

โมเดลสมการโครงสร้างค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ต่อความสุขในการทำงาน  
และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี\*

STRUCTURAL EQUATION MODEL OF EMOTIONAL WAGE ON JOB HAPPINESS AND  
EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF AN AUTOMOTIVE MANUFACTURING  
COMPANY LOCATED IN THE LAEM CHABANG INDUSTRY, CHONBURI

ธิฐฎักรั กระลาม\*, รัชรินทร์ กุลชาดิ

Teepa Kralam\*, Rutcharin Kullachart

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ชลบุรี ประเทศไทย

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Sriracha Campus, Chonburi, Thailand

\*Corresponding author E-mail: teepa.k@ku.th

\*Tel: 090-499-4978

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลสมการโครงสร้างค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ที่มีต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 300 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ผ่านโปรแกรม AMOS ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาและเติบโต และความยืดหยุ่นในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การเรียนรู้และความก้าวหน้า ความสำเร็จและความภาคภูมิใจ และการได้รับการยอมรับและชื่นชม ส่วนผลการปฏิบัติงานครอบคลุมมิติด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงปรับตัว และพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบริบท ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.893$ ) และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 79.8 ขณะที่ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างสูง ( $\beta = 1.413$ ) อย่างไรก็ตาม ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์กลับมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน ( $\beta = -0.563$ ) เมื่อควบคุมอิทธิพลของความสุขในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม พบว่าเป็นบวก (0.699) เนื่องจากความสุขในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ (Full Mediation) ดังนั้น ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสุข ซึ่งจะกลายเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมและโอกาสที่ตอบสนองทางจิตใจเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นประสิทธิภาพการทำงานที่ยั่งยืน

**คำสำคัญ:** ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์, ความสุขในการทำงาน, ผลการปฏิบัติงาน



## Abstract

This study aimed to examine the level and analyze the influence of emotional wage using structural equation modeling on job happiness and employee performance. The study was conducted as a case study at an automobile manufacturing company located in the Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province. A quantitative research methodology was employed, and data were collected through online questionnaires from a sample of 300 production employees. The data were analyzed using descriptive statistics and structural equation modeling (SEM) with AMOS software. The results indicated that the components of emotional wage consisted of environment, development and flexibility. Job happiness comprised positive relationships, love of work and achievement and recognition. Job performance included functional, adaptive, and contextual performance. The hypothesis testing results revealed that emotional wage had a statistically significant positive direct effect on job happiness ( $\beta = 0.893$ ) and explained 79.8% of the variance in job happiness. Job happiness also had a statistically significant positive direct effect on job performance ( $\beta = 1.413$ ). However, emotional wage showed a negative direct effect on job performance ( $\beta = -0.563$ ) when controlling for the effect of job happiness. Nevertheless, when considering the total effect, the influence was positive (0.699), indicating that job happiness functioned as a full mediating variable. In conclusion, emotional wage is an important factor in promoting employee happiness and serves as a key mechanism driving employee performance in the automotive industry. Therefore, organizations should emphasize the creation of a psychologically supportive work environment and provide opportunities that foster sustainable employee performance.

**Keywords:** Emotional Wage, Job Happiness, Employee Performance

## บทนำ

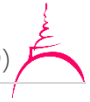
ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตยานยนต์ทุกรูปแบบตลอดหลายทศวรรษที่ผ่านมา จนติดลำดับต้น ๆ ของโลกในฐานะที่เป็นผู้ผลิต และส่งออกรถยนต์นั่งเกินกว่า 1 ล้านคัน ซึ่งส่วนมากแล้วเป็นยานยนต์ประเภท สันดาปภายในเกือบบร้อยเปอร์เซ็นต์ ก่อให้เกิดการจ้างงานในอุตสาหกรรมตลอดโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมนี้ มากกว่า 4 แสนคน ในตลอด 20 ปีที่ผ่านมา (ปี 2546 - 2566) อย่างไรก็ตามจำนวนผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ขึ้นส่วนเริ่มปรับตัวลดลงตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา เป็นการส่งสัญญาณการเปลี่ยนแปลงบางอย่างในอุตสาหกรรมนี้ การขยายตัวอย่างรวดเร็วของรถยนต์ไฟฟ้าหรือรถไฟฟ้ามีความเสี่ยงทำให้แรงงานในอุตสาหกรรมต้นน้ำ เริ่มตกราน เนื่องจากขึ้นส่วน เช่น รถไฟฟ้า เหลือเพียง 3 - 4 พันชิ้น ส่วนหนึ่งมาจากการผลิตและประกอบด้วย ระบบอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ ทำให้ความต้องการจ้างงานในส่วนของอุตสาหกรรมยานยนต์และขึ้นส่วนลดลงอย่างมหาศาล (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และอลงกรณ์ ฉลาดสุข, 2568)

รายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงานในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ประจำปี พ.ศ. 2567 ฉบับประเทศไทย ระบุว่า ภายใต้บริบทของภูมิทัศน์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงมิได้ เป็นเพียงสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นด้วยความรวดเร็วมากขึ้น ซีอีโอขององค์กรในประเทศไทย จึงเร่งขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนและยกระดับองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการดำรงอยู่และเติบโตอย่างยั่งยืน ในระยะยาว ในขณะเดียวกัน กำลังแรงงานไทยก็แสดงความรู้สึกทั้งตื่นตัวและกังวลกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นพร้อมกัน โดยผลการสำรวจ พบว่า แรงงานไทยมากถึง ร้อยละ 90 รู้สึกพร้อมที่จะปรับตัวเข้ากับวิธีการ

ทำงานใหม่ ๆ และเติบโตในหน้าที่การงานของตน (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ ร้อยละ 75) ในขณะที่ร้อยละ 62 เชื่อว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นพร้อมกันมากเกินไป (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ ร้อยละ 59) แม้ว่าแรงงานไทยพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง แต่พวกเขาก็รู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงกำลังดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้พวกเขามีความกังวลเพิ่มขึ้น โดยร้อยละ 79 เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงานในปีที่ผ่านมามากกว่าในช่วง 12 เดือนก่อนหน้า (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ ร้อยละ 68) (Pricewaterhouse Coopers : Thailand, 2567) ในบริบทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน องค์กรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจของพนักงานในฐานะปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร งานวิจัยด้านแรงจูงใจจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า ทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไรก็ตาม องค์กรส่วนใหญ่ยังคงมุ่งเน้นการใช้ค่าตอบแทนทางการเงินเป็นกลไกหลักในการสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับผลการสำรวจโดยบริษัทเมอร์เซอร์ (Mercer) ซึ่งเป็นที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคล ผลการสำรวจ พบว่า องค์กรที่เข้าร่วมการสำรวจทั้งหมด (ร้อยละ 100) มีแผนปรับขึ้นเงินเดือนในปี พ.ศ. 2568 โดยมีอัตราการปรับเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 5 ซึ่งอยู่ในระดับเดียวกับอัตราการปรับขึ้นในปี พ.ศ. 2567 (Mercer, 2024)

แม้ปัจจัยจูงใจด้านการเงิน โดยเฉพาะโบนัสจากการบรรลุเป้าหมาย จะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงานในระดับสูง แต่ปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงาน วันลาพักผ่อนเพิ่มเติม โอกาสในการพัฒนาอาชีพ และบรรยากาศในการทำงาน ก็มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานเช่นกัน (Kasperczuk, A. et al., 2025) สอดคล้องกับผลการสำรวจ Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2024 ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ทั้งปัจจัยที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยผลการสำรวจสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานนอกเหนือจากด้านค่าตอบแทน ได้แก่ งานที่มีความหมายและสร้างความรู้สึกลึกซึ้ง การทำงานร่วมกันเป็นทีม ความยืดหยุ่นในการทำงาน และงานที่มีความท้าทาย (Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey, 2024) ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์เป็นรางวัลหรือผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน (non-monetary rewards) ที่องค์กรมอบให้แก่พนักงาน โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการทางจิตใจและอารมณ์ของพนักงานทั้งในด้านส่วนตัวและด้านอาชีพ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงคุณภาพชีวิต ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ไม่ใช่แค่ผลประโยชน์ที่จับต้องไม่ได้ ยังมีส่วนช่วยในด้านของแรงจูงใจและความพึงพอใจต่องานและชีวิตด้วย (Junça, S. A., 2024) ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์และความสุขในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยเฉพาะในบริบทของบริษัทผลิตรถยนต์ที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมหนักที่มีการแข่งขันด้านแรงงานสูง และพนักงานส่วนใหญ่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เน้นการผลิตและมีความกดดันด้านประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ความสุขในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญ (Diener, E. et al., 2018) กล่าวคือ ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ไม่ได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรงเพียงอย่างเดียว แต่ต้องผ่านการสร้างความสุขในการทำงานก่อน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง ที่เห็นว่าแรงจูงใจภายในเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมการทำงาน (Fisher, C. D., 2010)

ด้านบริบทของพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกที่สำคัญ บนพื้นที่ 3,556 ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ อำเภอสัตหีบ และ อำเภอบางละมุง โดยเน้นอุตสาหกรรมส่งออก อิเล็กทรอนิกส์ และยานยนต์ เชื่อมโยงกับท่าเรือแหลมฉบัง มีพื้นที่เขตประกอบการเสรีและเขตอุตสาหกรรมทั่วไป รองรับการลงทุน (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง, 2569) จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี



โดยการวิจัยในครั้งนี้จะช่วยให้องค์กรได้นำไปประยุกต์ใช้เพื่อที่จะพัฒนาแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับโมเดลสมการโครงสร้างค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลสมการโครงสร้างค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

### วิธีดำเนินงานวิจัย

การการศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างของสมดุลชีวิตในแต่ละมิติและค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน โดยได้ตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการสนับสนุน ในการสร้างแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลทาง สถิติต่อไปโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 2,223 คน ในส่วนของพนักงานฝ่ายผลิต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ตามแนวทางของ Hair, J. F. et al. ซึ่งเสนอว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีจำนวนประมาณ 10 - 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Hair, J. F. et al., 2010) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 10 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในระดับ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ คิดเป็น จำนวน 200 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตามเพื่อเพิ่มความแม่นยำของการประมาณค่าและความแข็งแกร่งของโมเดล ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น 0.5 เท่า ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยจำแนกชั้นภูมิตาม “โรงผลิต” ของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งเป็นหน่วยงานย่อยภายในองค์กร จากนั้นกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนประชากรของแต่ละโรงผลิต เพื่อให้ได้ตัวแทนที่เหมาะสมของประชากรทั้งหมด และดำเนินการสุ่มตัวอย่างภายในแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่านระบบออนไลน์ในรูปแบบของ Google Form ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยแบ่งเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) การพัฒนาและเติบโต และ 3) ความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยจะใช้แนวคิดเพื่อศึกษาค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ในงานที่ไม่ใช่ตัวเงิน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีตัววัดประกอบด้วยสี่มิติหลัก ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน 2) การเรียนรู้และความก้าวหน้า 3) ความสำเร็จและความภาคภูมิใจ และ 4) การได้รับการยอมรับและชื่นชม เพื่อวัดความสุขในการทำงานลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ 2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงปรับตัว และ 3) พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบริบท ว่าการรับรู้ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การรับรู้ต่อผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ และการรับรู้ต่อผลการปฏิบัติงานตามการปรับตัวได้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

#### การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

หลังจากการจัดทำแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ จากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมารวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมดหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องต้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 จึงสามารถนำแบบสอบถามมาใช้ได้ (Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K., 1977)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับที่ได้ผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญตามการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่จะศึกษา ในที่นี้ คือ พนักงานในแผนกต่างๆบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 ตัวอย่าง โดยวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha) เกณฑ์กำหนดความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (Cronbach, L. J., 1951)

#### สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจะนำผลจากแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) และโปรแกรม AMOS (Analysis of Moment Structure) โดยแบ่งวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงความสามารถด้านดิจิทัล สภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงานโดยใช้ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ และหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป AMOS (Analysis of Moment Structures)



## ผลการวิจัย

**1. ระดับโมเดลสมการโครงสร้างค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี**

1.1 ตัวแปรค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแปรค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) การพัฒนาและเติบโต (Development) และความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.897, 0.939 และ 0.918 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ 0.70 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.001$  ค่าความเชื่อมั่นเชิงประกอบ (CR) มีค่าเท่ากับ 0.941 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) มีค่าเท่ากับ 0.843 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.2 ตัวแปรความสุขในการทำงาน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแปรความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (Relationship) การเรียนรู้และความก้าวหน้า (Learning and Opportunities) ความสำเร็จและความภาคภูมิใจ (Success and Pride) และการได้รับการยอมรับและชื่นชม (Acceptance and Recognition) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.916, 0.934, 0.960 และ 0.936 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.001$  ค่า CR มีค่าเท่ากับ 0.966 และค่า AVE มีค่าเท่ากับ 0.877 ค่า  $R^2$  ของตัวแปรความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.798 แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนเชิงอารมณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 79.8

1.3 ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance) พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงปรับตัว (Adaptive Performance) และพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบริบท (Contextual Performance) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.952, 0.975 และ 0.960 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.001$  ค่า CR มีค่าเท่ากับ 0.974 และค่า AVE มีค่าเท่ากับ 0.926 ค่า  $R^2$  ของตัวแปรผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.892 แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนเชิงอารมณ์และมีความสุขในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 89.2

**2. อิทธิพลของโมเดลสมการโครงสร้างค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี**

2.1 ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $\beta = 0.893$ , C.R. = 18.141,  $p < 0.001$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ไม่ได้มาตรฐานเท่ากับ 0.804 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) เท่ากับ 0.044 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อค่าตอบแทนเชิงอารมณ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.804 หน่วย หรือเมื่อพิจารณาจากค่ามาตรฐานพบว่า ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 79.8 ( $R^2 = 0.798$ )

2.2 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $\beta = 1.413$ , C.R. = 14.509,  $p < 0.001$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ไม่ได้มาตรฐานเท่ากับ 1.486 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) เท่ากับ 0.102 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1.486 หน่วย

2.3 ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $\beta = -0.563$ , C.R. = -7.064,  $p < 0.001$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ไม่ได้มาตรฐานเท่ากับ

-0.533 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) เท่ากับ 0.075 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อค่าตอบแทนเชิงอารมณ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานลดลง 0.533 หน่วย เมื่อควบคุมอิทธิพลของความสุขในการทำงาน

## อภิปรายผล

### 1. ระดับโมเดลสมการโครงสร้างค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

1.1 องค์ประกอบของค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ “ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์” ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาและเติบโต และความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่า 0.70 ทุกตัว และมีค่า CR และ AVE อยู่ในเกณฑ์ดี สะท้อนว่าโครงสร้างเชิงทฤษฎีมีความตรงเชิงโครงสร้าง ที่เข้มแข็งผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick, W. T. ซึ่งเสนอว่าปัจจัยเชิงใจ เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ และการยอมรับ มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจภายใน (Frederick, W. T., 1911) ขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานจัดเป็นปัจจัยด้านจุน ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ ผลการศึกษานี้ชี้ว่าค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ในบริบทอุตสาหกรรมยานยนต์ไม่ได้ทำหน้าที่เพียง “จุน” แต่มีพลังเชิงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) ของ Deci, E. L. & Ryan, R. M. ซึ่งอธิบายว่าการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถ ความเป็นอิสระ และความสัมพันธ์ จะส่งเสริมแรงจูงใจภายใน องค์ประกอบการพัฒนาและเติบโต ความยืดหยุ่น สภาพแวดล้อม (Deci, E. L. & Ryan, R. M., 1985) และสอดคล้องกับ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมของ Blau, P. M. ที่เสนอว่าเมื่อองค์กรลงทุนในทรัพยากรที่สร้างคุณค่าทางจิตใจ พนักงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันและตอบสนององค์กรผ่านทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวก (Blau, P. M., 1964)

1.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดี การเรียนรู้และโอกาส ความสำเร็จและความภาคภูมิใจ และการได้รับการยอมรับ โดยมีค่า AVE สูงถึง 0.877 และ  $R^2$  เท่ากับ 0.798 แสดงว่าค่าตอบแทนเชิงอารมณ์สามารถอธิบายความสุขได้เกือบร้อยละ 80 ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion, J. ที่อธิบายว่าความสุขเกิดจากประสบการณ์การทำงานที่มีคุณค่า ความสัมพันธ์ที่ดี และการได้รับการตอบสนองเชิงบวก (Manion, J., 2003) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกรอบ PERMA Model ของ Seligman, M. ซึ่งประกอบด้วย Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning และ Accomplishment โดยองค์ประกอบในงานวิจัยนี้สะท้อน Relationships และ Accomplishment อย่างชัดเจน (Seligman, M., 1992) อีกทั้งยังสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow, A. H. ซึ่งชี้ว่าความภาคภูมิใจและการยอมรับเป็นความต้องการระดับสูงที่นำไปสู่การบรรลุศักยภาพตนเอง (Maslow, A. H., 1954)

1.3 องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ Task Performance, Adaptive Performance และ Contextual Performance โดยมีค่า AVE สูงถึง 0.926 และ  $R^2$  เท่ากับ 0.892 แสดงถึงอำนาจการอธิบายที่สูงมากของโมเดล ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดผลการปฏิบัติงานหลายมิติของ Campbell, J. P. ที่เสนอว่าประสิทธิภาพการทำงานต้องพิจารณาทั้งงานตามบทบาทและพฤติกรรมสนับสนุนองค์กร (Campbell, J. P., 1977) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการปรับตัวในการทำงานที่เน้นความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอุตสาหกรรม (Natthaphon, N. & Ek-Anong, T., 2023) อีกทั้งสามารถอธิบายผ่านกรอบ Job Performance Theory ของ Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. ซึ่งแบ่งผลการปฏิบัติงานเป็น Task และ Contextual Performance อย่างชัดเจน (Borman, W. C. & Motowidlo, S. J., 1997)



## 2. อิทธิพลของโมเดลสมการโครงสร้างค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

2.1 ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $\beta = 0.893$ , C.R. = 18.141,  $p < 0.001$ ) โดยค่าตอบแทนเชิงอารมณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 79.8 ดังนั้น สมมุติฐานที่ 1 ได้รับการยอมรับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ González, I. R. R. et al ที่พบว่า ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ( $\beta = 0.724$ ) (González, I. R. R. et al., 2018) และสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง ของ Deci, E. L. & Ryan, R. M. ที่อธิบายว่าเมื่อความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ ความสามารถ ความเป็นอิสระ และความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนอง จะนำไปสู่แรงจูงใจแบบอิสระและความสุขที่สูงขึ้น (Deci, E. L. & Ryan, R. M., 1985)

2.2 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $\beta = 1.413$ , C.R. = 14.509,  $p < 0.001$ ) ดังนั้น สมมุติฐานที่ 2 ได้รับการยอมรับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ วิลลาร์ด วิโรจน์ไพศาลกุล และอนุฉัตร ชำของ ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ( $r = .433$ ,  $p < 0.01$ ) (วิลลาร์ด วิโรจน์ไพศาลกุล และอนุฉัตร ชำของ, 2568) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพันธุ์ วงษ์คำ และชัยยุทธ ชีโนกุล ที่พบว่า ความสุขในการทำงานอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลได้ 42.2% ( $R^2 = 0.422$ ) (จิรพันธุ์ วงษ์คำ และชัยยุทธ ชีโนกุล, 2567) ผลการศึกษานี้สนับสนุนแนวคิดของ Manion, J. ที่อธิบายว่าความสุขในการทำงานที่เกิดจากประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน การเรียนรู้ การได้รับการตอบสนองในทางบวก และความพึงพอใจระยะยาว ส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Manion, J., 2003)

2.3 ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $\beta = -0.563$ , C.R. = -7.064,  $p < 0.001$ ) ดังนั้น สมมุติฐานที่ 3 ถูกปฏิเสธ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (Total Effect) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.699 ซึ่งเป็นค่าบวก โดยประกอบด้วยอิทธิพลทางตรงที่เป็นลบ (-0.563) และอิทธิพลทางอ้อมผ่านความสุขในการทำงานที่เป็นบวก (1.263) ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ ในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนเชิงอารมณ์กับผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยที่พบอิทธิพลทางตรงเชิงลบนี้แตกต่างจากงานวิจัยของ Junça, S. A. ที่พบว่า ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานทั้งสามประเภท อาจเป็นเพราะในบริบทของโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีลักษณะงานที่เน้นการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและขั้นตอนที่ชัดเจน การให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนเชิงอารมณ์มากเกินไปโดยไม่ผ่านกลไกของความสุขในการทำงานอาจทำให้พนักงานมุ่งเน้นไปที่การรักษาสภาพแวดล้อมที่ดี ความยืดหยุ่น และโอกาสในการพัฒนา มากกว่าการมุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติงานโดยตรง (Junça, S. A., 2024) อย่างไรก็ตาม เมื่อค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ถูกแปลงเป็นความสุขในการทำงาน จะส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานในฐานะกลไกเชื่อมโยงที่สำคัญ

## สรุปและข้อเสนอแนะ

ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ของพนักงานในบริษัทผลิตรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาและเติบโต และความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งสะท้อนความสำคัญของการดูแลด้านจิตใจควบคู่กับผลตอบแทนทางวัตถุ ขณะที่ความสุขในการทำงานเกิดจากความสัมพันธ์ที่ดี การเรียนรู้ ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ และผลการปฏิบัติงานครอบคลุมทั้งงานตามหน้าที่ การปรับตัว

และพฤติกรรมสนับสนุนองค์กร ในเชิงอิทธิพล พบว่า ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ส่งเสริมความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยตรง โดยความสุขทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางอย่างสมบูรณ์ กล่าวคือ ค่าตอบแทนเชิงอารมณ์จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานได้ก็ต่อเมื่อสามารถสร้างความสุขให้พนักงานได้ก่อน จึงชี้ให้เห็นว่าความสุขในการทำงานเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพองค์กร ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนเชิงอารมณ์ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาและสร้างความเข้าใจที่ครอบคลุมมากขึ้น เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมอาหาร หรืออุตสาหกรรมบริการ ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการวัดและติดตามความสุขในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะผู้นำในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การออกแบบงานให้มีความหมายและความท้าทาย รวมถึงการสร้างระบบการยอมรับและให้รางวัลทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

## เอกสารอ้างอิง

- จิรพันธุ์ วงษ์คำ และชัยยุทธ ชีโนกุล. (2567). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ. วารสารวิชาการธรรมสาร, 24(1), 127-140.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และอลงกรณ์ ฉลาดสุข. (2568). รถ EV เขย่าโครงสร้างอุตสาหกรรมยานยนต์ แรงงานรถสันดาปเสี่ยงตกงาน. เรียกใช้เมื่อ 10 พฤษภาคม 2568 จาก <https://shorturl.asia/1GfiY>
- วิมลรัตน์ วิโรจน์ไพศาลกุล และอนุจักร ชำชอง. (2568). ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยความสุขในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม, 1(7), 1-14.
- สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. (2569). ประวัตินิคมฯ. เรียกใช้เมื่อ 10 พฤษภาคม 2568 จาก <https://shorturl.asia/yRsuv>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10, 99-109. [http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_3](http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3)
- Campbell, J. P. (1977). On the Nature of Organizational Effectiveness. In *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Berlin: Springer Science & Business Media.
- Diener, E. et al. (2018). Advances in Subjective Well-Being Research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Frederick, W. T. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: McMillan.
- González, I. R. R. et al. (2018). Coexistence of turbulence-like and glassy behaviours in a photonic system. *Sci Rep*, 8, 17046. <https://doi.org/10.1038/s41598-018-35434-z>
- Hair, J. F. et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). New York: Pearson.



- Junça, S. A. (2024). Should I pet or should I work? Human-animal interactions and (tele)work engagement: An exploration of the underlying within-level mechanisms. *Personnel Review*, 53(5), 1188-1207.
- Kasperczuk, A. et al. (2025). The role of work-life-balance in effective business management. In *Scientific Papers*. Silesian University. Retrieved May 10, 2025, from <https://doi.org/10.48550/arXiv.2510.05783>
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publishers.
- Mercer. (2024). วัฒนธรรมองค์กร คือสาเหตุสำคัญที่ทำให้ดีล M&A ไม่สำเร็จ. Retrieved May 10, 2025, from <https://shorturl.asia/MqdR5>
- Natthaphon, N. & Ek-Anong, T. (2023). Factors Affecting the Adaptive Performance of Government Personnel in the Ministry of Labor. In 25th National Graduate Conference (2/2023). Sripatum University, Thailand.
- Pricewaterhouse Coopers : Thailand. (2567). รายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงานในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ประจำปี 2567 ฉบับประเทศไทย. เรียกใช้เมื่อ 10 พฤษภาคม 2568 จาก <https://shorturl.asia/hZczL>
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2(1), 49-60.
- Seligman, M. (1992). *Helplessness: On depression, development, and death*. New York: Freeman.