดว่ามีผู้ได้รับผลกระทบ 1.5 ล้านคน 3) การจ้างงานในภาคบริการอื่นที่ไม่ใช่การท่องเที่ยวจะได้รับผลกระทบจากมาตรการควบคุม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแพร่ระบาด เช่น การปิดสถานที่ต่างๆ ซึ่งมีการจ้างงานจำนวน 10.3 ล้านคน คาดว่าจะมีแรงงานที่ได้รับผลกระทบประมาณ 4.4 ล้านคน

2.2) ด้านการจ้างงาน ภาพรวมมีแนวโน้มลดลงทั่วโลก เนื่องจากมาตรการการจำกัดการเดินทางและกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งประเทศไทยมีแนวโน้มผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ลดลง ร้อยละ 5 เป็นอัตราที่มีการหดตัวมากที่สุด ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิก รวมถึงตลาดแรงงานได้รับผลกระทบจากการระบาดของโควิด-19 อย่างชัดเจนใน จากจำนวนผู้ว่างงานในเดือนกรกฎาคม 2563 ที่ปรับตัวเพิ่มสูงถึงร้อยละ 2 เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในปีก่อน โดยแรงงานภาคบริการเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบเป็นวงกว้างมากที่สุด 3 กลุ่ม ได้แก่ ภาคเกษตร ภาคการผลิต ภาคบริการ โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจการท่องเที่ยว เช่น บริการพักร้อน ร้านอาหาร ขนส่งสาธารณะ เป็นต้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

รวมถึงผลกระทบด้านเศรษฐกิจของพนักงานภายในองค์กรต้องมีการปรับตัว และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเดิม (สุพิชญา วงศ์วาสนา, 2564) ดังนี้

1) มีรายได้และสวัสดิการจากการทำงานลดน้อยลง ซึ่งหมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่านายหน้า โบนัส กำไรจากการประกอบธุรกิจส่วนตัว เงินปันผล ดอกเบี้ย เป็นต้น

2) มีหนี้สินและรายจ่ายเพิ่มขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วยค่าใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภค ได้แก่ ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าเครื่องแต่งกาย ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น และค่าใช้จ่ายที่ไม่เกี่ยวกับการอุปโภคบริโภค ได้แก่ ค่าภาษีของขวัญและเงินบริจาค เป็นต้น

3) มีความไม่แน่นอนของปริมาณงานและค่าตอบแทน เนื่องจากผลกระทบจากเศรษฐกิจ ทำให้ผู้ประกอบการลดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ส่งผลต่อรายได้ส่วนบุคคลและรายได้ของครอบครัว

3) ผลกระทบด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน อาจประกอบไปด้วยอุปกรณ์สิ่งในการอำนวยความสะดวกของที่จำต้องได้ หรือจะเป็นบรรยากาศในการทำงานที่สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้ โดยสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากพนักงานจำเป็นต้องปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1) การเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการทำงานที่บ้านจากมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 เนื่องจากเป็นการจำกัดการติดต่อและการสัมผัสระหว่างคน ซึ่งช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานที่บ้านส่งผลกระทบท่อความสุขของพนักงานจากสาเหตุ สภาพแวดล้อมที่บ้านไม่เอื้ออำนวย เช่น มีเสียงดัง หรือมีเด็กเล็กที่บ้าน ต้องใช้อุปกรณ์เฉพาะในการทำงาน ต้องพบปะหรือเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวนไว้มากสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ติดต่อกับผู้อื่น และต้องทำงานกับเอกสารที่ยังไม่อยู่ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ และการทำงานที่บ้าน เป็นเวลานาน อาจรู้สึกเหงา ซึ่งมีผลต่อสุขภาพจิตและผลิตภาพการทำงาน (เสาวรัช รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน, 2563)

3.2) การเว้นระยะห่างทางสังคม ส่งผลให้บรรยากาศในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรลดน้อยลง ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในการช่วยเหลือผ่านการกระทำลดน้อยลง ส่งผลให้ความสามัคคีในองค์กรลดน้อยลงไปด้วย

3.3) กิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ในองค์กรร่วมกันลดน้อยลง ซึ่งกิจกรรมในองค์กร จะช่วยให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงาน อีกทั้งยังช่วยลดความตึงเครียดให้พนักงาน

3.4) เกิดการแบ่งกลุ่มในการทำงานและการไว้วางใจ ซึ่งสภาพสังคมที่มีความไม่ไว้วางใจกันก็จะเกิดการขัดแย้งภายในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

3.5) การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากสัญญาณอินเทอร์เน็ตขัดข้อง การปฏิบัติงานที่บ้านล่าช้า หรือการรอการเซ็นเอกสารต่างๆ จากกลุ่มงานอื่นๆ การประชุม Conference ทำได้ยาก เนื่องจากมีข้อจำกัดในการสื่อสารผ่าน Application line ได้รับการตอบรับจากผู้เกี่ยวข้องล่าช้าเพราะบางครั้งโทรศัพท์ไม่ได้อยู่กับตัว เป็นต้น

4) ผลกระทบด้านสภาพสังคม หมายถึง ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และมาตรการควบคุมการระบาดที่เข้มงวดของรัฐ ก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2563) ผ่านการก่อให้เกิดวิถีชีวิตใหม่ (New Normal Behavior) หรือวิถีชีวิตปกติแบบใหม่ทางด้านสังคม ความเชื่อ วัฒนธรรม วิถีชีวิต เนื่องจากผลกระทบจากโรค COVID-19 อย่างรุนแรง ผู้คนติดเชื่อล้มตายเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ด้านสังคมและวัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

4.1) การทักทายโอบอ้อมปราคราย จากความใกล้ชิดถูกเนื้อ ต้องตัวกันของชาวตะวันตก เช่น การจับมือ การกอด การหอมแก้ม หรือแม้กระทั่งการแตะแขนหรือไหล่ มาเป็นการทักทายที่ไม่ถูกเนื้อต้องตัวกันแต่สุภาพเรียบร้อย ทำให้รู้สึกถึงความสนิทสนม เป็นกันเองไม่ต่างจากการสัมผัสกัน เช่น การไหว้ หรือการยื่นทิ้งระยะห่างเวลาพูดคุย และมารยาทการไม่พูดคุยเสียงดังหรือตะโกนใส่กันในที่สาธารณะ เป็นต้น

4.2) การทำงานยากลำบากขึ้นทั้งในการสื่อสารผ่านฉากรุ่น และการต้องระวังตัวในการส่งเอกสาร หรือการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต และวิถีในการทำงานรูปแบบใหม่จึงเป็นหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

### 2.3.1 สภาพทั่วไปของจังหวัดระยอง

#### 2.3.1.1 สภาพเศรษฐกิจ

รายงานผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดระยอง (GROSS PROVINCIAL PRODUCT AT CURRENT MARKET PRICES : GPP) ณ ราคาประจำปี พ.ศ. 2562 มีมูลค่าเท่ากับ 993,978 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 5.9 ของ GDP ประเทศ รายได้ต่อคนต่อหัว เท่ากับ 988,748 บาท ต่อคนต่อปี เป็นอันดับ 1 ของภาคตะวันออกและของประเทศ โดยมีโครงสร้างเศรษฐกิจจังหวัดระยอง แบ่งเป็น ภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ 80.3 ภาคบริการ ร้อยละ 17.0 ภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 2.7 (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2564)

#### 2.3.1.2 สถานการณ์ด้านแรงงาน

ประชากรและกำลังแรงงาน จังหวัดระยองมีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 926,348 คน เป็นผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 773,360 คน จำแนกเป็น ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 577,988 คน แยกเป็นผู้มีงานทำ 572,647 คน ผู้ว่างงาน 5,341 คน ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน มีจำนวน 195,372 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2564)

### 2.3.2 ความเป็นมาของนิคมอุตสาหกรรม จ.ระยอง

นิคมอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง เริ่มพัฒนาขึ้นจากโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยรัฐบาลได้กำหนดแนวทางการพัฒนาให้จังหวัดระยองเป็นศูนย์กลางความเจริญแห่งใหม่ ทั้งในด้านการศึกษาและวิจัยด้านเทคโนโลยี และยังกำหนดให้เป็นประตูทางออกให้กับภาคตะวันออกเนื่องเหนือในการขนส่งสินค้าโดยไม่ผ่านกรุงเทพฯ มีการจัดเตรียมสาธารณูปโภคพื้นฐานและทำเรื่อน้ำลึกไว้เพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทางเรือ นอกจากนี้จังหวัดระยองยังได้รับการกำหนดเขตส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนให้อยู่ในเขต 3 ของการส่งเสริมการลงทุน ส่งผลให้จังหวัดระยองมีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว และกลายเป็นจังหวัดที่มีมูลค่าการลงทุนด้านอุตสาหกรรมสูงที่สุดในประเทศไทย โดยข้อมูลจากรายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน ไตรมาส 3 ปี 2564 จังหวัดระยอง (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2564) ระบุว่าสาขาอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่

#### 1) อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี

เงินลงทุน : 434,500.86 ล้านบาท

จำนวนโรงงาน : 200 แห่ง

จำนวนพนักงาน : 12,930 คน

#### 2) อุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์และอุปกรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เงินลงทุน : 204,780.95 ล้านบาท

จำนวนโรงงาน : 275 แห่ง

จำนวนพนักงาน : 40,576 คน

3) อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะขั้นมูลฐาน

เงินลงทุน : 129,601.90 ล้านบาท

จำนวนโรงงาน : 44 แห่ง

จำนวนพนักงาน : 10,708 คน

สำหรับนิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดระยอง รัฐบาลได้มีนโยบายกำหนดให้เป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ตามพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 มีเป้าหมายในการจัดตั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อกิจการอุตสาหกรรมภายในนิคมอุตสาหกรรมโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนี้

1) เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง โดยผู้ลงทุนจะได้รับสิทธิประโยชน์จากการประกอบกิจการในพื้นที่เขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อกิจการอุตสาหกรรม

2) เพื่อรองรับการลงทุนของอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-Curve) และมีการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการที่จำเป็นต่อการประกอบกิจการอุตสาหกรรม

3) เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและการสร้างรายได้ พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่

4) เป็นการส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการผลิตให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0

5) เพื่อให้อุตสาหกรรมที่สนับสนุนและเกี่ยวเนื่องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายที่อยู่ในพื้นที่มีการขยายตัวและมีมูลค่าเพิ่ม

### 2.3.3 จำนวนสถานประกอบการ

นิคมอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง มีจำนวนนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ทั้งสิ้น 11 แห่ง ดังนี้

1) นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

ที่ตั้ง: ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

เนื้อที่: 8,558 ไร่

อุตสาหกรรมหลัก: ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ ตะวันออก (มาบตาพุด)

ที่ตั้ง: ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง  
เนื้อที่: 3,747 ไร่

อุตสาหกรรมหลัก: ปิโตรเคมี เหล็ก ไฟฟ้า และบำบัดน้ำเสีย

3) นิคมอุตสาหกรรมผาแดง

ที่ตั้ง: ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง  
เนื้อที่: 540 ไร่

อุตสาหกรรมหลัก: เม็ดพลาสติกและเคมีภัณฑ์

4) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ที่ตั้ง: ตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง  
เนื้อที่: 9,688 ไร่

อุตสาหกรรมหลัก: กลุ่มยานยนต์ โลหะภัณฑ์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และพลาสติก

5) นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง

ที่ตั้ง: ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง  
เนื้อที่: 16,984 ไร่

อุตสาหกรรมหลัก: กลุ่มยานยนต์และอุตสาหกรรมเบา

6) นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย

ที่ตั้ง: ตำบลบ้านฉาง อำเภอบ้านฉาง ระยอง  
เนื้อที่: 3,220 ไร่

อุตสาหกรรมหลัก: เชื้อเพลิงชีวภาพ เคมีชีวภาพ พลาสติกและเคมีภัณฑ์

7) นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด

ที่ตั้ง: ตำบลตาสิทธิ์ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง  
เนื้อที่: 8,003 ไร่

อุตสาหกรรมหลัก: อุปกรณ์ อะไหล่และชิ้นส่วนรถยนต์

8) นิคมอุตสาหกรรมอาร์ ไอ แอล

ที่ตั้ง: ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง  
เนื้อที่: 1,736.27 ไร่

อุตสาหกรรมหลัก: ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์

9) นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อินดัสเตรียล เอสเตท ระยอง

ที่ตั้ง: ตำบลหนองบัวและบางบุตร อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง  
เนื้อที่: 2,200 ไร่

อุตสาหกรรมหลัก: อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ โลหะ ยางรถยนต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10) นิคมอุตสาหกรรมหลักชัยเมืองยาง

ที่ตั้ง: ตำบลสำนักทอง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

เนื้อที่: 2,211 ไร่

อุตสาหกรรมหลัก: ผลิตภัณฑ์ยางพารา

11) นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอระยอง 36

ที่ตั้ง: ตำบลพัฒนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

เนื้อที่: 1,281 ไร่

อุตสาหกรรมหลัก: ยานยนต์ หุ่นยนต์ โลจิสติกส์ พลาสติกและพอลิเมอร์

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและและบททวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อ “ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง”พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สุพิชญา วงศ์วาสนา (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายการโดยสาร กรณีศึกษา บริษัท บางกอกโฟลท์เซอร์วิสเชส จำกัด (BFS) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) ศึกษาระดับปัจจัยผลกระทบจาก COVID-19 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน
- 3) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

งานวิจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายการโดยสาร บริษัทบางกอกโฟลท์เซอร์วิสเชส จำกัด (BFS) โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานทั้งหมด 100% เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 140 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน อันดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพเศรษฐกิจของพนักงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านสภาพสังคม ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า การพยากรณ์ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภัทรศานัย ไต้ไธสง (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด

2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัททั้งหมด จำนวน 370 คน แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 368 ชุด เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71 ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ้และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ เพศหญิงอายุ 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรีอายุการทำงาน 1-3 ปี ภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความ สุขในการทำงาน คือ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีผลกับความสุขในการทำงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ส่วนเพศ อายุและสถานภาพ ไม่มีผลกับความสุข ในการทำงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด คือ ค่า  $r = 0.779$ , ค่า  $p\text{-value} = 0.000$  รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในทำงาน ตามลำดับ

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้มานำมาวิเคราะห์ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบเชิง

อนุมานใช้ การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Sample T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน จากผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 1-5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงานด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมาก จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในระหว่างกลุ่ม ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก

สุภาณี ทองแสง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1 และเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1 จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคลประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1 จำนวนทั้งหมด 129 คน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1 มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1 ต่างกัน

กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ, อภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร และแสงอรุณ อิศระมาลัย (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา การวิจัยเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในเขตอำเภอเมืองยะลา จำนวน 108 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์ในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .56$  และ  $t = 36, p < .001$ ) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ( $r = -.28, p < .01$ ) คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานสามารถรวมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราได้ร้อยละ 34 ( $R = .34, p = .017$ ) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด ( $B = .53, p < .001$ ) ผลการวิจัยครั้งนี้ให้ข้อเสนอแนะการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยโดยลดความเสี่ยง ในงานเพื่อให้พนักงานเกิดความสุข ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งตัวพนักงานและระบบอุตสาหกรรมต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินงาน

การศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นวิธีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลผ่านทางแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาผ่านทางโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งจะนำมาวิเคราะห์และสรุปผลในเชิงสถิติของการหาผลการวิจัยในครั้งนี้ โดยที่ทางผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่ จังหวัดระยอง ซึ่งในที่นี่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

##### 3.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่ จังหวัดระยอง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากร

สูตรของ Cochran (1977) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรดังนี้

จากสูตร 
$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

เมื่อ  $n$  แทนค่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

$p$  แทนค่า สัดส่วนของลักษณะประชากรที่ต้องการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

e แทนค่า ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

Z แทนค่า ความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการใช้เพื่อสรุปผลการศึกษา

- ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า Z = 1.96

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{P(1-P)Z^2}{e^2} \\ n &= \frac{0.5(1-0.5)1.96^2}{0.05^2} \\ n &= \frac{0.5 \times 0.5 \times 3.84}{0.0025} \end{aligned}$$

$$n = 384$$

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n) ที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 384 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง ในปี พ.ศ. 2564 จำนวน 400 คน

### 3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากเพื่อเลือกตัวแทนของกลุ่มผ่านช่องทาง Social Media เลือกตัวแทน 1 ช่องทาง ได้แก่ Facebook

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเลือกเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่ จังหวัดระยองที่อยู่ใน Social Media กลุ่มตัวอย่าง โดยช่องทาง Social Media มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนของการสุ่มตัวอย่างในช่องทาง Social Media (Facebook)

ช่องทาง	จำนวน (คน)
กลุ่มคนหางานอมตะนครระยอง	100
กลุ่มคนทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด	100
กลุ่มหางานปลวกแดง	100
กลุ่มหางานอีสเทิร์นซีบอร์ด	100
รวม	400

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 3.1 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเข้าถึงข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด ด้วยการขอความร่วมมือกับกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการทำแบบสอบถามการวิจัยผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Forms)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 400 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง มีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

#### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaires) ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานี้ใหม่ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaires) ที่มีลักษณะเป็นแบบ Check List ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ความเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้แก่ ผลกระทบด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ผลกระทบด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และผลกระทบด้านสภาพสังคม โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) การรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

### 3.2.2 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ทำการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์

2) สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

3) จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4) การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เมื่อผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ขั้นตอนต่อไปเป็นการนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดสอบ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำไปหาค่าโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือ
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$S_t^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่อยู่ในเกณฑ์ ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ ) ซึ่งในแบบสอบถามจะต้องได้ค่า แอลฟา ( $\alpha$ ) ไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ผลการทดสอบความเชื่อมั่น จำนวน 30 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
ด้านผลกระทบด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต	0.77
ด้านผลกระทบด้านเศรษฐกิจ	0.83
ด้านผลกระทบด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.76
ด้านผลกระทบด้านสภาพสังคม	0.83
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.81
ด้านการรักในงาน	0.79
ด้านความสำเร็จในงาน	0.83
เกณฑ์การยอมรับความเชื่อมั่น โดยรวม	0.83

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยวางแผนการดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

3.3.1 รวบรวมจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการเก็บแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มประชากรที่ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ Google Form กับกลุ่มตัวอย่างในช่องทาง Facebook เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมคำตอบแล้ว จากนั้นจะตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

3.3.2 ค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้ว ได้แก่ บทความ เอกสาร สิ่งพิมพ์ วารสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐ และเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้เป็นส่วนประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่อเดือน

2) หาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 (COVID-19) ได้แก่ ผลกระทบด้านสังคม ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ และผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ การรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

3) หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 (COVID-19) ได้แก่ ผลกระทบด้านสังคม ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ และผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

#### 3.4.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐาน ดังนี้

- 1) สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วัดค่าของข้อมูลเพื่อเทียบเกณฑ์หาระดับของข้อมูล
- 2) สถิติวิเคราะห์ค่าที (t - test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน
- 3) สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F - test) หรือ One - way ANOVA แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม
- 4) ใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### 3.4.3 การทดสอบสมมติฐาน

##### ตารางที่ 3.3 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	

##### ตารางที่ 3.3 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
1.1 พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยองที่มีเพศต่างกันจะมี ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	t-test
1.2 พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยองที่มีอายุต่างกันจะมี ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
1.3 พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
1.4 พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยองที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
1.5 พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยองที่มีรายได้ต่างกันจะมี ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
สมมุติฐานที่ 2 ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โคโรนา 2019 (COVID-19) ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัด ระยอง	Multiple Regression Analysis

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งจะนำมาวิเคราะห์และสรุปผลในเชิงสถิติ โดยใช้สถิติ 2 ประเภทในการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการบรรยายหรืออธิบายลักษณะต่าง ๆ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างหรือประชากร โดยทางการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 $\bar{X}$  คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum X_i$  คือ ผลรวมของค่าต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  คือ ขนาดตัวอย่าง

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ  $S.D.$  หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 $X$  หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

1) สถิติ t - test ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม คือ เพศของกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งเป็น ชาย และหญิง กับตัวแปรตาม

$$\text{สูตร} \quad t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ  $t$  แทนค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution

$X_1, X_2$  แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$S_1^2, S_2^2$  แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

$n_1, n_2$  แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

$MS_b$  แทนค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_w$  แทนค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

เมื่อ MSE แทนค่าความแปรปรวนจาก one way ANOVA

$n_i$  แทนจำนวนข้อมูลกลุ่มที่ i

$n_j$  แทนจำนวนข้อมูลกลุ่มที่ j

วิธี LSD มีขั้นตอน ดังนี้

1) คำนวณค่า LSD

2) คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย  $\bar{x}_i - \bar{x}_j$

3) นำค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$  เปรียบเทียบกับค่า LSD

3.1) ถ้าค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j| > \text{ค่า LSD}$  แสดงว่า  $\mu_i \neq \mu_j$

3.2) ถ้าค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j| \leq \text{ค่า LSD}$  แสดงว่า  $\mu_i = \mu_j$

3) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่ากลุ่มตัวแปรอิสระ ( $\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$ ) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง และส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้เรียกว่า ค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error :  $\epsilon$ ) ซึ่งในการวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์  $\alpha$  และ  $\beta_1$  จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้ สมการดังกล่าว มีความคาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y_j = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_{pj} + \epsilon_j$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยที่ X คือ ตัวแปรอิสระ  
 Y คือ ตัวแปรตาม  
 K คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ  $\alpha$  และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระ ทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์

ส่วน  $\beta$  และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระ ของแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

$$b_i = \frac{\sum X_i Y_i - \frac{\sum X_i \sum Y_i}{n}}{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}$$

การวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

1. ความผิดพลาด (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) จะต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน
4. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

#### 4.1 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

##### 4.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.50 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.50 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	214	53.50
ชาย	186	46.50
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในช่วงน้อยกว่า 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาคือ มีอายุในช่วงน้อยกว่า 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.80 และมีอายุในช่วง 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.10 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 26-35 ปี	147	36.80
36-45 ปี	181	45.30
46 ปีขึ้นไป	72	18.00
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.30 และสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	44	11.00
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส.	176	44.00
ปริญญาตรี	169	42.30
สูงกว่าปริญญาตรี	11	2.80
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมาคือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.80 และรายได้ 25,001 บาทหรือมากกว่า น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.50 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	155	38.80
15,001-25,000 บาท	163	40.80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
25,001 บาท หรือมากกว่า	82	20.50
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มิมีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.30 รองลงมาคือ ประสบการณ์ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.50 ประสบการณ์ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.50 และ 16 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.80 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	129	32.30
6-10 ปี	118	29.50
11-15 ปี	82	20.50
16 ปีขึ้นไป	71	17.80
รวม	400	100.00

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ความเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

ผลการวิเคราะห์ความเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพสังคม มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.67) รองลงมาคือ ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต (ค่าเฉลี่ย 4.52) ด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.36) และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.35) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019

ผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต	4.52	0.60	มากที่สุด	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านเศรษฐกิจ	4.36	0.48	มากที่สุด	3
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	4.35	0.46	มากที่สุด	4
ด้านสภาพสังคม	4.67	0.37	มากที่สุด	1
รวม	4.48	0.31	มากที่สุด	

จากผลการวิเคราะห์ความเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 สามารถจำแนกรายด้าน ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลกระทบทางสุขภาพจิต เช่น ความเครียดจากการต้องสวมอุปกรณ์ป้องกัน COVID-19 เป็นต้น มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.57) รองลงมาคือ ผลกระทบทางสุขภาพกาย เช่น การเจ็บป่วยจาก COVID-19 โรคผิวหนังจากการแพ้ หน้ากากอนามัย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.50) และความหวาดระแวง การติดเชื้อ COVID-19 จนส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.49) ตามลำดับแสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านได้รับผลกระทบทางสุขภาพกาย เช่น การเจ็บป่วยจาก COVID-19 โรคผิวหนังจากการแพ้ หน้ากากอนามัย เป็นต้น	4.50	0.54	มากที่สุด	2
2. ท่านได้รับผลกระทบทางสุขภาพจิต เช่น ความเครียดจากการต้องสวมอุปกรณ์ป้องกัน COVID-19 เป็นต้น	4.57	0.52	มากที่สุด	1
3. ท่านมีความหวาดระแวงการติดเชื้อ COVID-19 จนส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน	4.49	0.52	มากที่สุด	3
รวม	4.52	0.60	มากที่สุด	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ด้านเศรษฐกิจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้ผลกระทบด้านสวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้างลดลง มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมาคือ ได้รับผลกระทบด้านรายได้จากอาชีพหลักลดลง (ค่าเฉลี่ย 4.42) และได้รับผลกระทบด้านรายได้จากอาชีพเสริมลดลง น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านได้รับผลกระทบด้านรายได้จากอาชีพหลักลดลง	4.42	0.60	มากที่สุด	2
2. ท่านได้รับผลกระทบด้านรายได้จากอาชีพเสริมลดลง	4.21	0.73	มากที่สุด	3
3. ท่านได้ผลกระทบด้านสวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้างลดลง	4.45	0.62	มากที่สุด	1
รวม	4.36	0.48	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่ได้ได้รับความสะดวกในการทำงานภายใต้มาตรการควบคุมโรค เช่น การใส่เฟซชีลด์ การใส่หน้ากากอนามัย การใส่ถุงมือ เพิ่มเติมในขณะปฏิบัติงาน มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.42) รองลงมาคือ มีปริมาณขยะติดเชื้อเพิ่มขึ้น เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือยาง (ค่าเฉลี่ย 4.39) และสภาพแวดล้อมภายในบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงด้านลบ ทำให้ทำงานลำบาก เนื่องจากมาตรการควบคุมโรค เช่น มีการทำฉากกั้นเพื่อรักษาระยะห่าง มีการแปะกระดาษกาวเพื่อกำหนดให้เว้นระยะห่าง เป็นต้น น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.25) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. บริษัทของท่านมีปริมาณขยะติดเชื้อเพิ่มขึ้น เช่น หน้ากากอนามัยถุงมือยาง	4.39	0.61	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
2. ท่านไม่ได้รับความสะดวกในการทำงานภายใต้มาตรการควบคุมโรค เช่น การใส่เฟซชีลด์ การใส่หน้ากากอนามัย การใส่ถุงมือเพิ่มเติมในขณะปฏิบัติงาน	4.42	0.62	มากที่สุด	1
3. สภาพแวดล้อมภายในบริษัทของท่านมีการเปลี่ยนแปลงด้านลบ ทำให้ทำงานลำบากเนื่องจากมาตรการควบคุมโรค เช่น มีการทำฉากกั้นเพื่อรักษาระยะห่าง มีการแปะกระดาษกาวเพื่อกำหนดให้เว้นระยะห่าง เป็นต้น	4.25	0.62	มากที่สุด	3
รวม	4.35	0.46	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ด้านสภาพสังคม พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความกังวลในการเดินทางบางช่วงเวลา เช่น กลางคืน เนื่องจากมาตรการล็อกดาวน์หรือการเดินทางข้ามเขตพื้นที่ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51) รองลงมาคือ ร่วมงานสื่อสารกันยากขึ้น เนื่องจากมาตรการควบคุมโรค เช่น การต้องสื่อสารผ่านฉากกั้น การเว้นระยะห่างในการพูดคุย การกำหนดจำนวนบุคคลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.45) และไม่ได้พบปะสังสรรค์กัน เนื่องจากมาตรการควบคุมโรคที่ห้ามเคลื่อนย้ายแรงงานหรือเดินทางข้ามจังหวัด น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.44) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ด้านสภาพสังคม

ด้านสภาพสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานสื่อสารกันยากขึ้นเนื่องจากมาตรการควบคุมโรค เช่น การต้องสื่อสารผ่านฉากกั้น การเว้นระยะห่างในการพูดคุย การกำหนดจำนวนบุคคลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น	4.45	0.65	มากที่สุด	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านสภาพสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
2. ท่านและครอบครัวไม่ได้พบปะสังสรรค์กัน เนื่องจากมาตรการควบคุมโรคที่ห้ามเคลื่อนย้ายแรงงานหรือเดินทางข้ามจังหวัด	4.44	0.53	มากที่สุด	3
3. ท่านมีความกังวลในการเดินทางบางช่วงเวลา เช่น กลางคืน เนื่องจากมาตรการล็อกดาวน์ หรือการเดินทางข้ามเขตพื้นที่	4.51	0.53	มากที่สุด	1
รวม	4.67	0.57	มากที่สุด	

#### 4.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.52) รองลงมาคือ ด้านการรักในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.48) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 4.46) และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.41) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.46	0.32	มากที่สุด	3
ด้านการรักในงาน	4.48	0.33	มากที่สุด	2
ด้านความสำเร็จในงาน	4.52	0.35	มากที่สุด	1
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.41	0.35	มากที่สุด	4
รวม	4.47	0.27	มากที่สุด	

จากผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง สามารถจำแนกรายด้านได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ มีความสุขในการทำงานร่วมกับหัวหน้า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน หรือผู้บริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.49) หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 4.47) และมีการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจและแสดงความห่วงใยเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเรื่องงาน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1 ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.46	0.54	มากที่สุด	4
2 ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน หรือผู้บริหารของบริษัท	4.49	0.54	มากที่สุด	2
3 ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.61	มากที่สุด	1
4 ท่านมีการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจและแสดงความห่วงใยเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเรื่องงาน	4.38	0.61	มากที่สุด	6
5. หัวหน้างานของท่านมีการบริหารความขัดแย้งในการทำงานที่ดีเพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน	4.45	0.69	มากที่สุด	5
6. หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อกัน	4.47	0.57	มากที่สุด	3
รวม	4.46	0.32	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน ด้านการรักในงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กำลังใจในการทำงาน ไม่รู้สึกเครียดหรือเบื่อหน่ายเมื่อต้องมาทำงาน มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.56) รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.54) มีความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.47) และความสุขกับการทำงานที่ท่านไม่คำนึงถึงเวลางาน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.13

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 ความสุขในการทำงาน ด้านการรักในงาน

ด้านการรักในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ จากหัวหน้างานหรือผู้บริหารบริษัท	4.43	0.55	มากที่สุด	5
2. ท่านมีกำลังใจในการทำงาน ไม่รู้สึกเครียดหรือเบื่อหน่ายเมื่อต้องมาทำงาน	4.57	0.54	มากที่สุด	1
3. ท่านมีความสุขกับการทำงานที่ทำจนไม่คำนึงถึงเวลางาน	4.38	0.62	มากที่สุด	6
4. ท่านมีความภาคภูมิใจและมีเป้าหมายในการทำงาน	4.46	0.60	มากที่สุด	4
5. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.54	0.52	มากที่สุด	2
6. ท่านมีความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.61	มากที่สุด	3
รวม	4.48	0.63	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การร่วมงานมีการร่วมมือกันวางแผนการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59) รองลงมาคือ ได้รับโอกาสปรับเลื่อนระดับเงินเดือนตามผลงานอย่างเป็นที่น่าพอใจ (ค่าเฉลี่ย 4.57) หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานมีการให้คำแนะนำและแลกเปลี่ยนแนวทางต่าง ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.53) และได้รับการได้รับการยกย่องชมเชยหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งหากท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.43) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านมีความพึงพอใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	4.44	0.60	มากที่สุด	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
2. หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานของท่านมีการให้คำแนะนำและแลกเปลี่ยนแนวทางต่าง ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.53	0.58	มากที่สุด	3
3. ท่านได้รับการได้รับการยกย่องชมเชยหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งหากท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.52	มากที่สุด	6
4. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานร่วมกับบริษัทที่ท่านทำงานปัจจุบัน	4.52	0.55	มากที่สุด	4
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการร่วมกันวางแผนการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.59	0.51	มากที่สุด	1
6. ท่านได้รับโอกาสปรับเลื่อนระดับเงินเดือนตามผลงานอย่างเป็นที่น่าพอใจ	4.57	0.52	มากที่สุด	2
รวม	4.52	0.54	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมอบหมายงานให้ได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.49) ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้กำลังใจหรือกล่าวชมเชยกันเมื่อทำงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.46) และได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานให้ทำงานที่มีความยากขึ้นจากเดิมน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของท่านมอบหมายงานให้ได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถ	4.49	0.52	มากที่สุด	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
2. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.66	0.49	มากที่สุด	1
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีการให้กำลังใจหรือกล่าวชมเชยกันเมื่อทำงานสำเร็จ	4.46	0.54	มากที่สุด	3
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานให้ทำงานที่มีความยากขึ้นจากเดิม	4.23	0.69	มากที่สุด	6
5. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับความสามารถในการทำงานของท่าน	4.27	0.65	มากที่สุด	5
6. ท่านได้รับเลือกให้เข้าอบรมด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อเตรียมตัวในการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต	4.34	0.69	มากที่สุด	4
รวม	4.41	0.35	มากที่สุด	

4.1.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	เพศ	n	ค่าเฉลี่ย	t	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ชาย	214	4.45	0.636	0.509
	หญิง	186	4.48		
ด้านการรักในงาน	ชาย	214	4.46	0.917	0.558
	หญิง	186	4.49		
ด้านความสำเร็จในงาน	ชาย	214	4.50	-1.063	0.159
	หญิง	186	4.54		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	เพศ	n	ค่าเฉลี่ย	t	Sig.
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ชาย	214	4.41	-0.272	0.781
	หญิง	186	4.40		
ด้านรวม	ชาย	214	4.46	-0.737	0.396
	หญิง	186	4.48		

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.26	2.585	0.077
	ภายในกลุ่ม	41.06	397	0.10		
	รวม	41.61	399			
ด้านการรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.28	2	0.64	6.129	0.002**
	ภายในกลุ่ม	41.43	397	0.10		
	รวม	42.71	399			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.23	2	1.11	9.735	0.000**
	ภายในกลุ่ม	45.50	397	0.11		
	รวม	47.73	399			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.24	2.042	0.131
	ภายในกลุ่ม	48.14	397	0.12		
	รวม	48.63	399			
ด้านรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.96	2	0.32	6.711	0.001**
	ภายในกลุ่ม	28.24	397	0.07		
	รวม	29.20	399			

หมายเหตุ : \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) ระหว่าง อายุกับความสุขในการทำงาน พบว่า

อายุน้อยกว่า 26 - 35 ปี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการรักในงาน มากกว่า อายุ 36-45 ปี

อายุ 36-45 ปี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการรักในงาน น้อยกว่า 46 ปีขึ้นไป

อายุน้อยกว่า 26 - 35 ปี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน มากกว่า อายุ 46 ปีขึ้นไป

อายุน้อยกว่า 36 - 45 ปี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน น้อยกว่า อายุ 46 ปีขึ้นไป

อายุ น้อยกว่า 26-35 ปี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านรวม น้อยกว่า อายุ 46 ปีขึ้นไป

อายุ 36-45 ปี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านรวม น้อยกว่า อายุ 46 ปีขึ้นไปแสดงดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง อายุ กับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
			26-35 ปี		
			n = 147	n = 181	n = 72
ด้านการรักในงาน	น้อยกว่า 26-35 ปี	4.51	-	0.006**	0.422
	36-45 ปี	4.41	-	-	0.003**
	46 ปีขึ้นไป	4.55	-	-	-
ด้านความสำเร็จในงาน	น้อยกว่า 26-35 ปี	4.50	-	0.344	0.001**
	36-45 ปี	4.46	-	-	0.000**
	46 ปีขึ้นไป	4.67	-	-	-
ด้านรวม	น้อยกว่า 26-35 ปี	4.47	-	0.062	0.041*
	36-45 ปี	4.42	-	-	0.000**
	46 ปีขึ้นไป	4.55	-	-	-

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.03	3	0.34	3.35	0.019*
	ภายในกลุ่ม	40.58	396	0.10		
	รวม	41.61	399			
ด้านการรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.18	3	0.06	1.77	0.152
	ภายในกลุ่ม	42.53	396	0.10		
	รวม	42.71	399			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.63	3	0.21	4.98	0.007**
	ภายในกลุ่ม	47.10	396	0.11		
	รวม	47.73	399			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.42	3	0.14	1.15	0.326
	ภายในกลุ่ม	48.21	396	0.12		
	รวม	48.63	399			
ด้านรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.40	3	0.13	2.46	0.024*
	ภายในกลุ่ม	28.79	396	0.07		
	รวม	29.19	399			

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) ระหว่าง จำแนกตามระดับการศึกษา กับความสุขในการทำงาน พบว่า

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ น้อยกว่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส.

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มากกว่า ปริญญาตรี

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน มากกว่า ปริญญาตรี แสดงดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ระหว่าง ระดับการศึกษา กับความสุขในการทำงาน

ความสุข ในการ ทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า/ ปวส.	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
			n = 176	n = 169	n = 44	n = 11
ด้านการ ติดต่อ สัมพันธ์	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	4.43	-	0.021*	0.247	0.262
	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า/ปวส.	4.51	-	-	0.009**	0.751
	ปริญญาตรี	4.37	-	-	-	0.107
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.55	-	-	-	-
ด้าน ความสำเร็จ ในงาน	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	4.49	-	0.359	0.708	0.475
	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า/ปวส.	4.56	-	-	0.043*	0.157
	ปริญญาตรี	4.51	-	-	-	0.397
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.41	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความสุข ในการ ทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า/ ปวส.	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
			n = 176	n=169	n=44	n =11
ด้านรวม	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	4.44	-	0.879	0.858	0.140
	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า/ปวส.	4.50	-	-	0.020**	0.501
	ปริญญาตรี	4.44	-	-	-	0.925
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.45	-	-	-	-

หมายเหตุ : \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่าง กลุ่ม	0.01	2	0.13	0.08	0.916
	ภายในกลุ่ม	41.59	397	0.10		
	รวม	41.60	399			
	ระหว่าง กลุ่ม	0.04	2	0.25	2.462	0.024*
ด้านการรักในงาน	ภายในกลุ่ม	42.66	397	0.10		
	รวม	42.70	399			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความสูงในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.89	7.58	0.001**
	ภายในกลุ่ม	47.72	397	0.11		
	รวม	47.72	399			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	0.89	7.58	0.100
	ภายในกลุ่ม	46.84	397	0.11		
	รวม	48.62	399			
ด้านรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.17	2.92	0.013*
	ภายในกลุ่ม	29.05	397	0.06		
	รวม	29.18	399			

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสูงในการทำงานพบว่า

รายได้ 15,001-25,000 บาท มีระดับความสูงในการทำงาน ด้านการรักในงาน น้อยกว่า รายได้ 25,001 บาท หรือมากกว่า

รายได้ 15,001-25,000 บาท มีระดับความสูงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน น้อยกว่า รายได้ 25,001 บาท หรือมากกว่า

รายได้ 15,001-25,000 บาท มีระดับความสูงในการทำงาน ด้านรวม น้อยกว่า รายได้ 25,001 บาท หรือมากกว่า แสดงดังตารางที่ 4.22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	25,001 บาท หรือมากกว่า
			n = 155	n = 163	n = 82
ด้านการรัก ในงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.42	-	0.646	0.098
	15,001-25,000 บาท	4.47	-	-	0.020*
	25,001 บาท หรือ มากกว่า	4.50	-	-	-
ด้าน ความสำเร็จ ในงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.48	-	0.121	0.659
	15,001-25,000 บาท	4.51	-	-	0.007**
	25,001 บาท หรือ มากกว่า	4.52	-	-	-
ด้านรวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.44	-	0.152	0.118
	15,001-25,000 บาท	4.48	-	-	0.006**
	25,001 บาท หรือ มากกว่า	4.49	-	-	-

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตารางที่ 4.23

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.30	3	0.099	0.946	0.418
	ภายในกลุ่ม	41.32	396	0.104		
	รวม	41.61	399			
ด้านการรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.07	3	0.023	0.213	0.887
	ภายในกลุ่ม	42.64	396	0.108		
	รวม	42.71	399			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.57	3	0.19	1.597	0.190
	ภายในกลุ่ม	47.16	396	0.119		
	รวม	47.73	399			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.36	3	0.453	3.794	0.011*
	ภายในกลุ่ม	47.28	396	0.119		
	รวม	48.64	399			
ด้านรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.28	3	0.092	1.258	0.288
	ภายในกลุ่ม	28.92	396	0.073		
	รวม	29.20	399			

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า

ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการรักในงาน น้อยกว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการรักในงาน น้อยกว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี

ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการรักในงาน น้อยกว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป แสดงดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบผลต่างของ ค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
			n = 129	n = 118	n = 82	n = 71
ด้านการรักในงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.44	-	0.002**	0.015*	0.077
	6-10 ปี	4.45	-	-	0.714	0.362
	11-15 ปี	4.46	-	-	-	0.603
	16 ปีขึ้นไป	4.50	-	-	-	-

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

การวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง พบว่า ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ได้แก่ ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านเศรษฐกิจ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านสภาพสังคม ส่งผลกระทบบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.54 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.29 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.29 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Standard Error) เท่ากับ 0.27 นอกจากนี้ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 0.11 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 หรือถ้า VIF ที่มีค่ามากที่สุดคือ 9.49 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่เกิน 10 ดังนั้นแสดงว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่า ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สามารถทำนายระดับผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 20.90 และเมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่า Beta เท่ากับ 0.26 รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่า Beta เท่ากับ 0.14 ตามลำดับแสดงดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.40	0.18		13.13	0.000**		
1. ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต	-0.06	0.04	-1.21	-1.62	0.105	0.32	3.11
2. ด้านเศรษฐกิจ	0.14	0.05	0.21	2.44	0.015*	0.24	4.01
3. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.26	0.06	0.30	4.06	0.000**	0.32	3.11
4. ด้านสภาพสังคม	0.10	0.13	0.09	.74	0.457	0.11	9.49

Multiple R = 0.54<sup>a</sup> R Square = 0.29 Adjusted R Square = 0.29 Std. Error = 0.27

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านการรักในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.53 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.28 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.27 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Standard Error) เท่ากับ 0.28 นอกจากนี้ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 0.11 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 หรือถ้า VIF ที่มีค่ามากที่สุดคือ 9.50 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่เกิน 10 ดังนั้นแสดงว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่า ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สามารถทำนายระดับผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 20.90 และเมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่า Beta เท่ากับ 0.26 รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่า Beta เท่ากับ 0.14 ตามลำดับแสดงดังตารางที่ 4.25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการแจ้งในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้เห็นได้เห็นใบแจ้งระเบียบเห็นการตีความว่ากรณใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โคโรนา 2019 ได้แก่ ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตด้านเศรษฐกิจ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านสังคม สามารถทำนายระดับผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 20.80 และเมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ด้านสภาพสังคม ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มากที่สุด โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่า Beta เท่ากับ 0.36 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่า Beta เท่ากับ 0.24 และด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่า Beta เท่ากับ 0.15 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านการรักในงาน

ผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.45	0.14		13.09	0.000**		
1. ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต	0.15	0.04	-0.27	-3.63	0.000**	0.32	3.11
2. ด้านเศรษฐกิจ	-0.02	0.06	0.33	-0.38	0.701	0.25	4.01
3. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.24	0.07	0.27	3.58	0.000**	0.32	3.11
4. ด้านสภาพสังคม	0.36	0.14	0.34	2.58	0.010**	0.11	9.50

Multiple R = 0.53<sup>a</sup> R Square = 0.28 Adjusted R Square = 0.27 Std. Error = 0.28

หมายเหตุ : \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.59 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.35 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.34 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Standard Error) เท่ากับ 0.28 นอกจากนี้ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 0.11 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 หรือถ้า VIF ที่มีค่ามากที่สุดคือ 9.50 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่เกิน 10 ดังนั้นแสดงว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าสามารถทำนายระดับผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 30.50 และเมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มากที่สุด โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่า Beta เท่ากับ 0.46 แสดงดังตารางที่ 4.27

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านความสำเร็จในงาน

ผลกระทบจาก สถานการณ์ COVID-19	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.97	0.19		10.51	0.000**		
1. ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต	-0.02	0.04	-0.04	-0.52	0.602	0.32	3.11
2. ด้านเศรษฐกิจ	0.06	0.06	0.08	1.02	0.309	0.25	4.01
3. ด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน	0.46	0.07	0.49	6.84	0.000**	0.32	3.11
4. ด้านสภาพสังคม	-0.07	0.14	0.06	0.51	0.611	0.11	9.50

Multiple R = 0.59<sup>a</sup> R Square = 0.35 Adjusted R Square = 0.34 Std. Error = 0.28

หมายเหตุ : \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.41 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.17 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.32 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Standard Error) เท่ากับ 1.54 นอกจากนี้ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 0.11 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 หรือถ้า VIF ที่มีค่ามากที่สุดคือ 9.50 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่เกิน 10 ดังนั้นแสดงว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่า เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ด้านสุขภาพกาย ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่า Beta เท่ากับ 0.12 แสดงดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ผลกระทบจาก สถานการณ์ COVID-19	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.81	0.22		13.08	0.000**		
1. ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต	0.12	0.05	-0.20	-2.48	0.013*	0.32	3.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ผลกระทบจาก สถานการณ์ COVID-19	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
2. ด้านเศรษฐกิจ	0.09	0.07	0.12	1.29	0.196	0.25	4.01
3. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.10	0.08	0.11	1.29	0.197	0.32	3.11
4. ด้านสภาพสังคม	0.26	0.16	0.24	1.66	0.098	0.11	9.50

Multiple R = 0.41<sup>a</sup> R Square = 0.17 Adjusted R Square = 0.32 Std. Error = 1.54

หมายเหตุ : \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.63 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.40 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.39 และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Standard Error) เท่ากับ 0.21 นอกจากนี้ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 0.21 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 หรือถ้า VIF ที่มีค่ามากที่สุด คือ 4.50 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่เกิน 10 ดังนั้นแสดงว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่า ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด 2019 ได้แก่ ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านเศรษฐกิจ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านสภาพสังคม สามารถทำนายระดับผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 40.00 และเมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มากที่สุด โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่า Beta เท่ากับ 0.36 รองลงมาคือ ด้านสภาพสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่า Beta เท่ากับ 0.23 และด้านเศรษฐกิจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 มีค่า Beta เท่ากับ 0.12 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านรวม

ผลกระทบจาก สถานการณ์ COVID-19	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.41	0.14		17.07	0.000**		
1. ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต	-0.09	0.03	-0.20	-2.85	0.136	0.32	3.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ผลกระทบจาก สถานการณ์ COVID-19	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
2. ด้านเศรษฐกิจ	0.07	0.05	0.12	1.50	0.005**	0.25	4.01
3. ด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน	0.27	0.05	0.36	5.27	0.000**	0.32	3.11
4. ด้านสภาพสังคม	0.20	0.11	0.23	1.90	0.000**	0.29	3.09

Multiple R = 0.63<sup>a</sup> R Square = 0.40 Adjusted R Square = 0.39 Std. Error = 0.21

หมายเหตุ : \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 400 ชุด ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลความเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และข้อมูลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง โดยนำข้อมูลที่ได้มานั้น ไปวิเคราะห์ค่าทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นอกจากนี้ยังใช้สถิติอื่น ๆ ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA และ Multiple Regression

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุในช่วง 36 - 45 ปี จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท และส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

#### 5.1.2 ผลการวิเคราะห์ความเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

จากผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ความเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า มีความเห็นต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านสภาพสังคม มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านเศรษฐกิจ และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ตามลำดับ โดยพบว่า

5.1.2.1 ด้านสภาพสังคม พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความกังวลในการเดินทางบางช่วงเวลา เช่น กลางคืน เนื่องจากมาตรการล็อกดาวน์ หรือการเดินทางข้ามเขตพื้นที่ มากที่สุด รองลงมา คือ ร่วมงานสื่อสารกันยากขึ้น เนื่องจากมาตรการควบคุมโรค เช่น การต้องสื่อสารผ่านฉากกั้น การเว้นระยะห่างในการพูดคุย การกำหนดจำนวนบุคคลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น และไม่ได้พบปะสังสรรค์กัน เนื่องจากมาตรการควบคุมโรคที่ห้ามเคลื่อนย้ายแรงงานหรือเดินทางข้ามจังหวัด น้อยที่สุด

5.1.2.2 ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลกระทบทางสุขภาพจิต เช่น ความเครียดจากการต้องสวมอุปกรณ์ป้องกัน COVID-19 เป็นต้น มากที่สุด รองลงมาคือ ผลกระทบทางสุขภาพกาย เช่น การเจ็บป่วยจาก COVID-19 โรคผิวหนังจากการแพ้ หน้ากากอนามัย เป็นต้น และความหวาดระแวงการติดเชื้อ COVID-19 จนส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน น้อยที่สุด

5.1.2.3 ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้ผลกระทบด้านสวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้างลดลง มากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับผลกระทบด้านรายได้จากอาชีพหลักลดลง และได้รับผลกระทบด้านรายได้จากอาชีพเสริมลดลง น้อยที่สุด

5.1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่ได้รับความสะดวกในการทำงานภายใต้มาตรการควบคุมโรค เช่น การใส่เฟซชีลด์ การใส่หน้ากากอนามัย การใส่ถุงมือ เพิ่มเติมในขณะปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมาคือ มีปริมาณขยะติดเชื้อเพิ่มขึ้น เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือยาง และสภาพแวดล้อมภายในบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงด้านลบ ทำให้ทำงานลำบาก เนื่องจากมาตรการควบคุมโรค เช่น มีการทำฉากกั้นเพื่อรักษาระยะห่าง มีการแปะกระดาษขาวเพื่อกำหนดให้เว้นระยะห่าง เป็นต้น น้อยที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

จากผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง พบว่า ความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ โดยพบว่า

5.1.3.1 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การร่วมงานมีการร่วมมือกันวางแผนการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับโอกาสปรับเปลี่ยนระดับเงินเดือนตามผลงานอย่างเป็นที่น่าพอใจ หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานมีการให้คำแนะนำและแลกเปลี่ยนแนวทางต่าง ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และได้รับการได้รับการยกย่องชมเชยหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งหากท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ น้อยที่สุด

5.1.3.2 ด้านการรักในงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กำลังใจในการทำงาน ไม่รู้สึกเครียดหรือเบื่อหน่ายเมื่อต้องมาทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขกับการทำงานที่ทำจนไม่คำนึงถึงเวลางาน น้อยที่สุด

5.1.3.3 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ มีความสุขในการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน หรือผู้บริหารของบริษัท หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อกัน และมีการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจและแสดงความห่วงใยเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเรื่องงาน น้อยที่สุด

5.1.3.4 ด้านการรักในงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กำลังใจในการทำงาน ไม่รู้สึกเครียดหรือเบื่อหน่ายเมื่อต้องมาทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขกับการทำงานที่ทำจนไม่คำนึงถึงเวลางาน น้อยที่สุด

5.1.3.5 ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้กำลังใจหรือกล่าวชมเชยกันเมื่อทำงานสำเร็จ และได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานให้ทำงานที่มีความยากขึ้นจากเดิมน้อยที่สุด

#### 5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนจังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.1 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	✗	✗	✓	✗	✗
ด้านการรักในงาน	✗	✓	✗	✓	✗
ด้านความสำเร็จในงาน	✗	✓	✓	✓	✗
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	✗	✗	✗	✗	✓
ด้านรวม	✗	✓	✓	✓	✗

หมายเหตุ: ✓ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
✗ ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 5.1 แสดงผลการสรุปปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านรวม แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านรวม แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านรวม แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 (COVID-19) ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านเศรษฐกิจ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านสภาพสังคม ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

ตารางที่ 5.2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

ความสุขในการทำงาน	ผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19			
	ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต	ด้าน เศรษฐกิจ	ด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน	ด้านสภาพ สังคม
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	×	×	✓	✓
ด้านการรักในงาน	✓	×	✓	✓
ด้านความสำเร็จในงาน	×	×	✓	×
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	✓	×	×	×
ด้านรวม	×	✓	✓	✓

หมายเหตุ: ✓ มีผลอย่างมีนัยสำคัญ  
 × ไม่มีผล

จากตารางที่ 5.2 แสดงผลการสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง จะเห็นได้ว่า

ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านการรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านเศรษฐกิจ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านรวม

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านรวม

ด้านสภาพสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักในงาน และด้านรวม

## 5.2 อภิปรายผล

### 5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มจำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุในช่วง 36 - 45 ปี จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท และส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักทรณัย ใต้โรสง (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ เพศหญิงอายุ 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษา ระดับปริญญาตรีอายุการทำงาน 1-3 ปี

5.2.2 อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

จากสมมติฐานเกี่ยวกับพนักงานบริษัทเอกชนจังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า

5.2.2.1 เพศ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม และความสามารถในการเรียนรู้ อันจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

จากสมมติฐานที่พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรดนัย ไต้ไชสง (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้การดูแลและสนับสนุน การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเท่าเทียม เพื่อธำรงรักษาพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี คึงศักยภาพ และความสามารถของพนักงานมาใช้ได้สูงสุด โดยการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้พนักงานเคารพซึ่งกันและกัน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง

5.2.2.2 อายุ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า ยิ่งพนักงานมีอายุมากขึ้นจะยิ่งมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจาก พนักงานที่ยังมีอายุมาก จะถือเป็นบุคคลที่บริบูรณ์ทั้งประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ เป็นต้น โดยปัจจัยเหล่านี้ จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานที่ยังมีอายุสูง มีความสุขในการทำงานมากที่สุด

จากสมมติฐานที่พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2000) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขนั้น คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ที่นำมาซึ่งความสุข นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินคร สายสุนทร ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของ

พนักงานบริษัท แก๊สโซลมิทไคลส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน โดยพนักงานในช่วงอายุมากกว่า 40-50 ปี จะมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ดังนั้น องค์กรควรยกย่องพนักงานที่ประสบความสำเร็จและมีการเติบโตในด้านการงาน ได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานใหม่ในกลุ่มอายุน้อย เกิดแรงจูงใจในการผลักดันตนเองให้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรจนประสบความสำเร็จในชีวิต อันจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานที่สูงขึ้นในอนาคต

5.2.2.3 ระดับการศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากการศึกษาสอนให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ ดังนั้นจึงเชื่อว่าระดับการศึกษาน่าจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากวุฒิการศึกษาเป็นสิ่งที่องค์กรให้คุณค่าและบางองค์กรมีการใช้ระดับวุฒิการศึกษาเป็นตัวกำหนดตำแหน่งหน้าที่และ โครงสร้างเงินเดือน ในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีรายได้สูงและจะส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

จากสมมติฐานที่พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ แนวรรัต และ จิรัชมิตร พันลึกเดช (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงานต่างกัน

ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่พนักงานที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส เนื่องจากบริษัทเอกชนส่วนมากเชื่อว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามักมีความรู้ที่มากกว่าแต่ในทางกลับกันพนักงานที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส นั้น จะมีประสบการณ์การทำงานและส่วนมากได้ทำงานในสายอาชีพที่เรียนจบมา ตลอดจนได้ลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าทางทฤษฎีทำให้เกิดความชำนาญในการทำงานซึ่งทำให้เกิดความสุขในการทำงานที่มากกว่า แต่อย่างไรก็ตามองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานในทุกระดับการศึกษาเพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตลอดจนการมอบหมายให้พนักงานทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อทำให้งานสำเร็จ

5.2.2.4 รายได้ต่อเดือน พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยสูงมีระดับความสุขในการทำงานสูงตามไปด้วย เนื่องจาก พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความ

เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ไม่ว่าจะป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว หรือเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัว จะมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น ปัจจัยด้านรายได้จึงเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

จากสมมติฐานที่พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพรินทร์ เครือบุคคี (2560) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่ได้รับเงินเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรู้ ความสามารถ และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ที่ค่าครองชีพมีการปรับสูงขึ้น และเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำทุกวัน และบริษัทแสดงถึงความใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงานด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยสูงมีระดับความสุขในการทำงานสูง

ดังนั้น องค์กรควรเสริมกลไกในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท เนื่องจากพนักงานที่มีระดับรายได้ดังกล่าว มักจะมีความสุขในการทำงานทั้งทางด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้มากกว่า 25,000 บาท โดยกลไกการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านการรักในงานนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมภายในบริษัทที่ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน และเกิดความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน นอกจากนี้ กลไกการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานนั้น องค์กรควรสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จ จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และพัฒนาปรับปรุงการทำงาน เพื่อทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

5.2.2.5 ประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานบริษัทเอกชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุมากขึ้น จะมีหน้าที่ให้การปฏิบัติงานชัดเจน มีความเชี่ยวชาญในงาน มีความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับนับถือ นำมาสู่ความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ไป

จากสมมติฐานที่พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉิชาธิย์ แก้วไชยษา (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้า และจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า เนื่องจาก เมื่อมีอายุนานมากขึ้น ประสบการณ์ในการทำงานก็จะมากขึ้นตามไปด้วย พนักงานสามารถจัดการปัญหาหรืออุปสรรคที่พบเจอในการทำงาน

ได้ดี เพราะประสบการณ์เหล่านั้น ทำให้มีทักษะและวิธีการในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่าง กันได้เรียนรู้ทักษะและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ที่สามารถเรียนรู้ได้ในองค์กรและภายนอกองค์กร ได้ เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานที่ยังมีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่านั้น เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น

5.2.3 อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลกระทบจาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านเศรษฐกิจ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้าน สภาพสังคม โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ไปปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้ดังนี้

5.2.3.1 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชน มีความสำคัญมากที่สุด ( $Beta = 0.36$ ) สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพิชญา วงศ์วาสนา (2564) ได้กล่าวว่า ความไม่ปลอดภัยของสถานที่ทำงาน เนื่องจากเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีความเสี่ยงเพิ่มขึ้นจากโรคระบาด ซึ่งเครื่องมือเครื่องใช้บางประเภทจะต้องใช้ร่วมกัน เมื่อมีการสัมผัสของแต่ละบุคคลก็จะสามารถทำให้ติดเชื้อโรคระบาดได้ ความสะอาดสุขสบายในที่ทำงานลดน้อยลง เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด ทำให้สถานที่ทำงานมีความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสและ เกิดอันตรายต่อสุขภาพได้ จึงต้องให้ความสำคัญกับการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 มากกว่าการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน เป็นต้น

ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมด้านความสะอาดในการทำงานภายใต้มาตรการควบคุมโรค เช่น การใส่เฟซชีลด์ การใส่หน้ากากอนามัย การใส่ถุงมือ เพิ่มเติมในขณะปฏิบัติงาน รวมไปถึง การลดปริมาณขยะติดเชื้อเพิ่มขึ้น เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือยาง เป็นต้น

5.2.3.2 ด้านสภาพสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ( $Beta = 0.23$ ) สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน แสดงความคิดเห็น ด้วยเหตุและผลส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น องค์กรควรคลายความกังวลในด้านการเดินทางบางช่วงเวลา เช่น กลางคืน เนื่องจากมาตรการล็อกดาวน์ หรือการเดินทางข้ามเขตพื้นที่ โดยมีการออกนโยบายและกระบวนการต่าง ๆ เพื่อรองรับการเดินทางไกลของพนักงานบริษัทเอกชน แบบชั่วคราวตามระยะเวลาของการล็อกดาวน์ เพื่อรอวันที่สถานการณ์จะกลับมาดีขึ้น รวมทั้ง การปรับนโยบายของ

องค์กรในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานได้มีการพูดคุยและสังสรรค์ร่วมกัน ภายใต้มาตรการการเว้นระยะห่างในการพูดคุย เป็นต้น

5.2.3.3 ด้านเศรษฐกิจ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน (Beta = 0.12) สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2563) กล่าวว่า การเกิดโรคระบาดโควิด 19 ก่อให้เกิดมาตรการการปิดเมือง (lockdown) เพื่อควบคุมการระบาดของโรคส่งผลให้ธุรกิจจำนวนไม่น้อยไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ เกิดการชะงักในห่วงโซ่การผลิตและการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ รวมถึงพนักงานและแรงงานจำนวนมาก มีรายได้น้อยลงและต้องเผชิญความเสี่ยงอาจถูกเลิกจ้างงาน อีกทั้งยังมีอัตราหนี้สินภาคครัวเรือนสูงขึ้นตามไปด้วยจากการหดตัวของเศรษฐกิจ

ดังนั้น องค์กรควรรักษาระดับสวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้าง โดยการกำหนดนโยบาย เพื่อช่วยเหลือพนักงานในช่วงวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 อาทิ เช่น การขายสินค้าให้พนักงานในราคาถูก การช่วยเหลือค่าเดินทางโดยรถส่วนตัวในกรณีที่ต้องงดการลดความแออัดพนักงานในการขึ้นรถรับส่ง การออกเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำหรือไม่มีดอกเบี้ยเพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพของพนักงาน ในหลายๆองค์กรมีการปรับตัวเพื่อรับมือผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 โดยการลดชั่วโมงการทำงานปกติและล่วงเวลาเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายและช่วยพยุงกิจการให้เดินหน้าต่อไปได้และรอจังหวะเศรษฐกิจกลับมาฟื้นตัวอีกครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้รับผลกระทบจากรายได้อาชืพลักลดลงน้อยที่สุดแทนการปลดพนักงานออก นอกจากนี้องค์กรควรปรับเวลาการทำงานและรูปแบบการผลิตตามความเหมาะสมเพื่อให้พนักงานสามารถมีเวลาเพิ่มเติมในการประกอบอาชีพอื่นเสริม

5.2.3.4 ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Marta Juchnowicz and Hanna Kinowska (2564) กล่าวว่า สภาพร่างกายที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และสุขภาพจิตที่เกิดจากการการทำงานสามารถเกิดขึ้นจากภาวะความเครียด และความวิตกกังวลที่เพิ่มขึ้นจากการทำงาน เนื่องจากต้องระวังการติดโรคและมีงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการทำงานที่บ้าน ทำให้ไม่สามารถรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ความเครียดจากการต้องสวมอุปกรณ์ป้องกัน COVID-19 การเจ็บป่วยจาก COVID-19 เช่น โรคผิวหนังจากการแพ้ หน้ากากอนามัย เป็นต้น รวมทั้งความหวาดระแวงการติดเชื้อ COVID-19 จนส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ เนื่องจากพนักงานบริษัทเอกชน มีการให้ความร่วมมือในการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน COVID-19 เพื่อร่วมกันลดอัตราการติดเชื้อ โรคระบาดที่อาจขึ้นองค์กร อันจะนำมาสู่การเกิดผลกระทบต่องานที่ตนกระทำอยู่ รวมไปถึง องค์กรเอง มีการตรวจคัดกรองการติดเชื้อ COVID-19 และมีการฉีดพ่นฆ่าเชื้อโรคอยู่บ่อยครั้ง จึงทำให้พนักงานในบริษัท ไม่มีความ

หวาดระแวงการติดเชื้อ COVID-19 จนส่งผลกระทบต่อดำเนินชีวิตประจำวัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

5.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถสรุปข้อเสนอแนะการศึกษาได้ดังนี้

เพศของพนักงานบริษัทเอกชน แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้การดูแลและสนับสนุน การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเท่าเทียม เพื่อธำรงรักษาพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี คึงศักยภาพ และความสามารถของพนักงานมาใช้ได้สูงสุด โดยการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้พนักงานเคารพซึ่งกันและกัน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง

อายุของพนักงานบริษัทเอกชน แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรยกย่องพนักงานที่ประสบความสำเร็จและมีการเติบโตในด้านการงาน ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานใหม่ในกลุ่มอายุน้อย เกิดแรงจูงใจในการผลักดันตนเองให้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรจนประสบความสำเร็จในชีวิต อันจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานที่สูงขึ้นในอนาคต

ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชน ที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่พนักงานที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส เนื่องจากบริษัทเอกชนส่วนมากเชื่อว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามักมีทักษะและความรู้ที่มากกว่า แต่ในทางกลับกันพนักงานที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส นั้น จะมีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญการทำงานและส่วนมากได้ทำงานในสายอาชีพที่เรียนจบมา ตลอดจนได้ลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าทางทฤษฎีทำให้เกิดความชำนาญในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตลอดจนการมอบหมายให้พนักงานทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุงเพื่อทำให้งานสำเร็จ

รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชน ที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรเสริมกลไกในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน โดยกลไกการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านการรักในงานนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมภายในบริษัทที่ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน และเกิดความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน นอกจากนี้ กลไกการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จ

ในงานนั้น องค์กรควรสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานมีแรงจูงใจอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จ จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และพัฒนาปรับปรุง เพื่อทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันได้เรียนรู้ทักษะและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ที่สามารถเรียนรู้ได้ในองค์กร และภายนอกองค์กร ได้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานที่ยังมีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่านั้น เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น

5.3.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง สามารถสรุปข้อเสนอแนะการศึกษาได้ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมด้านความสะดวกในการทำงานภายใต้มาตรการควบคุมโรค เช่น การใส่เฟซชีลด์ การใส่หน้ากากอนามัย การใส่ถุงมือ เพิ่มเติมในขณะปฏิบัติงาน รวมไปถึงการลดปริมาณขยะติดเชื้อเพิ่มขึ้น เช่น หน้ากากอนามัยถุงมือยาง เป็นต้น

ด้านสภาพสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงาน เพื่อรองรับการเดินทางไกลของพนักงานบริษัทเอกชนแบบชั่วคราวตามระยะเวลาของการล็อกดาวน์ จนกว่าสถานการณ์จะกลับมามีขึ้น รวมทั้ง การปรับนโยบายขององค์กรในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานได้มีการพูดคุยและสังสรรค์ร่วมกัน ภายใต้มาตรการการเว้นระยะห่างในการพูดคุย เป็นต้น

ด้านเศรษฐกิจ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ดังนั้น องค์กรควรรักษาระดับสวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้างโดยการกำหนดนโยบายเพื่อช่วยเหลือพนักงานในช่วงวิกฤตการการแพร่ระบาดของโควิด 19 อาทิ เช่น การขายสินค้าให้พนักงานในราคาถูก การช่วยเหลือค่าเดินทางโดยรถส่วนตัวในกรณีที่องค์กรต้องการลดความแออัดพนักงานในการขึ้นรถรับส่ง การออกเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำหรือไม่มีดอกเบี้ยเพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพของพนักงาน ในหลายๆ องค์กรมีการปรับตัวเพื่อรับมือผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 โดยการลดชั่วโมงการทำงานปกติและล่วงเวลาเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายและช่วยพยุงกิจการให้เดินหน้าต่อไปได้และรอจังหวะเศรษฐกิจกลับมาฟื้นตัวอีกครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้รับผลกระทบจากรายได้อาชีพหลักลดลงน้อยที่สุดแทนการปลดพนักงานออก นอกจากนี้องค์กรควรปรับเวลาการทำงานและรูปแบบการผลิตตามความเหมาะสมเพื่อให้พนักงานสามารถมีเวลาเพิ่มเติมในการประกอบอาชีพอื่นเสริม

ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ดังนั้น องค์กรควรจัดอบรมพนักงานเกี่ยวกับการป้องกันตนเองต่อโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COVID-19 เพื่อให้พนักงานตื่นตัวในการที่จะให้ความร่วมมือเพื่อลดอัตราเสี่ยงที่จะเกิดโรคระบาดภายในบริษัท รวมไปถึงมีการตรวจคัดกรองการติดเชื้อ COVID-19 และมีการฉีดพ่นฆ่าเชื้อโรคอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้พนักงานในบริษัทไม่มีความหวาดระแวงการติดเชื้อ COVID-19 จนส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งถัดไป

5.3.2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เช่น ขวัญและกำลังใจ ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร จิตสำนึกความรับผิดชอบ เป็นต้น

5.3.2.2 ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และทำการศึกษาผลของระดับความสุขในการทำงานเป็นระยะ เพื่อเป็นการพัฒนาแนวทางที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ, อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร และแสงอรุณ อิศระมาลัย. 2559. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. 8(1) : 1-5.
- กรมการจัดหางาน. 2563. ผลกระทบทางเศรษฐกิจของการแพร่ระบาดของโควิด-19 และแนวทางการรับมือ. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.doe.go.th/prd/assets.pdf>.
- กรมสุขภาพจิต. 2563. องค์ความรู้การดูแลสุขภาพใจในสถานการณ์การระบาด โควิด-19 “ใจพร้อมไม่ยอมป่วย”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.dmh.go.th/covid19.pdf>.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. 2548. “ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ พนักงานในองค์กรบริษัท ภูเก็ต ปีโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด.” สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการวิชาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงสาธารณสุข. 2563. สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการสาธารณสุขและปัญหาอุปสรรคการป้องกันควบคุมโรคในผู้เดินทาง. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://ddc.moph.go.th/uploads/files/2017420210820025238.pdf>.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2563. ข้อมูลอุตสาหกรรมมาบตาพุด. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.mtpie.com>.
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. 2559. “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กร ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันในงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. 2560. “ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด.” สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. 2562. “ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี.” สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปราณี ปรีฉัตต์กุล. 2561. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอพีเคซ์ พลาสเทค จำกัด.” การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พัทธ์ธากานต์ โสภณเชาว์กุล. 2563. “พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีผลต่อการใช้ปัจจัยส่วนประสมการตลาดของรถโดยสารประจำทางขนาดเล็กสาย36กรุงเทพ - สัตหีบ – ริงสิต.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิมพ์สิริ โดคะคุณะ. 2560. “ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรณัย ใต้ไธสง. 2561. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 8(1) : 15-20.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. 2560. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ.” สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.
- ศศิพร บุญชู. 2560. “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นซื้อเดี่ยวของโครงการบ้านจัดสรรในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2549. การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก. 2560. ข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารแรงงาน ภาคตะวันออก 2560. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.doe.go.th>.
- ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กระทรวงมหาดไทย. 2564. รายงานสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กระทรวงมหาดไทย (สบก.มท.). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.moicovid.com>.
- ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานองค์กรแห่งประเทศไทย. 2564. ผลกระทบจากโควิด 19 ผู้องค์กรในประเทศไทย. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://happythaiuniversity.com>.
- สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด. 2564. ข้อมูลพื้นฐานนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.mtpie.com>.
- สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2564. ข้อมูลนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.ieat.go.th/th>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2563. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. 2564. รายงานสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงานจังหวัด  
ระยอง ไตรมาส 3 ปี 2564. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://rayong.mol.go.th>.
- สุปานี ทองแสง. 2560. ความสุขในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่  
สมุทรปราการ. *บทความวิชาการ*. 8(1) : 4-8.
- สุพิชญา วงศ์วาสนา. 2564. ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน  
ของพนักงานฝ่ายการโดยสารกรณีศึกษา บริษัท บางกอกโฟลท์เซอร์วิสเชส จำกัด (BFS).  
*วารสารรัชต์ภาคย์*. 15(39) : 15-20.
- เสาวรจ รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิน. 2563. ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home)  
ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://tdri.or.th>  
.impact-of-working-from-home-covid-19.
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์, ธรรมวิทย์ เทิดอุดมธรรม, พรราวินท์ พักตร์ธนาปกรณ และพัชรภรณ์  
ศอกจะบก. 2563. ผลกระทบทางสังคมจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019  
(COVID-19) และวิกฤตเศรษฐกิจ. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://phuket>  
.dop.go.th.pdf.
- Kevin M. et al. 2020. COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for  
Future Research and Action. *American Psychologist*. 19(1) : 63-77.
- Manion, J. 2003. Joy at work: Creating a positive workplace. *Nursing Administration*. 33(12) :  
652-655.
- Marta Juchnowicz and Hanna Kinowska. 2021. Employee Well-Being and Digital Work during  
the COVID-19 Pandemic. *Information* 2021. 12(293) : 2-13.
- Trinh Q. Long. 2021. Individual Subjective Well-Being during the COVID-19 Pandemic.  
*Journal of Sustainability*. 13(7816) : 2-18.
- Warr, P. 1990. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of  
Occupation Psychology*. 6(2) : 193-210.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ภาคผนวก ก แบบสอบถาม**  
**ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)**  
**ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน**  
**จังหวัดระยอง**

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาการค้นคว้าอิสระ จัดทำโดย นางสาวฐิติมา ศรีเมือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา บริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อ ประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ทั้งนี้ทางผู้ศึกษาขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาให้ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

**คำชี้แจง:**

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง
2. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้ถือเป็นข้อมูลส่วนบุคคล จะไม่มีการนำไปเปิดเผยหรือนำไปใช้ในทางอื่นแต่อย่างใด
3. ขอความร่วมมือท่านดำเนินการกรอกแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง  และระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้องในแต่ละข้อคำถามให้ครบถ้วนทุกข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือก ข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด(เลือกตอบได้ข้อละ 1 คำตอบ)

**1. เพศ**

หญิง

ชาย

**2. อายุ**

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

26-35 ปี

36-45 ปี

46-55 ปี

55-60 ปี

60 ปีขึ้นไป

**3. ระดับการศึกษา**

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

**4. รายได้ต่อเดือน**

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

15,001 - 25,000 บาท

25,001 - 35,000 บาท

35,001 หรือมากกว่า

**5. ประสบการณ์การทำงาน**

น้อยกว่า 1 ปี

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11-15 ปี

16 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

**ส่วนที่ 2** ระดับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

**คำอธิบาย:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละประเด็นข้อคำถามตามความเห็นของท่านและกรุณาตอบคำถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม โดยมีรายละเอียดของระดับผลกระทบดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 2** ระดับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)  
(ต่อ)

ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยมาก
<b>1. ผลกระทบด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต</b>					
1.1 ท่านได้รับผลกระทบทางสุขภาพกาย เช่น การเจ็บป่วยจาก COVID-19 โรคผิวหนังจากการแพ้ หน้ากากอนามัย เป็นต้น					
1.2 ท่านได้รับผลกระทบทางสุขภาพจิต เช่น ความเครียดจากการต้องสวมอุปกรณ์ป้องกัน COVID-19 เป็นต้น					
1.3 ท่านมีความหวาดระแวงการติดเชื้อ COVID-19 จนส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน					
<b>2. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ</b>					
2.1 ท่านได้รับผลกระทบด้านรายได้จากอาชีพหลัก ลดลง					
2.2 ท่านได้รับผลกระทบด้านรายได้จากอาชีพเสริม ลดลง					
2.3 ท่านได้ผลกระทบด้านสวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้าง ลดลง					
<b>3. ผลกระทบด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน</b>					
3.1 บริษัทของท่านมีปริมาณขยะติดเชื้อเพิ่มขึ้น เช่น หน้ากากอนามัยถุงมือยาง					
3.2 ท่านไม่ได้รับความสะดวกในการทำงานภายใต้มาตรการควบคุมโรค เช่น การใส่เฟซชีลด์ การใส่หน้ากากอนามัย การใส่ถุงมือ เพิ่มเติมในขณะปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 2** ระดับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)  
(ต่อ)

ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยมาก
3.3 สภาพแวดล้อมภายในบริษัทของท่านมีการเปลี่ยนแปลงด้านลบ ทำให้ทำงานลำบาก เนื่องจากมาตรการควบคุมโรค เช่น มีการทำฉากกั้นเพื่อรักษาระยะห่าง มีการแปะกระดาษทาวเพื่อกำหนดให้เว้นระยะห่าง เป็นต้น					
<b>4. ผลกระทบด้านสภาพสังคม</b>					
4.1 ท่านและเพื่อนร่วมงานสื่อสารกันยากขึ้น เนื่องจากมาตรการควบคุมโรค เช่น การต้องสื่อสารผ่านฉากกั้น การเว้นระยะห่างในการพูดคุย การกำหนดจำนวนบุคคลในการทำกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น					
4.2 ท่านและครอบครัวไม่ได้พบปะสังสรรค์กัน เนื่องจากมาตรการควบคุมโรคที่ห้ามเคลื่อนย้ายแรงงานหรือเดินทางข้ามจังหวัด					
4.3 ท่านมีความกังวลในการเดินทางบางช่วงเวลา เช่น กลางคืน เนื่องจากมาตรการล็อกดาวน์ หรือการเดินทางข้ามเขตพื้นที่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง

**คำอธิบาย:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละประเด็นข้อคำถามตามความเห็นของท่านและกรุณาตอบคำถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม โดยมีรายละเอียดของระดับความสุขในการทำงานดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยมาก
<b>5. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections)</b>					
5.1 ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
5.2 ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับหัวหน้างานหรือผู้บริหารของบริษัท					
5.3 ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
5.4 ท่านมีการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจและแสดงความห่วงใยเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเรื่องงาน					
5.5 หัวหน้างานของท่านมีการบริหารความขัดแย้งในการทำงานที่ดีเพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน					
5.6 หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 3** ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยมาก
<b>6. การรักในงาน (Love of the Work)</b>					
6.1 ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ จากหัวหน้างานหรือผู้บริหารบริษัท					
6.2 ท่านมีกำลังใจในการทำงาน ไม่รู้สึกเครียดหรือเบื่อหน่ายเมื่อต้องมาทำงาน					
6.3 ท่านมีความสุขกับการทำงานที่ท่านไม่คำนึงถึงเวลางาน					
6.4 ท่านมีความภาคภูมิใจและมีเป้าหมายในการทำงาน					
6.5 ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
6.6 ท่านมีความรู้และความเข้าใจในงานที่ท่านทำและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>7. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement)</b>					
7.1 ท่านมีความพึงพอใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ					
7.2 หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานของท่านมีการให้คำแนะนำและแลกเปลี่ยนแนวทางต่าง ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
7.3 ท่านได้รับการได้รับการยกย่องชมเชยหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งหากท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7.4 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานร่วมกับบริษัทที่ท่านทำงานปัจจุบัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 3** ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดระยอง (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยมาก
7.5 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการร่วมมือกันวางแผนการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
7.6 ท่านได้รับโอกาสปรับเลื่อนระดับเงินเดือนตามผลงานอย่างเป็นที่น่าพอใจ					
<b>8. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)</b>					
8.1 ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของท่านมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ					
8.2 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
8.3 ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีการให้กำลังใจหรือกล่าวชมเชยกันเมื่อทำงานสำเร็จ					
8.4 ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานให้ทำงานที่มีความยากขึ้นจากเดิม					
8.5 เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับความสามารถในการทำงานของท่าน					
8.6 ท่านได้รับเลือกให้เข้าอบรมด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเตรียมตัวในการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต					

**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

**\*\* ขอขอบพระคุณในการร่วมมือตอบแบบสอบถาม \*\***

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวจิตติมา ศรีเมือง
วัน เดือน ปีเกิด	26 ธันวาคม 2533
ที่อยู่	135/2 หมู่ 9 ตำบลวังคัน อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี 72180
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2559 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาและการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ประสบการณ์ทำงาน	2563 - ปัจจุบัน: Estimate Engineer บริษัท บริษัท ไทย-สแกนคิก สตีล จำกัด 2561 - 2563: Project Control Engineer บริษัท จีซี เมนเทนแนนซ์ แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด 2559 - 2560: Cost Engineer บริษัท ไทยนิปปอน สตีล เอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น จำกัด
E-mail	thitimasri26@gmail.com
โทรศัพท์	091-775-1506

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้