

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร (Factors Affecting Well-Being of Employees in Bangkok)

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์<sup>1</sup> และ ชูดาพร สอนภักดี<sup>2</sup>

Angkana Thananupappun<sup>1</sup> and Chudapon Sonpukdee<sup>2</sup>

Received: October 5, 2021

Revised: March 28, 2022

Accepted: April 22, 2022

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการออมและหนี้สิน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ และตามปัจจัยการออมและหนี้สินของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเพศ รายได้ต่อเดือน การมีบุตร อายุงาน ตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา แผนกงาน ลักษณะการจ้างงาน การออมทรัพย์ จำนวนเงินออม ภาระหนี้ ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน และปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ลักษณะการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

*คำสำคัญ:* การออม คุณภาพชีวิตการทำงาน ความอยู่ดีมีสุข

<sup>1</sup> อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Lecturer, Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus.

E-mail: angkana.t@ku.th

<sup>2</sup> ผู้ประพันธ์บรรณกิจ อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Corresponding Author, Lecturer, Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University,

Kamphaeng Saen Campus. E-mail: chudapon220331@gmail.com

**ABSTRACT**

This research aimed to (1) study demographic factors, savings and debts factors, quality of work life factors, and factors of well-being (2) compare the well-being of office workers in Bangkok, classified by demographic, savings and debts factors, and (3) study the factors of quality of life affecting well-being of office workers in Bangkok. Samples of the research are 400 office workers working in Bangkok. Questionnaire was used to collect data. Data were analyzed using descriptive statistics, namely frequency, percentage, and standard deviation, and inferential statistics, namely T-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression at level of significance 0.05.

There are no different in the sample's attitude in the respect of well-being in these matters; gender, income, number of children, working experiences and job position. On the other hand, the research found that age, marital status, number of household members, number of household dependents, education level, work department, employment characteristics, savings, amount of savings, and debt burden, make a difference in sample's attitude in well-being.

The research also found that career growth, adequate and fair compensation, management structure, safe and healthy working environment, organizational pride, total life space, are affecting well-being of office workers in Bangkok in the same direction.

*Keywords: Saving, Quality of Work Life, Well-being*

**ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

ประเทศไทยได้เริ่มให้ความสำคัญกับความอยู่ดีมีสุขของประชาชนมากขึ้น โดยนำแนวคิดนี้สู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นครั้งแรก ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีองค์ประกอบด้านสุขภาพ ครอบครัว การศึกษา การงาน สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการของภาครัฐ (ไชยฤทธิ์ อนุชิตวรวงศ์, 2559) ต่อมาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) จึงได้ขยายแนวคิดการพัฒนาจากดัชนีความอยู่ดีมีสุขมาเป็นดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทยเพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้นทั้งการมีสุขภาพ ครอบครัวยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจ เข้มแข็งและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศสมดุล และสังคมประชาธิปไตยที่มีธรรมาภิบาล ทั้งนี้ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขในสังคมไทยมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปีพ.ศ. 2561 ประเทศไทยมีระดับความอยู่เย็นเป็นสุขระดับปานกลาง (ร้อยละ 76.47) เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2560 (ร้อยละ 70.40) (มูลนิธิธรรมรัฐเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, 2563) ทั้งนี้ในแง่มุมมองของการบริหารองค์การให้สามารถเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญในการผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์การสามารถสร้างความอยู่ดีมีสุขให้กับพนักงานในองค์การ จะทำให้บุคคลอยากทำงานและใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานนั้นอย่างเต็มที่และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ช่วยลดการขาดงานและการมาสายของ

พนักงาน ซึ่งมีผลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลซึ่งมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นิตยา สุภากรณ์ (2552) ได้ให้ความหมายของความอยู่ดีมีสุข หมายถึง การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีงานทำที่ทั่วถึง มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขในการทำงานมากขึ้น ก็คือ ปัจจัยด้านการออม และภาระหนี้สินของพนักงาน ซึ่งสุกานดา กลิ่นขจร และนรรฐ รื่นกวี (2555) ได้ให้ความหมายของหนี้หมายถึง หน้าที่ของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งหน้าที่นั้นก็คือการปฏิบัติการชำระหนี้ นั่นเอง ทั้งนี้ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันได้บัญญัติว่า “ด้วยอำนาจแห่งมูลหนี้เจ้าหนี้อย่อมมีสิทธิจะเรียกให้ลูกหนี้ชำระหนี้ได้ อนึ่งการชำระหนี้ด้วยการดเว้นการอันใดอันหนึ่งก็ย่อมมิได้ ซึ่งความเป็นหนี้จะส่งผลกระทบต่อความสุขและความอยู่ดีมีสุขของคนเป็นหนี้และยิ่งเป็นหนี้มากเท่าใดก็ย่อมส่งผลให้ความสุขลดลงไปด้วย แต่ถ้าเป็นหนี้แล้วสามารถชำระหนี้ได้และไม่เป็นภาระก็สามารถส่งผลให้มีความสุขได้เช่นกัน (ณัฐกาญจน์ สาสิงห์, 2550)

นอกเหนือจากการออมและภาระหนี้สินที่เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขในการทำงานมากขึ้นแล้ว ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข โดยประภาพรธณ พิชยะ (2556) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะที่ทำงานมีสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นมีผลทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (ภาวีน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, และศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sun et al. (2021) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่องานที่ทำโดยมีผลทำให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานเพิ่มมากขึ้น

จากการทบทวนเอกสารข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีความอยู่ดีมีสุขอยู่ในระดับใด และยังมีปัจจัยใดที่จะมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อองค์กรสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความอยู่ดีมีสุขของพนักงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการออมและหนี้สิน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ และตามปัจจัยการออมและหนี้สินของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 5,270,375 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน จากการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1973 อ้างใน สุทรณู ศรีไสย์, 2551) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 2.1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน การมีบุตร จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน (หมายถึง ผู้พิการและผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป) ระดับการศึกษา แผนกงาน อายุงาน (หมายถึง อายุงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน) ลักษณะการจ้างงาน ตำแหน่งงาน 2.2) ปัจจัยภาระหนี้สินและการออม ได้แก่ การออมทรัพย์ จำนวนเงินออม ภาระหนี้ 2.3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กรหรือการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความอยู่ดีมีสุข ประกอบด้วย สุขภาพอนามัยและโภชนาการ การศึกษาชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว การเติบโตทางเศรษฐกิจความยากจนและการกระจายรายได้ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของรัฐ

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

มีระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2564 ถึง เดือนธันวาคม 2564

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการออมและหนี้สินที่แตกต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อยหนึ่งปัจจัย ได้แก่ ผลตอบแทน สภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุข

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้

#### 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการออม

การออม หมายถึง ส่วนต่างของรายได้ครัวเรือนและรายจ่ายรวม ซึ่งเงินส่วนที่เหลือจากรายได้นั้นจะเรียกว่าเงินออม (ศศิวิฑูรย์ วงษ์มณฑา, 2559 และวิวัฒน์วงศ์ ยาศรี และคณะ, 2561)

ทฤษฎีการบริโภคแบบวงจรชีวิต (Life Cycle Theory of Consumption) ของ Modigliani and Brumberg (1954) อ้างถึงใน ศศิวิทย์ วงษ์มณฑา (2559) เป็นทฤษฎีการบริโภคแบบวงจรชีวิตที่อธิบายการบริโภคและการออมที่สัมพันธ์กับช่วงวัยต่างๆ อธิบายถึงการที่บุคคลหรือครัวเรือนพยายามรักษาการบริโภคให้ราบรื่นตลอดช่วงชีวิตของตน โดยบุคคลจะมีรายได้หลักจากการทำงานและมีการเก็บออมจนกระทั่งเกษียณอายุ การบริโภคหลังจากนั้นต้องอาศัยเงินออมที่สะสมไว้ในช่วงเวลาวัยทำงาน และบุคคลสามารถทำการกู้ยืมได้แต่ต้องไม่เกินรายได้ตลอดช่วงชีวิต

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหนี้สิน

ภาระหนี้สิน หมายถึง การออมที่ติดลบซึ่งก็คือค่าใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภคมากกว่ารายได้ เป็นยอดเงินที่เกิดจากการกู้ยืมหรือการใช้สินเชื่อ แล้วยังไม่ได้จ่ายชำระคืน ซึ่งสามารถคำนวณเป็นจำนวนเงินที่แน่นอนได้และเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการชำระคืนให้แก่กันในภายหลัง (ณัฐกาญจน์ สาสิงห์, 2550 และเมรีนา ปลัมป์ญญา, 2543)

ณัฐกาญจน์ สาสิงห์ (2550) ได้จำแนกประเภทของหนี้สินจำแนกตามวัตถุประสงค์การกู้ยืม ได้แก่ 1) หนี้เพื่อการอุปโภคบริโภค เป็นการกู้ยืมมาเพื่อใช้จ่ายในการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน 2) หนี้เพื่อที่อยู่อาศัย เป็นการกู้เพื่อนำมาสร้างที่อยู่อาศัยหรือเป็นการซื้อที่อยู่อาศัยแบบชำระผ่อนเป็นงวดๆ เมื่อผ่อนชำระหนี้หมดเรียบร้อยแล้ว ที่อยู่อาศัยก็แปรสภาพจากหนี้มาเป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่าสูงขึ้น และ 3) หนี้เพื่อการลงทุน ประกอบด้วย หนี้เพื่อการศึกษา และหนี้เพื่อการลงทุนทำธุรกิจหรือประกอบอาชีพ

## 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีอันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประภาพรพรณ พิชะ, 2556)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Richard E. Walton (1973 อ้างถึงใน วัลย์ลิกา พิรัชชา, 2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6) ลักษณะการบริหารงาน 7) ภาวะอิสระจากงานหรือความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ความภูมิใจในองค์กรหรือการเกี่ยวข้องกับสังคม

## 1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข

ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้ มีงานทำที่ทั่วถึง มีรายได้เพียงพอ มีครอบครัวอบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดีของรัฐ (นิตยา สุภาภรณ์, 2552)

แนวคิดเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2549) อ้างถึงใน ชารวี บุตรบำรุง (2555) ได้กล่าวถึงความอยู่ดีมีสุข ดังนี้ 1) สุขภาพอนามัยและ

โภชนาการ 2) การศึกษา 3) ชีวิตการทำงาน 4) ชีวิตครอบครัว 5) การเติบโตทางเศรษฐกิจความยากจนและการกระจายรายได้ 6) สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 7) ประชากรรัฐ

### 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐกาญจน์ สาสิงห์ (2550) และภาลินี เจริญศักดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษาสูง การมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต การไม่เจ็บป่วย การอยู่ในครัวเรือนที่เป็นเจ้าของบ้านและที่ดินเอง การอยู่ในบ้านที่แข็งแรงคงทน การอยู่ในครัวเรือนที่มีอัตราการพึ่งพิงต่ำ การอยู่ในสังคมที่ดี มีความไว้วางใจกัน ให้ความช่วยเหลือกัน และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสูง จะมีผลทำให้ประชากรมีความอยู่ดีมีสุข

ลัดดาวัลย์ สำราญ และฐิติพร ภักดีวงศ์ (2562) และรสสุคนธ์ ภู่น้อย และชินโสณ วิสิษฐนิธิกษา (2561) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร

### ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ใช้ค่าเฉลี่ยรายข้อที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2557) 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.94 ซึ่งมากกว่า 0.6 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) แสดงว่าคำถามมีความสอดคล้องกันดี จึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บข้อมูล

### ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลหตุยภูมิจากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,270,375 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973 อ้างใน สุทธนู ศรีไสย์, 2551) โดยกำหนดความคาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 และมีวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ได้ตัวแทนประชากรจำนวน 6 เขต ได้แก่ เขตปทุมวัน เขตคลองสาน เขตลาดพร้าว เขตบางแค เขตลาดกระบัง เขตบางขุนเทียน โดยเก็บตัวอย่างจำนวน 400 คน

### ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการออมและภาระหนี้สิน ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยความอยู่ดีมีสุข โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนของสุทธนู ศรีไสย์ (2551)

4.2 การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

โดยงานวิจัยนี้ได้รับการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยสำหรับโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ จากสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่ง มก. เลขที่ COE No. COE64/138

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการออมและหนี้สิน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร**

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59 อายุ 20-29 ปี ร้อยละ 59 มีสถานภาพโสดร้อยละ 67 รายได้อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 33 ระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 51 ลักษณะการจ้างงานเป็นลูกจ้างประจำร้อยละ 74 สมาชิกในครัวเรือนมีจำนวน 2-4 คน ร้อยละ 67 ไม่มีบุตร ร้อยละ 70 ไม่มีผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ร้อยละ 75 ทำงานในสำนักงานและฝ่ายขาย ร้อยละ 41 อายุงาน 1-5 ปี ร้อยละ 54 ตำแหน่งพนักงาน ร้อยละ 72

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยการออมและหนี้สิน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีการออมทรัพย์ร้อยละ 66 จำนวนเงินอมน้อยกว่า 1,000 บาทร้อยละ 72 ส่วนภาระหนี้สิน ส่วนใหญ่ไม่มีภาระหนี้สินร้อยละ 64 สาเหตุที่ไม่มีหนี้เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในครัวเรือนต่ำ อยู่คนเดียวและพอมีเงินออม ส่วนผู้ที่มีภาระหนี้สินมีจำนวนหนี้ต่ำกว่า 30,000 บาทร้อยละ 70 มีการชำระหนี้คืนหนี้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาทร้อยละ 65 ผู้ที่กู้ยืมมีแหล่งเงินกู้จากธนาคารพาณิชย์และกู้ไฟแนนซ์ โดยนำเงินที่กู้ยืมได้ไปซื้อสินค้าเพื่ออำนวยความสะดวก กู้ซื้อรถยนต์ และจักรยานยนต์ ผู้ที่ส่วนใหญ่มีความสามารถในการจ่ายหนี้ตามกำหนดได้และไม่เคยชำระหนี้ล่าช้าหรือค้างชำระหนี้ อีกทั้งยังไม่คิดที่จะสร้างหนี้ใหม่

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	(n=400)	
			ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.60	0.701	มาก	6
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.66	0.742	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	3.56	0.764	มาก	7
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.61	0.723	มาก	5
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.78	0.648	มาก	1
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.69	0.771	มาก	2
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.66	0.750	มาก	3
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรหรือการเกี่ยวข้องกับสังคม	3.64	0.693	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.587</b>	<b>มาก</b>	



จากตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา เป็นด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความอยู่ดีมีสุขของพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความอยู่ดีมีสุข

ปัจจัยความอยู่ดีมีสุข	$\bar{X}$	S.D.	(n=400)	
			ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการ	3.43	0.899	ปานกลาง	7
2. ด้านการศึกษา	3.37	0.939	ปานกลาง	8
3. ด้านชีวิตการทำงาน	3.64	0.744	มาก	1
4. ด้านชีวิตครอบครัว	3.60	0.807	มาก	3
5. ด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจความยากจนและการกระจายรายได้	3.46	0.789	ปานกลาง	6
6. ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	3.61	0.732	มาก	2
7. ด้านประชาธิปไตย	3.54	0.726	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.52</b>	<b>0.647</b>	<b>มาก</b>	<b>5</b>

จากตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความอยู่ดีมีสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านชีวิตการทำงาน รองลงมา เป็นด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ และตามปัจจัยการออมและภาระหนี้สินของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเพศ รายได้ต่อเดือน การมีบุตร อายุงาน ตำแหน่งงาน และจำนวนหนี้ที่ต่างกัน มีความอยู่ดีมีสุขไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา แผนกงาน ลักษณะการจ้างงาน การออมทรัพย์ จำนวนเงินออม ภาระหนี้ ความสามารถในการชำระหนี้ ที่แตกต่างกันมีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร  
จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์และตามปัจจัยการออมและภาระหนี้สินของพนักงานในเขต  
กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่	สมมติฐาน H1	ค่า Sig.	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
<b>ปัจจัยประชากรศาสตร์</b>				
1	เพศที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.333	ปฏิเสธ	t-test
2	อายุที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.000*	ยอมรับ	ANOVA
3	สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.005*	ยอมรับ	ANOVA
4	รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.147	ปฏิเสธ	ANOVA
5	จำนวนสมาชิกครัวเรือนที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.026*	ยอมรับ	ANOVA
6	การมีบุตรที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.086	ปฏิเสธ	t-test
7	การมีผู้พึ่งพิงในครัวเรือนที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.004*	ยอมรับ	t-test
8	ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.000*	ยอมรับ	ANOVA
9	แผนงานที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.015*	ยอมรับ	ANOVA
10	อายุงานที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.895	ปฏิเสธ	ANOVA
11	ลักษณะการจ้างงานที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.009*	ยอมรับ	ANOVA
12	ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.243	ปฏิเสธ	ANOVA
<b>ปัจจัยการออมและภาระหนี้สิน</b>				
13	การออมทรัพย์ที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.000*	ยอมรับ	t-test
14	จำนวนเงินออมที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.000*	ยอมรับ	ANOVA
15	ภาระหนี้ที่ต่างกันมีผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน	0.000*	ยอมรับ	t-test

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยอายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา แผนงาน ลักษณะการจ้างงาน การออมทรัพย์ จำนวนเงินออม ภาระหนี้ ความสามารถในการชำระหนี้ มีรายละเอียดของความอยู่ดีมีสุขดังนี้ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี มีความอยู่ดีมีสุคน้อยกว่าพนักงานในช่วงอายุอื่น สถานภาพสมรสแบบแยกกันอยู่มีความอยู่ดีมีสุคน้อยกว่าสภาพสมรสประเภทอื่น จำนวนสมาชิกในครัวเรือนมากกว่า 6 คนขึ้นไปมีความอยู่ดีมีสุคน้อยกว่าจำนวนสมาชิกประเภทอื่น พนักงานที่ไม่มีผู้พึ่งพิงในครัวเรือนมีความอยู่ดีมีสุขมากกว่าพนักงานที่มีผู้พึ่งพิง ระดับการศึกษาปริญญาโทมีความอยู่ดีมีสุขมากกว่าระดับการศึกษาประเภทอื่น แผนงานการตลาดและประชาสัมพันธ์มีความอยู่ดีมีสุคน้อยกว่าตำแหน่งงานประเภทอื่น ลักษณะการจ้างงานแบบลูกจ้างชั่วคราวมีความอยู่ดีมีสุคน้อยกว่าลักษณะการจ้างงานประเภทอื่น พนักงานที่มีการออมทรัพย์มีความอยู่ดีมีสุขมากกว่าพนักงาน

ที่ไม่มีอาการอัมพาต ผู้มีเงินออมมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป มีความอยู่ดีมีสุขมากกว่าผู้มีเงินอมน้อยกว่า 10,000 บาท พนักงานที่ไม่มีภาระหนี้สินมีความอยู่ดีมีสุขมากกว่าพนักงานที่มีภาระหนี้สิน

**วัตถุประสงค์ที่ 3 การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร**

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ทั้งนี้ก่อนการวิเคราะห์ที่ได้ทำการทดสอบปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยคุณภาพชีวิต พบว่า ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance Inflation Factors) ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (Hair at al, 1995, อ้างใน สรรค์ชัย กิตยานันท์, 2552) จึงสามารถนำตัวแปรคุณภาพชีวิตไปพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุขได้ นอกจากนี้ค่า R<sup>2</sup> มีค่าเท่ากับ 0.781 แสดงว่าปัจจัยคุณภาพชีวิต สามารถอธิบายความอยู่ดีมีสุขได้ร้อยละ 78.1 และที่เหลืออีกร้อยละ 21.9 ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.3048 แสดงดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ตัวแปร	Standardized Coefficients		t	P-value	Collinearity Statistics (VIF)
	Beta	Std.Error			
ค่าผลตอบแทน	0.198	0.031	5.971	0.000*	1.981
สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	0.183	0.034	4.714	0.000*	2.719
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.254	0.030	7.502	0.000*	2.054
ลักษณะการบริหารงาน	0.198	0.029	5.643	0.000*	2.203
ความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัว	0.109	0.028	3.311	0.001*	1.938
ความภูมิใจในองค์กร	0.146	0.030	4.482	0.000*	1.914

R = 0.884      R<sup>2</sup> = 0.781      Adjust R<sup>2</sup> = 0.778      SE<sub>est</sub> = 0.30482  
 F = 233.959      Sig. of F = 0.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานส่งผลมากที่สุด (Beta = 0.254) รองลงมาเป็นด้านลักษณะการบริหารงาน (Beta = 0.198) และค่าผลตอบแทนยุติธรรมและเพียงพอ (Beta = 0.198) และด้าน

ที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขน้อยที่สุดคือด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Beta = 0.109) โดยทุกด้านส่งผลในทิศทางเดียวกับความอยู่ดีมีสุข

สามารถเขียนเป็นสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร (Y) ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ความอยู่ดีมีสุข} = & 0.254 \text{ (ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน)} \\ & + 0.198 \text{ (ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ)} \\ & + 0.198 \text{ (ลักษณะการบริหารงาน)} \\ & + 0.183 \text{ (สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ)} \\ & + 0.146 \text{ (ความภูมิใจในองค์กร)} \\ & + 0.109 \text{ (สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว)} \end{aligned}$$

### การอภิปรายผล

ผลจากการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานส่งผลในทิศทางเดียวกันกับต่อความอยู่ดีมีสุข (Beta = 0.254) แสดงว่า หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมากขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของลัดดาวัลย์ สำราญ และฐิติพร ภักดีวงษ์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานจะทำให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น เนื่องจากเมื่อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคง สามารถยึดเป็นหลักให้แก่ครอบครัวได้ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในชีวิตมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านค่าผลตอบแทนยุติธรรมและเพียงพอส่งผลในทิศทางเดียวกันกับต่อความอยู่ดีมีสุข (Beta = 0.198) แสดงว่า หากองค์กรสามารถเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการมากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับรสสุคนธ์ ภูน้อย และชิมนโสณ วิสิฐนธิธิกา (2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี พบว่า ค่าผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอขององค์กร จะทำให้ความอยู่ดีมีสุขของพนักงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากจะทำให้พนักงานมีรายได้ที่เพียงพอต่อการออมและการดำรงชีวิต

ปัจจัยด้านลักษณะการบริหารงานส่งผลในทิศทางเดียวกันกับต่อความอยู่ดีมีสุข (Beta = 0.198) แสดงว่า หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีลักษณะที่เหมาะสม จะส่งผลให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ พบว่า ลักษณะการบริหารงานที่เหมาะสม จะทำให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้น เนื่องจากลักษณะการบริหารงานให้อยู่ภายใต้ระเบียบและมาตรฐาน

เดียวกันโดยคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความอยู่ดีมีสุขเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลในทิศทางเดียวกันกับต่อความอยู่ดีมีสุข (Beta = 0.183) แสดงว่า หากองค์กรสามารถทำให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ญรรุกร โสภานันท์ และวอนชนก ไชยสุนทร (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสถานศึกษาแห่งชาติ พบว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสม จะทำให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบายและรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีผลทำให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านความภูมิใจในองค์กรส่งผลในทิศทางเดียวกันกับต่อความอยู่ดีมีสุข (Beta = 0.146) แสดงว่า หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ฌานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรจะส่งผลให้มีความสุขในงานมากขึ้น เนื่องจากการที่พนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจ และทำให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขมากขึ้น

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลในทิศทางเดียวกันกับต่อความอยู่ดีมีสุข (Beta = 0.109) แสดงว่า หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ญรรุกร โสภานันท์ และวอนชนก ไชยสุนทร (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสถานศึกษาแห่งชาติ พบว่า สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขเพิ่มมากขึ้น เนื่องจาก สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวทำให้พนักงานมีอิสระในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความอยู่ดีมีสุขเพิ่มมากขึ้น

สรุปได้ว่าองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขเพิ่มมากขึ้น โดยการทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำมีโอกาสนก้าวหน้าและมีความมั่นคง สามารถยึดเป็นหลักให้แก่ครอบครัวได้ และจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตจนมีเงินเหลือออมได้ ให้การบริหารงานอยู่ภายใต้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกันโดยคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคล มีการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมเพื่อทำให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบายและรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน และจัดให้พนักงานมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวซึ่งจะทำให้พนักงานมีอิสระในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้มีผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความอยู่ดีมีสุขเพิ่มมากขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และปัจจัยความอยู่ดีมีสุขด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ให้โอกาสนำเสนอผลงาน นำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน และสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน อีกทั้งสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของพนักงานและหน่วยงาน อีกทั้งส่งเสริมให้พนักงานได้รับการเพิ่มพูนความรู้พิเศษ จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตและความอยู่ดีมีสุขเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยอายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา แผนกงาน ลักษณะการจ้างงาน การออมทรัพย์ จำนวนเงินออม ภาระหนี้ที่แตกต่างกันมีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรให้เพิ่มความอยู่ดีมีสุขให้พนักงานที่มีความอยู่ดีมีสุขต่ำกว่าพนักงานประเภทเดียวกัน ได้แก่ พนักงานที่มีช่วงอายุ 50-59 ปี สถานภาพสมรสแบบแยกกันอยู่ มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนจำนวนมาก พนักงานที่มีผู้พึ่งพิงในครัวเรือน มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโท ทำงานในแผนกงานการตลาดและประชาสัมพันธ์ มีลักษณะการจ้างงานแบบลูกจ้างชั่วคราว โดยส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าผลตอบแทนยุติธรรมและเพียงพอในการดำรงชีวิต มีการบริหารงานที่ดี ยุติธรรม จัดสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในองค์กร และส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีความอยู่ดีมีสุขเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีการออมทรัพย์และไม่มีหนี้สินจะมีความอยู่ดีมีสุขมากกว่าพนักงานประเภทอื่น ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานมีการวางแผนการออมทรัพย์ เพื่อทำให้พนักงานมีความมั่นคงทางการเงิน สามารถมีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตลอดช่วงชีวิต จะทำให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาพบว่า องค์กรควรส่งเสริมปัจจัยที่จะส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานดังนี้ 1) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง องค์กรควรมีเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจากความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ด้านค่าผลตอบแทนยุติธรรม องค์กรควรพิจารณาเงินเดือนและสวัสดิการที่ให้แก่พนักงานให้เพียงพอต่อค่าครองชีพและการใช้จ่ายในปัจจุบัน อีกทั้งพิจารณาให้มีความใกล้เคียงกับองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน 3) ด้านลักษณะการบริหารงาน องค์กรควร กำหนดกฎ กติกาที่ค้ำึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะการบริหารงานภายใต้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 4) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย องค์กรควรส่งเสริมให้จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการทำงาน เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ปราศจากเสียงรบกวน มีการระบายอากาศที่ดี ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ 5) ด้านความภูมิใจในองค์กร องค์กรควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 6) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรควรจัดปริมาณงานให้เหมาะสม ให้พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จภายในเวลางาน

โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน เพื่อให้พนักงานมีเวลาในการพักผ่อนเพียงพอ มีเวลาส่วนตัวและเวลาที่จะดูแลคนในครอบครัว

## 2. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความอยู่ดีมีสุขระหว่างพนักงานในองค์กรเอกชน องค์กรรัฐวิสาหกิจ และองค์กรของรัฐบาล ว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและสามารถนำไปพัฒนาความอยู่ดีมีสุขของพนักงานได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

2.2 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบผลการวิจัยได้อย่างครอบคลุมและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาผลที่ตามมาของความอยู่ดีมีสุข เช่น การวัดผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพ (Balanced Scorecard) เป็นต้น เพื่อจะทำให้ทราบว่าความอยู่ดีมีสุขจะส่งผลอย่างไรต่อวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- ชารวี บุตรบำรุง. (2555). *รายได้และรูปแบบการออมเพื่อการเตรียมพร้อมสู่วัยสูงอายุ ของประชาชนอายุระหว่าง 30-40 ปี ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2563 จาก [http://www.tnrr.in.th/?page=result\\_search&record\\_id=10062243](http://www.tnrr.in.th/?page=result_search&record_id=10062243)
- ไชยฤทธิ์ อนุชิตวรวงศ์. (2559). *แนวคิดความอยู่ดีมีสุขของไทย*. รายงานวิจัย. ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2563 จาก <http://www.dsdcw2016.dsdcw.go.th>
- มานิกา วงษ์สุริยรัตน์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ณัฐกร โสภานันท์ และวอนชนก ไชยสุนทร. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ชลบุรี*. *วารสารการบริหารและจัดการ*, ปีที่ 7(2), 1-19. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2563 จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/fam/article/view/216263/150254>
- ณัฐกาญจน์ สาสิงห์. (2550). *ภาระหนักกับความอยู่ดีมีสุขของประชาชนในจังหวัดกาญจนบุรี*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บริษัท วี.อินเตอร์ พรินท์.

- นิตยา สุภาภรณ์. (2552). การรับรู้ของประชาชนต่อความอยู่ดีมีสุขในชุมชนบางไผ่. รายงานวิจัย. วิทยาลัยราชพฤกษ์. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2563 จาก [http://www.rpu.ac.th/Library\\_web/doc/RC\\_RR/2552\\_Manage\\_Nittaya.pdf](http://www.rpu.ac.th/Library_web/doc/RC_RR/2552_Manage_Nittaya.pdf)
- ประภาพรพรรณ พิชะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา).
- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). การวิจัยการตลาด. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระคมสัน เจริญวงศ์. (2554). การวิเคราะห์ภาระหนี้สินของครัวเรือนในเขตอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- ภาวีน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, และศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. วารสารการบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 13(2) 145-161. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2563 จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/fam/article/view/216263/150254>
- ภาสินี เจริญศักดิ์. (2558). ระดับความอยู่ดีมีสุขของประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลทากาศเหนือ อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน. (ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- มูลนิธิธรรมรัฐเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. (2563). โครงการปรับปรุงดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย. รายงานการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2564 จาก [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_w3c/ewt\\_dl\\_link.php?filename=&nid=10786](https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?filename=&nid=10786)
- เมรีนา ปลื้มปัญญา. (2543). ความต้องการสินเชื่อและภาระหนี้สินของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. รายงานการวิจัย. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยาเขตภาคพายัพ. สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2563 จาก [https://tdc.thailis.or.th/tdc/search\\_result.php](https://tdc.thailis.or.th/tdc/search_result.php)
- รสสุคนธ์ ภู่น้อย และชินโสมน์ วิสิษฐนิธิจิภา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี. วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 13(44), 58-69. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563 จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/researchjournal-lru/article/view/140850/104389>
- ลัดดาวัลย์ สำราญ และฐิติพร ภัคตวิงษ์. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสาร HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES. ปีที่ 4(1), 23-33.
- วัฒน์วงศ์ ยาศรี, กิติรัตน์ สีหพันธ์, และสมหมาย ชินนาค. (2561). รูปแบบการส่งเสริมการออมของสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ ในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. ปีที่ 20(2), 115-129. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2564 จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jhssrru/article/view/165222/119653>



- วัลย์ลีลา พิรัชภา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).
- ศศิวิทย์ วงษ์มณฑา. (2559). ผลของการเปลี่ยนแปลงทางประชากรต่อพฤติกรรมการออมของครัวเรือนในประเทศไทย. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. ภาควิชาเศรษฐศาสตร์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2563 จาก <http://dspace.lib.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/3535>
- สรรรค์ชัย กิตยานันท์. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2563 จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
- สุกานดา กลิ่นขจร และนรรฐ รื่นกวี. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาระหนี้สินของเกษตรกร จังหวัดนครราชสีมา กรณีศึกษา อำเภอด่านขุนทด และอำเภอนนสูง. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2563 จาก <http://narinet.sut.ac.th:8080/xmlui/handle/123456789/210>
- สุทธนู ศรีไสย์. (2551). สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2563 จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
- Sun, B., Fu, L., Yan, C., Wang, Y., & Fan, L. (2021). Quality of work life and work engagement among nurses with standardised training: The mediating role of burnout and career identity. *Nurse Education in Practice*, 58, 1-8. Retrieved February 22, 2022 from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595321003127?via%3Dihub>.

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน