



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

FACTORS INFLUENCING JOB HAPPINESS AMONG MIGRANT WORKERS IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

วสุมา เลดา* และ ลัดดาวัลย์ สำราญ

Vasuma Leda* and Laddawan Someran

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION AND INFORMATION TECHNOLOGY

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY SUVARNABHUMI

*Corresponding Author E-mail: va_suma@hotmail.com

Received February 8, 2025; Revised April 24, 2025; Accepted April 25, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา จำนวน 270 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยบรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ขณะที่ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจของพนักงานที่จะแสดงความสามารถของตนแก่องค์กร ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, แรงงานต่างด้าว, บรรยากาศองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน



Abstract

This study aimed to examine: (1) the levels of opinions regarding organizational climate, organizational commitment, quality of work life, and happiness at work among migrant workers in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; and (2) the influence of organizational climate, organizational commitment, and quality of work life on happiness at work among migrant workers in the same area. The sample group consisted of 270 Myanmar migrant workers. Data were collected using a questionnaire and analyzed through descriptive statistics and multiple regression analysis.

The research findings revealed that the overall of opinion on organizational climate factors were at a relatively high level, while organizational commitment factors and quality of work life factors were at a high level. The hypothesis testing found that organizational climate factors, specifically in the area of responsibility, affected work happiness with statistical significance at the 0.01 level. Organizational commitment factors, including high confidence in accepting organizational goals and values, and employees' willingness to demonstrate their abilities to the organization, affected work happiness with statistical significance at the 0.01 level. Quality of work life factors, including adequate and fair compensation, appropriate and safe environment, opportunities for capability development, and work-life balance, affected work happiness with statistical significance at the 0.05 and 0.01 levels. These research findings provide valuable insights that can be applied as guidelines for human resource management strategic planning to promote work happiness among foreign workers. By implementing these strategies, organizations can enhance employee satisfaction, increase productivity, and strengthen their competitive advantage in today's challenging business environment, ultimately contributing to sustainable organizational success and development.

Keywords: Job Happiness, Migrant Workers, Organizational Climate, Organizational Commitment, Quality of Work Life

บทนำ

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา แรงงานต่างด้าวได้กลายเป็นกำลังสำคัญของภาคอุตสาหกรรมไทย โดยเฉพาะในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ข้อมูลจากสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2567) แสดงให้เห็นว่า จากแรงงานทั้งหมดประมาณ 339,350 คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากเมียนมา กัมพูชา และลาว ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ (กฤษฎา พรหมเรศ, 2564) และ (พวงเพชร สุขประเสริฐ, 2565) ชี้ให้เห็นว่า กลุ่มนี้เผชิญความไม่มั่นคงในการทำงาน ความไม่แน่นอนทางกฎหมาย และข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิแรงงาน ซึ่งกระทบต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน แม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไทย แต่ยังขาดการวิจัยเฉพาะถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ



ความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา งานวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานชาวเมียนมาในพื้นที่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายแรงงานที่เหมาะสม

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นไปที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีจำนวนมากและมีบทบาทสำคัญต่อภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของแรงงาน (นันทยา บุญยปรารภชัย และประพล เปรมทองสุข, 2566) แต่งานวิจัยในบริบทของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านกฎหมายและโครงสร้างทางสังคมที่แตกต่างจากแรงงานในประเทศ

วัตถุประสงค์หลักของงานวิจัยนี้คือ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ (2) ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณผ่านการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่นำไปใช้พัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้นำเสนอผลการศึกษาที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมในการกำหนดแนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสม และช่วยส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมและยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การทบทวนวรรณกรรม

ตามแนวคิดของ Stringer (2002) บรรยากาศองค์การที่ดีมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเลือกศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านการสนับสนุน เนื่องจากมีความสอดคล้องกับบริบทของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสอดคล้องกับผลงานของ (ณัฏฐา ผลบุญ และศยามล เอกะกุลนันต์, 2559) ซึ่งพบว่าบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง มาตรฐาน และ



การสนับสนุน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ

แนวคิดของ Steers (1991) อธิบายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ (1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) ความเต็มใจในการแสดงความสามารถเพื่อองค์การ และ (3) ความปรารถนาในการเป็นสมาชิกขององค์การในระยะยาว งานศึกษาของ (วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ และคณะ, 2564) ที่ศึกษาในบริบทของรัฐวิสาหกิจไทย พบว่าแนวคิดนี้มีความเหมาะสมต่อการอธิบายลักษณะของความผูกพันในบริบทองค์การไทย โดยเฉพาะด้านความเสียสละและอุทิศตน

Walton (1973) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือความสอดคล้องระหว่างลักษณะของงานกับความต้องการของบุคคล โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง โอกาสพัฒนา ความก้าวหน้า การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ สมดุลชีวิต และประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการนำไปประยุกต์ใช้โดย (พีระ สันตสิงห์ และอัศนีย์ ณ น่าน, 2565) และ (อังศนา อินแดน, 2565) ในบริบทของหน่วยงานภาครัฐและการศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่าองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านมีความเหมาะสมต่อบริบทไทย ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเพียง 5 ด้านที่สอดคล้องกับบริบทของแรงงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น

Warr (2007) อธิบายความสุขในการทำงานว่า เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์การทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ ความเพลิดเพลินในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2000) ที่มองว่าความสุขเกิดจากความพึงพอใจในชีวิตและประสบการณ์เชิงบวกในการทำงาน งานวิจัยของ (เยาวลักษณ์ ตระกูลเมธี และวิมล งามยิ่งยวด, 2563) ยังพบว่า ความรู้สึกกระตือรือร้น ความเพลิดเพลิน และความพึงพอใจในงาน เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงความสุขในการทำงานในระดับสูงในกลุ่มบุคลากรสาธารณสุข

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่างานวิจัยหลายชิ้นได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ บรรยากาศองค์กรที่ดี เช่น โครงสร้างที่ชัดเจน มาตรฐานในการทำงาน การได้รับการสนับสนุน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานในสถานประกอบการต่าง ๆ อาทิ งานวิจัยของ (ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์ และคณะ, 2557) และ (ณัฏฐยา ผลบุญ และศยามล เอกะกุลนันต์, 2559) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับสุขในการทำงาน และสามารถทำนายระดับความสุขได้อย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (วรุตม์ ยุทธา และคณะ, 2566) ที่สนับสนุนข้อค้นพบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศที่เหมาะสมจะช่วยสร้างความพึงพอใจในงานและเพิ่มพูนความสุขของบุคลากร ในขณะเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับสุขในการทำงานอย่างชัดเจน งานวิจัยของ (ศิริลักษณ์ รักเจียม และคณะ, 2564) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขในการทำงานในระดับนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของบุคลากรในหลากหลายบริบท องค์ประกอบสำคัญ เช่น ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสใน

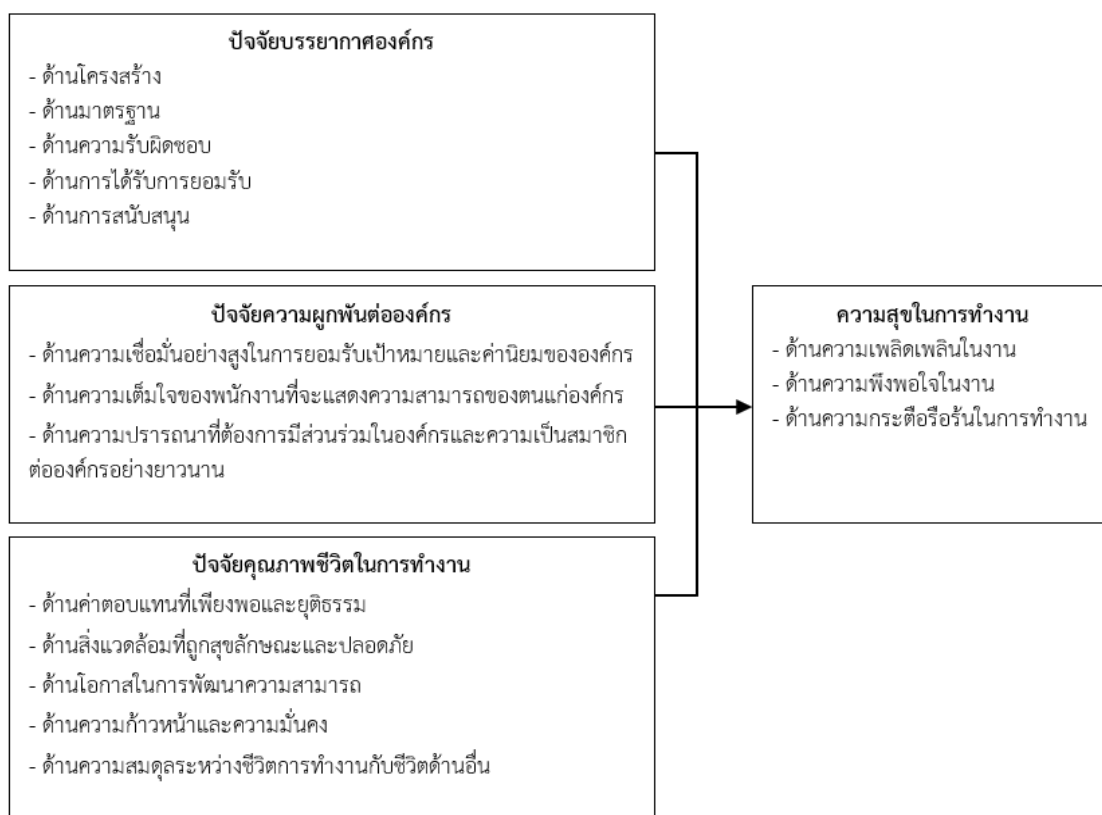


การพัฒนาตนเอง และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ล้วนเป็นสิ่งที่มีความรู้สึกพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน งานวิจัยของ (ลัดดาวัลย์ สาราญ และจิตติพร ภักดีวงศ์, 2562) และ (นันทยา บุญยปรารภชัย และประพล เปรมทองสุข, 2565) ล้วนชี้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาครัฐและเอกชน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าม้งงานวิจัยจำนวนมากที่กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีงานวิจัยที่เน้นศึกษากลุ่มแรงงานต่างด้าวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยเฉพาะ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้โดยการศึกษาปัจจัยเฉพาะที่ส่งผลต่อแรงงานกลุ่มนี้ และนำเสนอแนวทางเชิงนโยบายที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปคัดเลือกตัวแปร จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว
2. กลุ่มเป้าหมาย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ที่มีใบอนุญาตทำงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมจำนวน 29,548 คน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยแรงงานต่างด้าวจำนวน 270 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power ตั้งค่าระดับพลังการทดสอบที่ 0.99 และระดับนัยสำคัญที่ 0.05 วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ พัฒนาเครื่องมือวิจัยจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยดัชนี IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ให้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งทุกข้อผ่านเกณฑ์ ผู้วิจัยทำการทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น 30 คน และคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตร Cronbach's Alpha พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.829-0.988 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน นอกจากนี้ มีการแปลแบบสอบถามเป็นภาษาพม่าโดยใช้วิธี Back Translation เพื่อให้สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มจากการขออนุญาตสถานประกอบการและชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยแปลแบบสอบถามเป็นภาษาเมียนมาและตรวจสอบความถูกต้องด้วยวิธี Translate and Back Translation เพื่อให้เนื้อหาชัดเจนและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามตัวอย่างให้สถานประกอบการพิจารณาและยืนยันว่าเนื้อหาไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือภาพลักษณ์ขององค์กร แบบสอบถามแจกในรูปแบบเอกสาร โดยมีการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาที่แรงงานสะดวก มีฝ่ายบุคคลและล่ามช่วยอำนวยความสะดวก หลังจากเก็บข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปบันทึกและวิเคราะห์ผล การดำเนินการทั้งหมดยึดหลักจริยธรรมการวิจัย โดยได้รับความยินยอมและรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลอย่างเคร่งครัด
5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้
 - 5.1 สถิติเชิงพรรณนา: ใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานในประเทศไทย โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 5.2 สถิติเชิงอนุมาน: ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรง เช่น การตรวจสอบการแจกแจงของประชากร ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระ หลังจากตรวจสอบครบถ้วนแล้ว ใช้วิธีการถดถอยพหุคูณแบบ Enter (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน



ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยแบ่งออกเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในประเทศไทยระหว่าง 5-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านโครงสร้าง ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจของพนักงานที่จะแสดงความสามารถของตนแก่องค์กร ตามด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่ต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความเป็นสมาชิกต่อองค์กรอย่างยาวนาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความเพลิดเพลินในงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ร้อยละ 82.0 (Adjusted R Square = 0.820) และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 95.124, p < 0.001$) แสดงให้เห็นว่าโมเดลนี้มีความเหมาะสมในการทำนายความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ (1) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\beta = 0.131, p = 0.003$) (2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\beta = 0.152, p = 0.001$) และด้านความเต็มใจของพนักงานที่จะแสดงความสามารถของตนแก่องค์กร ($\beta = 0.128, p = 0.004$) ส่วน (3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\beta = 0.233,$



$p < 0.000$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\beta = 0.178, p = 0.001$), ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก
สุขลักษณะและปลอดภัย ($\beta = 0.133, p = 0.001$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\beta =$
 $0.132, p = 0.002$) ขณะที่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน
ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิก และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ไม่มีอิทธิพล
ต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson = 1.833 แสดงว่าโมเดล
ไม่มีปัญหาอัตโนมัติสหสัมพันธ์ และค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.208 - 4.116 แสดงว่าไม่มีปัญหา
Multicollinearity อย่างรุนแรง ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	ความสุขในการทำงาน			t	p	Collinearity Statistics	
	B	SE	β			Tolerance	VIF
(Constant)	0.072	0.191		0.376	0.707		
ปัจจัยบรรยากาศองค์กร							
โครงสร้าง	-0.005	0.031	-0.007	-0.177	0.860	0.453	2.208
มาตรฐาน	-0.028	0.033	-0.036	-0.846	0.398	0.378	2.643
ความรับผิดชอบ	0.113	0.037	0.131	3.044*	0.003	0.362	2.761
การได้รับการยอมรับ	-0.026	0.046	-0.029	-0.567	0.571	0.248	4.034
การสนับสนุน	-0.013	0.040	-0.015	-0.316	0.752	0.297	3.362
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร							
ความเชื่อมั่น	0.152	0.046	0.146	3.342**	0.001	0.349	2.866
ความเต็มใจ	0.128	0.044	0.127	2.932*	0.004	0.358	2.791
ความปรารถนา	0.044	0.037	0.049	1.197	0.232	0.405	2.468
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน							
ค่าตอบแทน	0.124	0.036	0.178	3.398**	0.001	0.243	4.116
สิ่งแวดล้อม	0.133	0.040	0.157	3.328*	0.001	0.303	3.304
โอกาสในการพัฒนา	0.132	0.043	0.154	3.061*	0.002	0.265	3.771
ความก้าวหน้า	0.006	0.047	0.006	0.125	0.900	0.252	3.965
ความสมดุล	0.233	0.037	0.263	6.246**	0.000	0.379	2.639

Adjust R Square = 0.820 R Square = 0.828 R = .910 Durbin-Watson = 1.833

Std. Error of the Estimate (S.E) = 0.37727 F = 95.124 p-value = 0.000**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่าแรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลชีวิตและงาน การให้
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสุข



ในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพในระยะยาว

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า (1) ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาให้ความสำคัญกับ ความรับผิดชอบในงานมากที่สุด (2) ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจของพนักงานที่จะแสดงความสามารถของตนแก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามของแรงงานต่างด้าวในการทำงานอย่างเต็มที่ (3) ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด สะท้อนถึงการที่แรงงานต่างด้าวได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการจัดการเวลาหรือการกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสม มีเวลาหลังเลิกงานเพียงพอสำหรับครอบครัว (4) ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของแรงงานต่างด้าวต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในการพัฒนางานและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (ด้านความรับผิดชอบ) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจของพนักงานที่จะแสดงความสามารถของตนแก่องค์กร) และ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น) ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร – ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่าความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากการที่แรงงานได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิด Job Characteristics Model ของ (Hackman & Oldham, 1976) ที่ระบุว่าความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้งานวิจัยของ งานวิจัยของนันทิยา บุญยปรารักษ์ และประพล เปรมทองสุข (2565) พบว่า บรรยากาศองค์กรและการมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจนส่งผล ทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบ มีความสุขในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร – ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจของพนักงานที่จะแสดงความสามารถของตนแก่องค์กร เห็นว่า

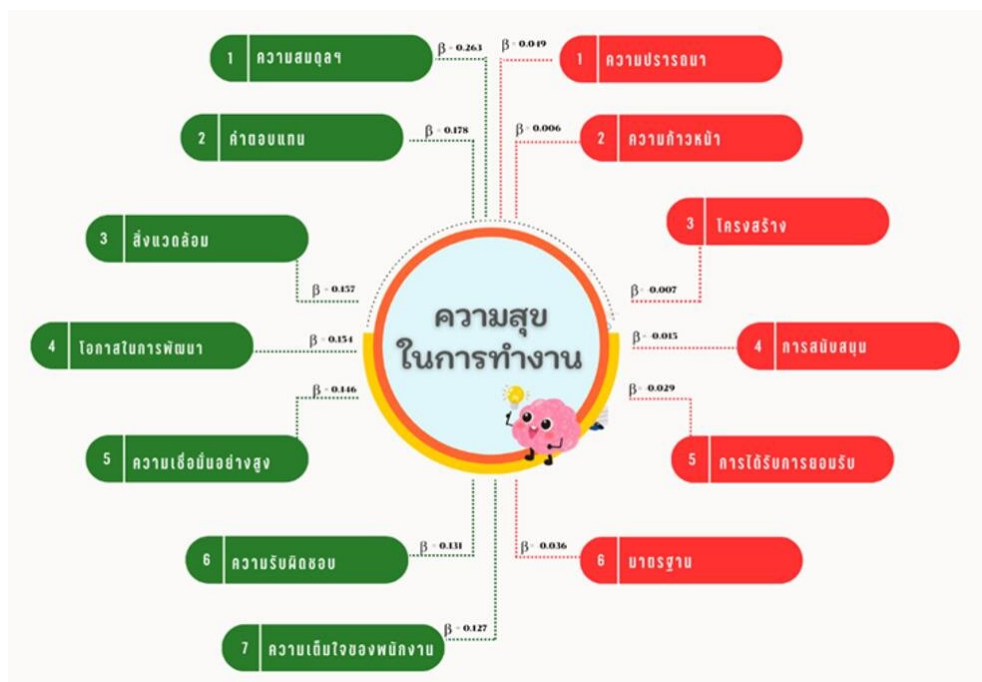


แรงงานต่างด้าวมีความเชื่อมั่นในองค์กรและมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายส่วนบุคคล และแรงงานมีโอกาสนในการแสดงศักยภาพและได้รับการสนับสนุน จะมีระดับความสุขในการทำงานที่สูงขึ้น งานวิจัยของ (นันทยา บุญยปรารภชัย และประพล เปรมทองสุข, 2565) พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และงานวิจัยของ (ชนกันต์ เหมือนทัพ และจันทร์ชลิ มาพุท, 2551) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงโอกาสในการใช้ทักษะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน – ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น เห็นว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัยช่วยให้แรงงานต่างด้าวมีความสุขในการทำงานมากขึ้น การที่แรงงานได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถช่วยให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ แรงงานที่สามารถจัดสรรเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างสมดุล มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ลัดดาวัลย์ สำราญ และฐิติพร รักดีวงศ์, 2562) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน งานวิจัยของ (ชนกันต์ เหมือนทัพ และจันทร์ชลิ มาพุท, 2551) พบว่าสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว และยังพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษานี้ครั้งนี้ พบว่า แรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญกับ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ความรับผิดชอบ และความเต็มใจที่จะแสดงศักยภาพของตนเอง เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในทางกลับกัน ปัจจัยด้านความปรารถนาที่ต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรฯ ความก้าวหน้า โครงสร้างองค์กร การสนับสนุน การได้รับการยอมรับ และมาตรฐานองค์กร ไม่พบว่ามีผลต่อความสุขของแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงความสำคัญที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

สรุป

ผลการศึกษานี้มีความสำคัญในเชิงปฏิบัติ เนื่องจากสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับแรงงานต่างด้าว โดยมีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ได้จริง การนำผลการศึกษานี้ไปใช้สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะนำไปสู่การลดอัตราการลาออก และเพิ่มความมั่นคงของแรงงานในองค์กร การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยรวมแล้ว งานวิจัยนี้สามารถเป็นพื้นฐานสำหรับองค์กรและภาครัฐในการออกแบบแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและความยั่งยืนในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 องค์กรควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ของแรงงานอย่างชัดเจน องค์กรควรจัดทำ Job Description ที่เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการสื่อสารให้แรงงานรับทราบผ่านการอบรมก่อนเริ่มงาน เพื่อลดความสับสนในบทบาทและเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมความเข้าใจในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรแก่แรงงานผ่านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น การประชุมทีมรายเดือน หรือการจัดอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้แรงงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเกิดความเชื่อมั่นในสถานประกอบการ



1.3 องค์กรควรส่งเสริมให้แรงงานกล้าแสดงความสามารถผ่านระบบการให้รางวัลและการยกย่องผลงาน เช่น การมอบรางวัลพนักงานดีเด่น หรือการให้โอกาสแรงงานมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

1.4 องค์กรควรมีโครงสร้างค่าตอบแทนที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยปรับค่าจ้างให้เหมาะสมตามมาตรฐานแรงงาน และจัดให้มีสวัสดิการเสริม เพื่อให้แรงงานสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม

1.5 องค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่จำเป็น และมีการตรวจสอบมาตรฐานด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

1.6 องค์กรควรจัดอบรมและพัฒนาทักษะให้แก่แรงงาน โดยเน้นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะในการทำงานจริง เช่น การฝึกอบรมด้านเทคนิคการทำงาน การพัฒนาทักษะภาษา หรือโปรแกรมพัฒนาอาชีพ เพื่อให้แรงงานสามารถเติบโตในสายอาชีพและมีความมั่นคงในการทำงาน

1.7 องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับเวลาทำงานที่เหมาะสมและวันหยุดที่เพียงพอ เพื่อลดภาระงานที่มากเกินไปและช่วยให้แรงงานสามารถบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้อย่างสมดุล เช่น การจัดตารางเวลางานที่ยืดหยุ่น หรือการให้วันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยา แรงจูงใจส่วนบุคคล เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ครอบคลุมมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมต่าง เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

2.3 ควรใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่มเพื่อให้เข้าใจประสบการณ์ ข้อคิดเห็น และความรู้สึกของแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับความสุขในการทำงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา พรหมเรศ. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในตลาดโรงเกลือ. ใน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต (บ.ก.), การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปีการศึกษา 2564, (น. 473-484). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชนกันต์ เหมือนทัพ และจันทร์ชลี มาพุทธ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 4(2), 103-120. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JESD/article/view/11524/10385>
- ณัฏฐยา ผลบุญ และศยามล เอกะกุลนันต์. (2559). บรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ*, 22(2), 113-120. <https://apheit.bu.ac.th/journal/social-22-2-2559/p113-120.pdf>



- นันทิยา บุญยปรารภชัย และประพล เปรมทองสุข. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 147-162. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/258911>
- ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์, กรรณิการ์ สุวรรณโคตร และเพ็ญจันทร์ ส. โมไนยพงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาล*, 63(4), 42-48. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/TJN/article/view/47085/39012>
- พวงเพชร สุขประเสริฐ. (2565). คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาตลาดไท จังหวัดปทุมธานี. *วิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 3(2), 51-63. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/MSVAR/article/view/262449/174784>
- พีระ สันตสิงห์ และอศนีย์ ณ น่าน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(3), 120-133. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/262079/177477>
- เยาวลักษณ์ ตระกูลเมธี และวิมล งามยิ่งยวด. (2563). ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้. ใน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ (บ.ก.), *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 12*, 1522-1530. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. <https://www.hu.ac.th/conference/conference2021/Proceeding/index.html>
- ลัดดาวัลย์ สำราญ และฐิติพร รักติวงษ์. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภูมิ*, 4(1), 23-33. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmutsb-hs/article/view/166062/136591>
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, ลัดดาวัลย์ ยมจินดา และกรรณิการ์ เฉกแสงรัตน์. (2564). ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 4(1), 74-94. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/view/248017>
- วรุตม์ ยุทธา, วราภรณ์ บุญเชียง และกรรณิการ์ อินตะวงศ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 5(2), 92-106.
- ศิริลักษณ์ รักเจียม, ณัฐวัชร ประทีป ณ กลาง และจวีร์วรรณ จันทลา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2), 16-31. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/hssj/article/view/245081>



- สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2567, 9 เมษายน). *บรรยายสรุปจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปี 2565*. <https://ww2.ayutthaya.go.th/ebook/detail/29/data.html>
- อังศนา อินแดน. (2565). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 255-272. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/human/article/view/259966/174415>
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organizational behavior*. Foresman.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect*. Prentice Hall.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21. <https://www.proquest.com/docview/1302985117>
- Warr, P. B. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.