

ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของ
บุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
Job Satisfaction and Quality of Work Life Affecting Organizational
Commitment among Employees of a Fashion Bag Distribution Company
in Bangkok

วิชชาวดี น่อเนื้อ^{1*} และ ทองฟู ศิริวงศ์²

Witchawadee Nornua^{1*} and Tongfu Siriwongse²

^{1,2}โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1,2} Master of Business Administration (Excellence Program), Faculty of Business Administration
Ramkhamhaeng University

*Corresponding author's email address: 6614105019@rumail.ru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received)

15 มกราคม 2569

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

27 มีนาคม 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

29 มีนาคม 2569

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และ 5) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 120 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA (ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจและความหมายของงานต่อสังคม ($\beta = 0.507$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตนอกรงาน ($\beta = 0.246$) และความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.179$) โดยโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 74.0

(Adjusted R² = 0.740) ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยควรมุ่งเน้นการออกแบบงานที่สร้างคุณค่าและความหมายต่อสังคม รวมถึงส่งเสริมสมดุลระหว่างงานกับชีวิตนอกงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันในองค์กร, การค้าปลีกแฟชั่น, การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ABSTRACT

The objectives of the study were; 1) to investigate the level of job satisfaction, 2) to examine the quality of work life, 3) to assess the level of organizational commitment, 4) to compare the organizational commitment based on personal characteristics, and 5) to analyze the influence of job satisfaction and quality of work life on the organizational commitment of employees at a fashion bag retail company in Bangkok. The sample consisted of 120 employees. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The inferential statistics employed were t-test, One-way ANOVA (with Scheffé's post-hoc test), and Multiple Regression Analysis. The results revealed that employees from different ages had significantly different levels of organizational commitment at the 0.05 level. Conversely, gender, educational level, income, job characteristics, and tenure showed no significant differences. Regarding factors influencing organizational commitment, the significant predictors were quality of work life in terms of social relevance ($\beta = 0.507$) and work-life balance ($\beta = 0.246$), along with job satisfaction in terms of the nature of work ($\beta = 0.179$). The model accounted for 74% of the variance (Adjusted R² = 0.740). These findings serve as a guideline for management to develop human resource policies and strategies, specifically focusing on job design that creates social value and promoting work-life balance to enhance sustainable organizational commitment.

Keywords: Job Satisfaction, Quality of Work Life, Organizational Commitment, Fashion Retail, Human Resource Management

บทนำ

ในยุคที่โลกเผชิญกับสภาวะ VUCA World ซึ่งประกอบด้วยความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ภาคธุรกิจ

ทั่วโลกจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตอย่างยั่งยืน (Schoemaker et al., 2018) โดยเฉพาะอุตสาหกรรมค้าปลีก ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ของไทย อย่างไรก็ตามปัจจุบันอุตสาหกรรมค้าปลีกเผชิญต้องเผชิญกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคสู่ช่องทางออนไลน์และการเข้ามาของผู้เล่นรายใหม่ ส่งผลให้องค์กรต้องเร่งสร้างความสามารถในการแข่งขันผ่านทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ “ทรัพยากรมนุษย์” (Arun et al., 2020)

จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว (Arun et al., 2020) โดยเฉพาะในธุรกิจค้าปลีกแฟชั่นที่มีโครงสร้างบุคลากร 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มหน้าร้าน (Front-Office) ที่เผชิญความกดดันจากยอดขายและเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน และกลุ่มสำนักงาน (Back-Office) ที่เผชิญความกดดันจากการวางแผนกลยุทธ์และการประสานงาน ความแตกต่างของลักษณะงานเหล่านี้ส่งผลให้ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรมีความซับซ้อนและแตกต่างกันไป

จากการสำรวจสถานการณ์แรงงานล่าสุดในปี 2024 พบว่า อัตราการลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover Rate) โดยเฉลี่ยของประเทศไทยอยู่ที่ร้อยละ 12.9 โดยมีความแตกต่างกันในแต่ละอุตสาหกรรม ซึ่งอุตสาหกรรมที่มีอัตราการลาออกสูงที่สุด ได้แก่ ธุรกิจค้าปลีก มีอัตราการลาออกสูงถึงร้อยละ 32.9 (Deloitte Southeast Asia, 2025) สอดคล้องกับข้อมูลภายในของบริษัทกรณีศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำด้านการจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นในกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าอัตราการลาออกในช่วงปี พ.ศ. 2566–2567 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 16.49 เป็นร้อยละ 22.2 ตามลำดับ แม้ในปี พ.ศ. 2568 อัตราดังกล่าวจะมีแนวโน้มลดลงแต่การรักษาบุคลากรของตลาดแรงงานในปัจจุบันยังส่งผลให้เกิดการแข่งขันสูงในอุตสาหกรรมค้าปลีกแฟชั่นซึ่งมีทางเลือกด้านอาชีพที่หลากหลาย จึงกลายเป็นความท้าทายสำคัญขององค์กรธุรกิจในยุคนี้

จากการทบทวนงานวิจัยในอดีต พบว่าความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ Wulandari et al. (2022) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานร้าน World Fashion

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาโดยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาในบริบทขององค์กรขนาดใหญ่ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน หรือในอุตสาหกรรมบริการและการผลิตเป็นหลัก ขณะที่การศึกษาในบริบทของธุรกิจค้าปลีกแฟชั่น ซึ่งมีลักษณะการดำเนินงานเฉพาะและมีความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กรค่อนข้างสูง ยังมีอยู่อย่างจำกัด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัทกรณีศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างตรงจุด อันจะนำไปสู่

การลดอัตราการลาออก เสริมสร้างความผูกพันในองค์กร และสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน
ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

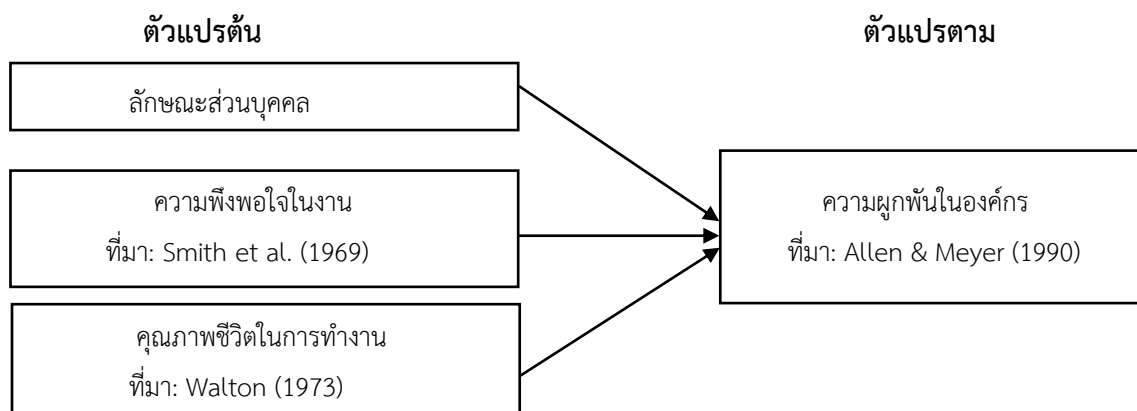
1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทจำหน่าย
กระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของ
บุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรนี้) ของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
ของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร" ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติทางบวกที่บุคลากรมีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการประเมินประสบการณ์และการรับรู้ว่างานนั้นสามารถตอบสนองความคาดหวังได้ Colquitt et al. (2019 อ้างในขวัญนิตร ยุติธรรมนต์ และอรวี ศรีบุญลือ, 2568) อธิบายว่าเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการที่บุคคลรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่า สำหรับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานนั้น นักวิชาการได้นำเสนอไว้หลากหลายทฤษฎี อาทิ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริศักดิ์ จังคศิริ, 2563) ที่แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน หรือ Spector (1997) ที่จำแนกละเอียดถึง 9 ด้าน อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้กรอบแนวคิด Job Descriptive Index (JDI) ของ Smith et al. (1969) เป็นแกนหลักในการศึกษา เนื่องจากมีความชัดเจนในการวัดมิติพื้นฐานที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะงาน (Work Itself) 2) ค่าตอบแทน (Pay) 3) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) 4) ผู้บังคับบัญชา (Supervision) และ 5) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่ามีความเที่ยงตรงสูงและสามารถสะท้อนความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานจริงได้อย่างครอบคลุม

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่องค์กรจัดให้มีสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ Walton (1973) ได้นิยามว่าเป็นสภาวะที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ควบคู่ไปกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้เกณฑ์ของ Walton (1973) ซึ่งถือเป็นแนวคิดคลาสสิกที่ครอบคลุมมิติคุณภาพชีวิต 8 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม (ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน) 6) ประชาธิปไตยในองค์กร (สิทธิส่วนบุคคล) 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตนอกรงาน (Work-Life Balance) 8) ความภูมิใจและความหมายของงานต่อสังคม (Social Relevance)

3. ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment)

ความผูกพันในองค์กรเป็นผลลัพธ์ทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงสถานะสมาชิกภาพขององค์กรไว้ Mowday et al. (1979) มองว่าเป็นความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรและความเต็มใจทุ่มเทร่างกายแรงใจ เพื่อให้การวัดระดับความผูกพันมีความชัดเจนเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยจึงยึดตามทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990) ซึ่งจำแนกความผูกพันออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ความผูกพันด้านความคงอยู่ (Continuance Commitment) การตระหนักถึงต้นทุนหรือผลเสียหากต้อง

ลาออก 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ความรู้สึกรับผิดชอบหรือหน้าที่ที่ต้องอยู่ต่อบทบาทคุณองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยในอดีต พบว่าความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ Triyani and Saratian (2021) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้สอบบัญชีภาครัฐ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Ozgenel (2021) ที่ยืนยันความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในกลุ่มข้าราชการครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ บุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยองค์กรแห่งนี้มีบุคลากรรวมกันอยู่ที่จำนวน 158 ราย ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร และกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณ Yamane (1973) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 114 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างสำรองเพิ่มขึ้นอีก 5% หรือประมาณ 6 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนจากการเก็บข้อมูลและกรณีแบบสอบถามที่อาจไม่สมบูรณ์ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริงในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ตามความสะดวกในการเข้าถึงและความพร้อมในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร 4) ความผูกพันในองค์กร ข้อคำถามในส่วนที่ 2-4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ และ 5) เป็นแบบสอบถามส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้ภาษา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item -

Objective Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา พบว่าแบบสอบถามเกือบทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และมีเพียง 1 ข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.67 ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

2. แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความพึงพอใจในงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 ขณะที่ด้านความผูกพันในองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงมีความเชื่อมั่นในระดับสูง และมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ วารสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และฐานข้อมูลออนไลน์ที่เชื่อถือได้ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมจากบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 120 ราย โดยขอหนังสืออนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อประสานฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล จากนั้นแจกแบบสอบถามด้วยวิธีสุ่มแบบสะดวกผ่านแบบสอบถามออนไลน์และแบบกระดาษ ก่อนนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์และลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับของตัวแปรที่ศึกษา โดยวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ และวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลผลระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยของแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) โดยกำหนดช่วงคะแนนเท่ากับ 0.80 และสามารถแปลผลได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบขั้นตอน (Stepwise Method) เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ

ความผูกพันในองค์กร และใช้สถิติ Independent Samples t-test และ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป่าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านลักษณะงาน	4.31	0.745	มากที่สุด
ด้านค่าตอบแทน	3.73	0.967	มาก
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	3.81	1.072	มาก
ด้านผู้บังคับบัญชา	4.14	0.860	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.802	มากที่สุด
รวม	4.06	0.748	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป่าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.748 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.745) รองลงมาด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.802) ด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.860) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 1.072) และด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.967) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป่าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.73	0.937	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.06	0.904	มาก
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน	3.85	0.975	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.93	0.977	มาก
ด้านการบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน	4.22	0.714	มากที่สุด
ด้านการคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลและความยุติธรรม	4.19	0.804	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตนอกรงาน	4.14	0.811	มาก
ด้านความภูมิใจและความหมายของงานต่อสังคม	4.13	0.878	มาก
รวม	4.03	0.774	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป่าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.774 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมในที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.714) รองลงมาด้านการคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลและความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.804) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตนอกรงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.811) ด้านความภูมิใจและความหมายของงานต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.878) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.904) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.977), ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.975) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.937) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป่าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความผูกพันด้านอารมณ์/จิตใจ	4.21	0.804	มากที่สุด
ด้านความผูกพันเชิงคงอยู่	3.90	0.987	มาก
ด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน	4.08	0.911	มาก
รวม	4.06	0.836	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป่าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.836 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันด้านอารมณ์/จิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.804) รองลงมาด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.911) และด้านความผูกพันเชิงคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.987) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรนี้) ของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป่าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัทจำหน่าย
กระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร			ผลการทดสอบสมมติฐาน
	แฟชันแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร		P-value	
	สถิติ			
เพศ	t-test = -0.185	0.427	ปฏิเสธสมมติฐาน	
อายุ	F-test = 2.851	0.018*	ยอมรับสมมติฐาน	
ระดับการศึกษา	F-test = 0.718	0.490	ปฏิเสธสมมติฐาน	
รายได้ต่อเดือน	F-test = 0.631	0.641	ปฏิเสธสมมติฐาน	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	t-test = -1.735	0.085	ปฏิเสธสมมติฐาน	
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร	F-test = 1.316	0.268	ปฏิเสธสมมติฐาน	

*มีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

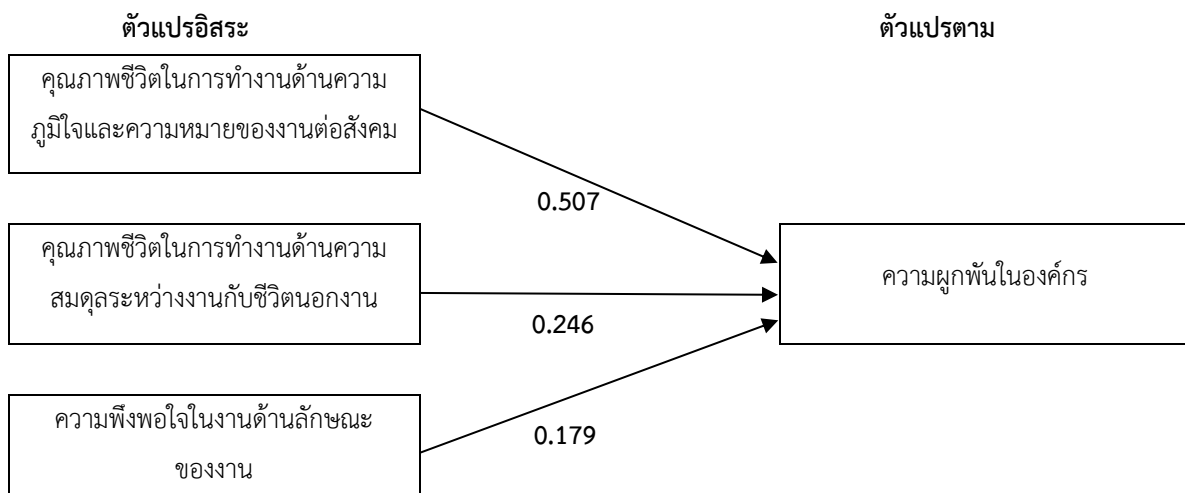
สมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบวิธี Stepwise

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างระดับความคิดเห็นของความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร						
	B	Std. Error	β	t-test	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.159	0.244		0.653	0.515		
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจและความหมายของงานต่อสังคม	0.483	0.091	0.507	5.326	0.000*	0.241	4.147
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตนอกรงาน	0.254	0.080	0.246	3.169	0.002*	0.362	2.761
ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงาน	0.201	0.083	0.179	2.409	0.018*	0.396	2.527
Adjusted R ² = 0.740 F-test = 113.796 Sig. = 0.000*							

*มีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า Adjusted $R^2 = 0.740$ หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจและความหมายของงานต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตนอกรงาน และความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 74.0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อีกร้อยละ 26.0 เป็นอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมากที่สุด ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจและความหมายของงานต่อสังคม รองลงมาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตนอกรงาน และความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยทุกตัวมีผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร สามารถสรุปตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 ตัวแบบ (Model) จากผลการวิจัยพร้อมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร" สามารถสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อตัวแปรทั้ง 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.73$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือด้านสิทธิส่วนบุคคลและความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.73$)

ความผูกพันในองค์กร ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความผูกพันทางจิตใจ (Affective) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$)

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ในปัจจัยด้านอายุ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.018)

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เพียงด้านเดียวที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 2 ด้านที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตนอกรงาน (Work-Life Balance) และด้านความภูมิใจและความหมายของงานต่อสังคม

การอภิปรายผลการวิจัย

1. จากสมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรนี้) ของบุคลากรบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน จากการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในภาพรวม โดยกลุ่มอายุ 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$) ขณะที่กลุ่มอายุ 26-30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรน้อยสุด ($\bar{X} = 3.57$) โดยคนวัย 40 ปีขึ้นไป จะอยู่ในช่วงของการสร้างความมั่นคง จึงมองหาความปลอดภัยและความต่อเนื่องในการทำงานมากกว่าการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ในขณะที่คนรุ่นใหม่จะมองหาความท้าทายใหม่ ๆ ทำให้ความผูกพันในองค์กรมีน้อยกว่า ส่วนลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทขององค์กรที่เป็นบริษัทจำหน่ายสินค้าแฟชั่นที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

2. จากสมมติฐานที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณชี้ให้เห็นว่า ด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัฒน์ วงษ์สวัสดิกุล และคณะ (2566); ธัญพัทธ์ ไชยาพรพรรณ และอรไท ชั่วเจริญ (2568) ที่พบว่า ลักษณะงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร ในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดย ด้านความภูมิใจและความหมายของงานต่อสังคม และ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตนอกรงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เล็กอุทัย และทองฟู ศิริวงศ์ (2567); ปุณณภา นาควัชร และวัชร ยี่สุนเทศ (2568)

3. นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็น ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ที่แม้จะมีผลต่อความพึงพอใจในระดับหนึ่ง แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่สร้างความผูกพันเชิงลึกต่อองค์กร โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรธุรกิจค้าปลีกแฟชั่น ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่เน้นผลลัพธ์และความคล่องตัว บุคลากรอาจมองว่าค่าตอบแทนหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่คาดหวังโดยทั่วไปมากกว่าจะเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันระยะยาว และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม และประชาธิปไตยในองค์กร ก็ไม่พบอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่องค์กรจัดให้ในระดับที่เหมาะสม จึงไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของระดับความผูกพัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

1.1 ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ผู้บริหารควรออกแบบงานให้มีความน่าสนใจ มอบหมายงานที่ทำนายความสามารถ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ เพื่อรักษาความผูกพันของบุคลากรไว้

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตนอกรงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ควรพิจารณานโยบายที่ยืดหยุ่น เช่น การจัดตารางงานที่ไม่กระทบต่อเวลาพักผ่อนมากเกินไป หรือกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลให้รักองค์กรมากขึ้น

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจและความหมายของงานต่อสังคม องค์กรควรสื่อสารให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของงานที่ทำว่ามีผลดีต่อลูกค้าหรือสังคมอย่างไร อาจมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสรรค์สังคมและชุมชน หรือการยกย่องชมเชย (Recognition) เมื่อบุคลากรทำความดี เพื่อสร้างความรู้สึกว่าคุณค่า

1.4 ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทน แม้ค่าตอบแทนอาจไม่ใช่ตัวแปรหลักที่ส่งผลในสมการถดถอย แต่เป็นด้านที่บุคลากรพึงพอใจน้อยที่สุด ผู้บริหารควรทบทวนความเหมาะสมของฐานเงินเดือน ค่าคอมมิชชั่นและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงานและสภาพเศรษฐกิจ เพื่อรักษาขวัญและกำลังใจ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 งานวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากบริษัทจำหน่ายกระเป๋าแฟชั่นเพียงแห่งเดียวในกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจไม่สะท้อนภาพรวมของธุรกิจค้าปลีกแฟชั่นทั้งหมด ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรขยาย

กลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลายบริษัท เพื่อเพิ่มความหลากหลายและสามารถเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างบริษัทได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 นอกจากความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความเครียดในการทำงาน ภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์กร เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.3 ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods) งานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ซึ่งอาจยังไม่สามารถสะท้อนความรู้สึกหรือมุมมองเชิงลึกของพนักงานได้อย่างครบถ้วน ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้แบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

2.4 ศึกษาผลกระทบในระยะยาวต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) ซึ่งเก็บข้อมูลในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ไม่สามารถบ่งชี้การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวได้ ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาออกแบบเป็นการศึกษาระยะยาว (Longitudinal study) เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มและผลกระทบที่อาจเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชนิตร์ ยุติธรรมนนท์ และ อรวี ศรีบุญลือ. (2568). อิทธิพลของแรงจูงใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอาชีพเสริม. *วารสารการจั้ดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ*, 4(1), 54-77.

ณัฐวัฒน์ วงษ์ชวลิตกุล, อธิติ ทิวะศะศิธร, และ วรญา โรจนาภภาพร. (2566). อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาคธุรกิจเอกชน จังหวัดนครราชสีมา. *Rajapark Journal*, 17(50), 80-91.

ธัญญพัทธ์ ไชยาพรพรรณ และ อรไท ชั่วเจริญ (2568). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 7(1), 324-335. <https://doi.org/10.14456/jappm.2025.22>

ปณณภา นาควัระ และ วัชระ ยี่สุนเทศ. (2568). คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 21(2), 28-42.

พรทิพย์ เล็กอุทัย และ ทองฟู ศิริวงศ์. (2567). ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development*, 9(7), 505-517.

ศิริศักดิ์ จังคศิริ. (2563). *บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arun, S., Raktham, A., Chirinang, P., and Tharawas, C. (2020). Quality of working life and organizational commitment. *Humanities and Social Science Research Promotion Network Journal*, 3(3), 120-131.
- Deloitte Southeast Asia. (2025). *Thailand salary policies survey 2025 report*. <https://www.deloitte.com/southeast-asia/en/services/consulting/perspectives/th-salary-policies-survey-2025.html>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Ozgenel, M. (2021). The Effect of Quality of Life Work on Organizational Commitment: A Comparative Analysis on School Administrators and Teachers. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 20 (1), 129-144
<https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.018>
- Schoemaker, P. J., Heaton, S., and Teece, D. (2018). Innovation, dynamic capabilities, and leadership. *California Management Review*, 61(1), 15-42.
<https://doi.org/10.1177/0008125618790246>
- Smith, P. C., Kendall, L. M., and Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Rand McNally.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Triyani, I., and Saratian, E. T. P. (2021). Exploring Factors Affecting the Auditor's Organizational Commitment in The Government Organization. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 406-424. <https://doi.org/10.22441/jimb.v7i3.12180>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Wulandari, N., Prayekti, P. and Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 160-169.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper and Row.