

คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว

กรุงเทพมหานคร

Quality of Work Life and Work Environment Factors the Influence of
Organizational Commitment and Employees on Startup Company in Lat Phrao
District, Bangkok

กฤษฎณา กิตติมากุล¹ และ ทองฟู ศิริวงศ์²

Kisana Kittimakul¹ and Tongfu Siriwongse²

¹⁻²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย,

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand,

6614104030@rumail.ru.ac.th¹, tongfu1@yahoo.com²,

Tel 064-5524922

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) ความผูกพันต่อองค์การ (4) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ และ (5) คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำนวน 84 คน ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, ANOVA และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

- 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการสนับสนุนจากทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่งานที่ทำท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
- 3) ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านจิตใจค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านความคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
- 4) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาทำงาน และสถานภาพ ไม่มีผลแตกต่างต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

5) คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร งานที่ทำหาย และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยความภาคภูมิใจและงานที่ทำหาย ส่งผลเชิงบวก ขณะที่ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นส่งผลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ ค่า Adjusted $R^2 = 0.344$

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; สภาพแวดล้อมในการทำงาน ; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research aimed to examine (1) the quality of work life, (2) the work environment, (3) organizational commitment, (4) differences in organizational commitment based on personal factors, and (5) the influence of quality of work life and work environment on employees' organizational commitment. The sample consisted of 84 employees from startup companies located in the Lat Phrao district of Bangkok. A quantitative research methodology was employed, utilizing both descriptive and inferential statistics, including t-tests, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The results revealed the following:

1) Quality of work life was rated at a high level, with interpersonal relationships receiving the highest mean score, while fair and adequate compensation, although still rated highly, obtained the lowest mean score among the sub-dimensions.

2) Work environment was rated at the highest level, with team support scoring the highest, and challenging tasks receiving the lowest average among high-level indicators.

3) Organizational commitment was found to be high overall, particularly in affective commitment, which received the highest mean score, while continuance commitment was rated at a moderate level and had the lowest mean score.

4) Personal factors—including gender, age, education level, work experience, and marital status—showed no statistically significant differences in organizational commitment at the 0.05 level.

5) Both quality of work life and work environment were found to significantly influence organizational commitment. Specifically, organizational pride and challenging tasks had a positive effect, while interpersonal relationships exhibited a statistically significant negative effect. The regression model yielded an adjusted R^2 of 0.344.

Keywords: Quality of Work Life; Work Environment; Organizational Commitment.

บทนำ

ในปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเปลี่ยนผ่านสู่ยุคเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (Innovation-driven Economy) โดยทั้งองค์การภาคการผลิตและบริษัทสตาร์ทอัพต่างเผชิญกับความท้าทายสำคัญ จากข้อมูลพบว่า มีสตาร์ทอัพที่ก่อตั้งขึ้นในประเทศไทยจำนวน 775 แห่ง ระหว่างปี 2017–2024 โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครและพื้นที่โดยรอบซึ่งมีมากถึง 651 แห่ง สะท้อนถึงการกระจุกตัวของระบบนิเวศสตาร์ทอัพในพื้นที่เมืองใหญ่ อย่างไรก็ตาม Nicolai (2025, น. 4) ชี้ให้เห็นว่า ประเทศไทยยังคงเผชิญกับ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูง (Skilled Labor Shortage) ควบคู่กับ อัตราการลาออกของพนักงานที่อยู่ในระดับสูง ปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความไม่มั่นคงด้านทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพากำลังคนอย่างต่อเนื่อง การสูญเสียแรงงานที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลโดยตรงต่อต้นทุนการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการผลิต และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรทั้งในระดับประเทศและภูมิภาค จากรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2565). พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรไทยอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความปลอดภัย ความสะอาด ความสัมพันธ์ที่ดีในทีม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Belonging) ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญ แนวโน้มนี้สะท้อนว่า องค์กรควรออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานให้ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ที่มีความสำคัญกับความยืดหยุ่น โอกาสเติบโต และคุณค่าในการทำงานมากกว่า ค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นแบบ Human-Centered เพื่อดึงดูดและรักษาคคนเก่งในระยะยาว และแม้จะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ในบริบทขององค์กรขนาดใหญ่หรือภาครัฐ แต่ยังคงขาดการศึกษาเชิงลึกในบริบทของธุรกิจสตาร์ทอัพไทย ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ เช่น ความยืดหยุ่นสูง โครงสร้างองค์กรแบบแบน และวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นนวัตกรรม ช่องว่างทางวิชาการนี้จึงเป็นโอกาสสำคัญในการศึกษาว่าปัจจัยใดส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรสตาร์ทอัพ เพื่อให้สามารถออกแบบแนวทางการบริหารที่เหมาะสมและยั่งยืน

บริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2558 และมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน องค์กรได้เข้าร่วมโครงการ Work-Integrated Learning (WiL) กับภาครัฐ เพื่อเตรียมบุคลากรรุ่นใหม่ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (2568). สถิติการลาออกย้อนหลังสามปี 2566–2568 ที่มีความผันผวนระหว่าง 13.33% ถึง 30% สะท้อนถึงความท้าทายด้านการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในมิติคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อ

การรักษามูลค่า ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงนโยบายในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของพนักงาน และส่งเสริมความผูกพันในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎี

1. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL)** ได้รับการอธิบาย ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2551) ระบุว่าแม้ QWL จะได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น แต่การนำไปสู่การปฏิบัติจริงยังคงท้าทายเนื่องจากเป็นแนวคิดที่กว้างและมีลักษณะนามธรรม หากขาดกรอบที่ชัดเจนอาจทำให้ซับซ้อนและไม่แน่นอน โดยเฉพาะในภาคธุรกิจที่ต้องการเกณฑ์ประเมินที่เป็นรูปธรรม Walton จึงได้เสนอเกณฑ์ QWL 8 ด้าน ได้แก่ (1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (3) การพัฒนาศักยภาพพนักงาน (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ (5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (6) ลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ (8) ความภาคภูมิใจในองค์กร โดยมุ่งเน้นปัจจัยที่องค์กรสามารถจัดการและควบคุมได้ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานสำคัญในการประเมิน QWL อย่างมีประสิทธิภาพ

2. **สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment : WE)** ของ เมธาวรรณ แสงทอง และคณะ (2567) ได้ขยายความแนวคิดสภาพแวดล้อมการทำงานตามแนวคิดของ Mikdashi ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งต่อคุณภาพชีวิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของบุคลากร โดยแบ่งเป็น 3 ด้านหลัก คือ (1) งานที่ท้าทายความสามารถ (2) การสนับสนุนจากทีมงาน และ (3) ทรัพยากรที่เพียงพอ ทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นถึงการจัดการงานและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

3. **ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment : OC)** ของ Meyer และ Allen (1990–1993) ได้อธิบายความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ (1) ความ

ผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ที่เกิดจากความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในองค์กร (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) ที่มาจากการประเมินผลได้ผลเสียหากต้องออกจากองค์กร และ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ซึ่งเกิดจากค่านิยมและความรู้สึกถึงหน้าที่ที่ควรอยู่กับองค์กรต่อไป

กล่าวโดยสรุป ทั้งสามแนวคิดสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ Walton มุ่งเน้นการสร้างมาตรฐาน QWL, Mikdashi เน้นบริบทสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และ Meyer & Allen อธิบายมิติความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นกรอบสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กรได้อย่างบูรณาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาหลายชิ้นในประเทศไทยได้ยืนยันถึงบทบาทของ QWL และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่อระดับความผูกพันของบุคลากร ตัวอย่างเช่น ศิริริเยม พิมประจิตร และคณะ (2567) ศึกษาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 610 คน พบว่าคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านจิตใจและสังคมที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ ฉัตรจิตตา เกตุจินดา และชินโสณ วิสิฐนิจิภา (2565) ที่ศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน 119 คน พบว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยสิทธิพนักงาน ความสมดุลชีวิต และลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน และเมธาวรรณ แสงทอง และสมพล หุ่นหัว (2567) ศึกษาพนักงานบริษัทผลิตรายรถยนต์ 315 คน พบว่าคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อม และความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ในทำนองเดียวกัน ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2563) พบว่าพนักงานบริษัทฟรุ๊กว่า ไฟเทล (ประเทศไทย) จำกัด 310 คน มีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความมั่นคงปลอดภัยและการทำงานร่วมกันซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลต่อความผูกพัน ขณะที่ ภาณุชรินทร์ ป้องทอง และคณะ (2565) ศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน 100 คน พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพัน โดยเฉพาะมิติด้านอำนาจและการจัดการภายในองค์กร

งานวิจัยในต่างประเทศก็สะท้อนผลที่ใกล้เคียงกัน España-Rivadeneyra และคณะ (2025) ศึกษาพนักงานสหกรณ์ในเอกวาดอร์ พบว่าสภาพแวดล้อมที่เน้นความเป็นอิสระ ความเท่าเทียม และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นทางอารมณ์ของพนักงาน และยังพบว่าความหลากหลายทางเพศมีบทบาทต่อการมีส่วนร่วมในองค์กร Ranay (2025) ศึกษาพนักงานวิทยาลัยในฟิลิปปินส์ พบว่าสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจสูง แต่ความผูกพันต่อองค์กรยังอยู่เพียงระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแรงจูงใจไปสู่ความผูกพันอย่างยั่งยืน

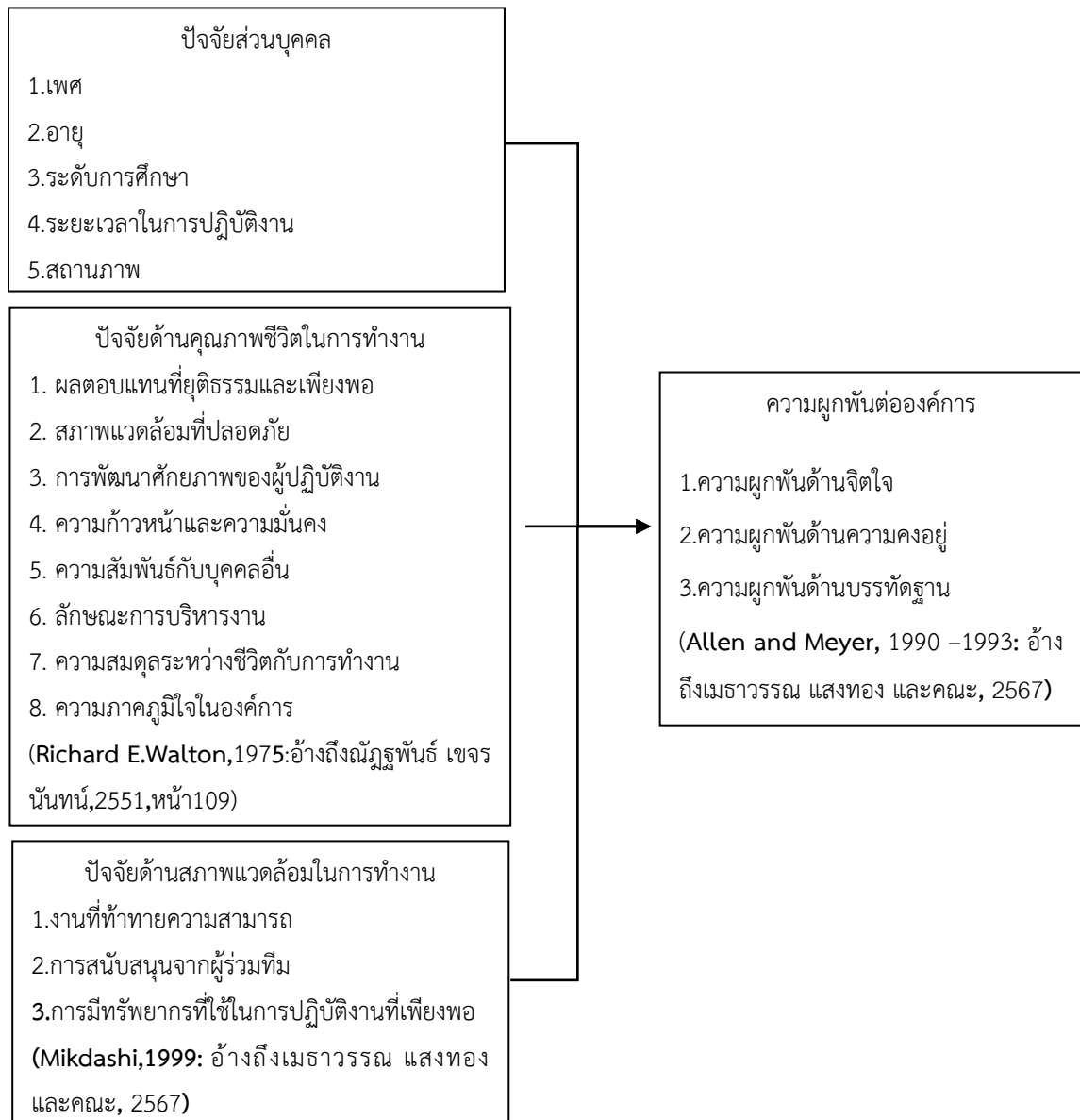
ในอีกด้านหนึ่ง Tam และคณะ (2024) ศึกษาพนักงานนิคมอุตสาหกรรมในเมืองดานัง ประเทศเวียดนาม 400 คน พบว่าความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน และสมดุลชีวิตกับงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันโดยตรงและโดยอ้อม โดยคุณภาพชีวิตทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน Hermanto และคณะ (2024) ศึกษาครูมัธยมศึกษาในอินโดนีเซีย 165 คน พบว่าคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรมีบทบาทเป็นตัวแปรแทรกซ้อนระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมพลเมืองที่ดีในองค์กร และ Allimar (2023) ศึกษาพนักงานโรงแรมในฟิลิปปินส์ 200 คน พบว่าคุณภาพชีวิตและความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความสมดุลชีวิตกับงานซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่เสริมสร้างความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ

กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เน้นการศึกษาในบริบทของหน่วยงานภาครัฐและบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ โดยยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของบริษัทสตาร์ทอัพโดยเฉพาะ ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงถือเป็นการเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการที่สำคัญ พร้อมทั้งยังสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการกำหนดนโยบาย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความยั่งยืนของบริษัทสตาร์ทอัพในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ Walton (1973) ,ทฤษฎีของ Mikdashi (1999) และตามทฤษฎีของ Meyer และ Allen (1991) ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1) รูปแบบในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ศึกษา พนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
จำนวน 100 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขต
ลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำนวน 84 ตัวอย่าง ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้สูตร

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรที่ทราบจำนวนแน่นอนของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้จำนวนขั้นต่ำ 80 คน และเก็บข้อมูลจริงได้ทั้งสิ้น 84 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมุ่งเน้นศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร และแบบ สะดวก (Convenience Sampling) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างสมบูรณ์แล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.60 ในทุกข้อ จากนั้นจึงทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด และตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่ามากกว่า 0.70 ในทุกด้าน

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมขึ้นโดยตรงจากกลุ่มตัวอย่าง ผ่านการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google forms) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentages) สำหรับวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามวัตถุประสงค์ข้อที่1 สภาพแวดล้อมในการทำงานตามวัตถุประสงค์ข้อที่2 และความผูกพันต่อองค์กรตามวัตถุประสงค์ข้อที่3
3. ใช้ Independent simple T-test เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 และสมมติฐานข้อที่ 1
4. ใช้ One-way ANOVA เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า2กลุ่ม ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 และสมมติฐานข้อที่ 1
5. ใช้ Multiple Regression สำหรับศึกษาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 และสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน (n = 84)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.83	.859	มาก	8
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	4.15	.743	มาก	5
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.19	.815	มาก	3
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.04	.866	มาก	7
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.36	.672	มากที่สุด	1
ลักษณะการบริหารงาน	4.17	.867	มาก	4
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.13	.773	มาก	6
ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.23	.723	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	4.14	.616	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .616) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .672) รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .722) และ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .815) ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .859) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่อยู่ในลำดับท้ายสุดเมื่อเทียบกับรายด้านอื่น

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานรายด้าน (n = 84)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
งานที่ท้าทายความสามารถ	4.17	.792	มาก	3
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม	4.27	.727	มากที่สุด	1
การมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	4.24	.709	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	4.23	.627	มากที่สุด	

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าด้านความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .627) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .727) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. =

.709) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำทนายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = .792)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน (n = 84)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.90	.881	มาก	1
ความผูกพันด้านความคงอยู่	3.33	.984	ปานกลาง	3
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.67	.873	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.63	.711	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = .711) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = .881) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = .873) อยู่ในระดับมากเช่นกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านความคงอยู่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.32, S.D. = .984) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติที่ใช้	สถิติ	P-value	
เพศ	Independent sample t-test	t= 0.098	0.922	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	One way ANOVA	F=0.758	0.472	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	One way ANOVA	F=0.630	0.535	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	One way ANOVA	F=0.222	0.638	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพ	Independent sample t-test	t=0.332	0.741	ปฏิเสธสมมติฐาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 4. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพ พบว่าพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างปัจจัย

Model	Sum of Squares	Df	Mean of Squares	F	Sig.
Regression	18.076	11	1.643	4.956	.000*
Residual	23.874	72	.332		
Total	41.950	83			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัว ที่สามารถทำนายค่าของตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณยังสามารถนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) ดังนี้

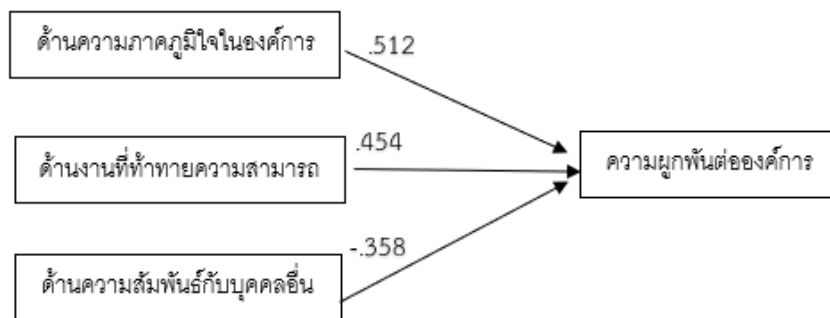
ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความผูกพัน (n = 84)

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE (B)	Beta	t	sig
ค่าคงที่(Constant)	1.903	.548		3.472	.001*
ความสัมพันธ์(Soc)	-.379	.189	-.358	-2.006	.049*
ความภาคภูมิใจ(Rel)	.504	.134	.512	3.760	.000*
งานที่ทำหาย(Cha)	-.041	.156	.454	2.613	.000*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 R^2 adjust = **0.344** F = **4.956** Sig = **.000**

วัตถุประสงค์ที่ 5.การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยใช้ตัวแปรอิสระ 4 ตัว ได้แก่ ค่าคงที่ (Constant), ความสัมพันธ์ (Soc), ความภาคภูมิใจ (Rel) และงานที่ทำหาย (Cha) พบว่า แบบจำลองมีค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.344 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 34.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 4.956, Sig = .000) เมื่อตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta) และค่านัยสำคัญพบว่า ตัวแปร ค่าคงที่ (Constant) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (Beta = .512, Sig = .001) รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจ (Rel) (Beta = .512, Sig = .000) และงานที่ทำหาย (Cha) (Beta = .454, Sig = .011) ส่วนตัวแปร ความสัมพันธ์ (Soc) มีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพัน (Beta = -.358, Sig = .049) แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า ตัวแปรค่าความผูกพัน ความภาคภูมิใจ งานที่ทำหาย และความสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเฉพาะค่าความผูกพันและความภาคภูมิใจเป็นตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดเชิงบวก ขณะที่ความสัมพันธ์มีผลในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยสามารถจัดทำ ตัวแบบ (Model) ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร และการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่อยู่ในลำดับท้ายสุดเมื่อเทียบกับรายด้านอื่น สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกถึงความอบอุ่นและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมงาน ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และเอื้อต่อความสัมพันธ์ในทีม สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ จันรจนา และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2563) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (มาก) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล” ซึ่งตรงกับผลการศึกษานี้ที่พบว่า “ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น” เป็นด้านที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจมากที่สุด ในทางกลับกันด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ” แม้จะยังอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับต่ำสุด สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานอาจมีความรู้สึกละเลยต่อผลตอบแทน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือโอกาสในการปรับขึ้นค่าจ้าง ยังไม่สอดคล้องกับภาระงาน ซึ่งอาจกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณา เนื่องจากแม้สภาพแวดล้อมในการทำงานจะดี แต่หากความผูกพันในเชิงเศรษฐกิจไม่เพียงพอ อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการรักษาบุคลากรไว้ในระยะยาว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาในด้าน “การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง พนักงานรู้สึกว่าตนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน และแบ่งปันความรู้จากทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งส่งผลให้เกิดความมั่นใจ ความไว้วางใจในการ

ทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน ในทางกลับกันด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก คือ “งานที่ท้าทายความสามารถ” สะท้อนให้เห็นว่า แม้งานที่ได้รับมอบหมายจะอยู่ในระดับที่พึงพอใจ แต่ยังมีข้อจำกัดบางประการเกี่ยวกับโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือการได้รับมอบหมายงานที่หลากหลายและมีความยากระดับสูงที่เพียงพอ พนักงานบางส่วนอาจยังไม่รู้สึกถึงความท้าทายที่มากพอจะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะหรือการเติบโตในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งในระยะยาวอาจเป็นประเด็นที่องค์กรควรพิจารณาเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าผลการวิจัยในครั้งนี้นี้มีความสอดคล้องกับหลายงานวิจัยที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ได้แก่ งานของ ศิริวรรณ จันรจนา และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2563), ศิริเรียม พิมพ์จิตร, ปิยนิภูธร โชติวนิช และโณทัย ทหารสาร (2567) และ España-Rivadeneyra et al. (2025) ที่รายงานว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ความผูกพันด้านจิตใจ” สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์และจิตใจต่อองค์กรอย่างลึกซึ้ง มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความเชื่อมั่นในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ในทางกลับกันด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ความผูกพันด้านความคงอยู่” สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานอาจยังไม่รู้สึกถึงแรงจูงใจหรือข้อผูกพันในเชิงเศรษฐกิจหรือสถานการณ์ที่ทำให้ต้องอยู่กับองค์กรต่อไป เช่น ความมั่นคงในอาชีพ ผลตอบแทน หรือโอกาสในการเติบโตในสายงาน ซึ่งอาจหมายความว่า หากมีทางเลือกที่ดีกว่า พนักงานบางส่วนอาจตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ง่ายขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่าเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพ แตกต่างกัน ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่าความรู้สึกผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัว กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีความแตกต่างกันในด้านปัจจัยส่วนบุคคลอย่างไร ก็ยังคงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพแห่งนี้ อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลนอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นถึงความเป็นไปได้ที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรหรือแนวทางการบริหารจัดการภายในบริษัทอาจมีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้สึกร่วมและความผูกพันในหมู่พนักงานอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าพนักงานจะมีภูมิหลังหรือประสบการณ์แตกต่างกันเพียงใด พบว่าผลการวิจัยในครั้งนี้นี้มีความสอดคล้องกับวิจัยของ ภาณุชชรินทร์ ป้องทอง และคณะ (2565) องค์กร

สตาร์ทอัพจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การสนับสนุน และการออกแบบการบริหารที่ยืดหยุ่นเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในทุกกลุ่มพนักงานอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า อธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ 34.4% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.956$, $Sig = .000$) เมื่อตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta) และค่านัยสำคัญ พบว่า ตัวแปร “ความภาคภูมิใจในองค์กร” ส่งผลเชิงบวกสูงสุด สะท้อนว่าความเชื่อมั่นและการระบุตัวตนร่วมกับองค์กรช่วยเพิ่มความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาวรรณ แสงทอง และ สมพล พุ่มหว่า “งานที่ท้าทายความสามารถ” ส่งผลเชิงบวก โดยการมอบหมายงานที่เหมาะสมและมีความท้าทายช่วยสร้างแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของเมธาวรรณ แสงทอง และ สมพล พุ่มหว่า “ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น” ส่งผลเชิงลบ อาจเกิดจากความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดเกินไปในองค์กรสตาร์ทอัพ ซึ่งอาจก่อให้เกิดการแข่งขันหรือความกดดัน โดยสรุป องค์กรควรเสริมสร้างความภาคภูมิใจและจัดงานที่ท้าทาย พร้อมทั้งบริหารจัดการความสัมพันธ์ในที่อย่างสมดุล เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

สรุป

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่าความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความภาคภูมิใจในองค์กร งานที่ท้าทายความสามารถ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพแห่งหนึ่งในเขตตลาดปาร์ว กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยองค์กรควรเสริมสร้างความภาคภูมิใจและจัดงานที่ท้าทาย พร้อมทั้งบริหารจัดการความสัมพันธ์ในที่อย่างสมดุล เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น องค์กรควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่องค์กรสตาร์ทอัพ มีความใกล้ชิดมากเกินไปอาจนำไปสู่การแข่งขัน ความกดดัน หรือการแบ่งพวก ดังนั้นควรสนับสนุนการทำงานร่วมกันแต่ควรมีกรอบที่ชัดเจน เช่น กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน

1.2 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในองค์กรให้แก่พนักงาน โดยสามารถดำเนินการได้ผ่านหลายแนวทาง เช่น การสื่อสารภาพลักษณ์และค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจนให้พนักงานเข้าใจตรงกัน การเผยแพร่ความสำเร็จและชื่อเสียงขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการสร้างคุณูปการต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของตนเองและบทบาทที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในประเด็นสำคัญ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม และกระตุ้นให้พนักงานมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ให้คุณค่ากับ

เสียงของพวกเขา การดำเนินนโยบายและกิจกรรมที่สนับสนุนความภาคภูมิใจในองค์กรอย่างเป็นระบบ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานให้แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว

1.3 ด้านงานที่ท้าทายความสามารถ องค์กรควรพิจารณาออกแบบลักษณะงานให้มีความหลากหลายและมีความยากในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ควรมีการมอบหมายภารกิจที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นตามลำดับ รวมถึงสนับสนุนการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) หรือการมอบหมายงานพิเศษ (Stretch Assignment) ที่สอดคล้องกับความถนัดและเป้าหมายในการพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ ควรมีระบบติดตามและประเมินผลการทำงานที่สะท้อนความสามารถอย่างแท้จริง พร้อมกับการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ (Coaching & Feedback) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้พนักงานเห็นพัฒนาการของตนเอง และรู้สึกถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญให้พนักงานเกิดความผูกพันและความภาคภูมิใจในบทบาทของตนในองค์กร โดยสรุป การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่ท้าทายความสามารถ จะช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงาน พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และสร้างความผูกพันที่ยั่งยืนต่อองค์กรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้นควรศึกษากลุ่มตัวอย่างจากบริษัทสตาร์ทอัพหลากหลายประเภทธุรกิจ หรือในพื้นที่จังหวัดอื่น เพื่อเพิ่มความหลากหลายของบริบท และเพิ่มความน่าเชื่อถือในการสรุปอ้างอิงผลการวิจัย

2.2. ใช้วิธีวิจัยเชิงผสมในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีเชิงปริมาณเป็นหลัก หากในอนาคตมีการเพิ่มเติมการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งขึ้นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความรู้สึก หรือประสบการณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.3. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาองค์กร แนะนำให้ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ความยืดหยุ่นทางอารมณ์, ความพึงพอใจในชีวิต, หรือภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

2.4. เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มช่วงอายุ หากความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มพนักงาน Gen Z, Y และ X เพื่อให้เข้าใจลักษณะความคาดหวังที่แตกต่างกัน และพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรฐิตา เกตุจินดา, & ชิดณโสณ วิสิษฐนิธิกาน. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นีตี้ แกรนด์ โกลด์สตีส จำกัด (มหาชน). วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย, 16(1), 15–25.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ภาณุชนรินทร์ บ้องทอง, กชพร ยุงประพิน, & ธนพร สร้อยสิงห์ทอง. (2565). การรับรู้บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต).

เมธาวรรณ แสงทอง, & สมพล หุ่นหว่า. (2567). คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตรายการยนต์แห่งหนึ่ง. *วารสารบริหารธุรกิจเพื่อการพัฒนา*, 12(1), 83–95.

ศิริวรรณ จันจนา, & กฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(4), 161–174.

ศิริเยี่ยม พิมพ์จิต, ปิยภิญญา โชติวณิช, & อโณทัย หาระสาร. (2567). คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5. *วารสารศรีนวลวิทย์*, 14(1), 17–32.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต: สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2570*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

Allimar, A. M. (2023). Quality of work life and organizational commitment of employees. *Journal of Social Responsibility, Tourism and Hospitality*, 3(3), 33–44.
<https://doi.org/10.55529/jsrth.33.33.44>

España-Rivadeneyra, M., Taruchain-Pozo, L., Núñez-Naranjo, A. F., & Escobar-Bermudes, D. (2025). Work environment and its influence on organizational commitment: A study in the financial sector. *Journal of Educational and Social Research*, 15(1).
<https://doi.org/10.36941/jesr-2025-0015>

Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10, e27664.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>

Meyer, J. P., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

[http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Mikdashi, T. (1999). Constitutive meaning and aspects of work environment affecting creativity in Lebanon. *Participation and Empowerment: An International Journal*, 7(3), 47–55. <https://doi.org/10.1108/14634449910277793>

Nicolai, A. (2025). Startup Report Thailand: A guide for founders from German speaking countries (Issue No. 1/2025, Cases and Insights series). Sirius Minds GmbH. Retrieved June 2025, from https://sirius-minds.com/wp-content/uploads/2025/06/Start-up-Report-Thailand_engl_ocrd.pdf

Ranay, F. B. (2025). Examining the interplay dynamics of innovative work environment, work motivation and organizational commitment. *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 4(2), 1524–1549.

<https://doi.org/10.62025/dwijmh.v4i2.137>

Tam, D. T., Phuong, P. H., Tuan, T. A., & Thach, N. H. (2024). Quality of work life's factors and its effect on organizational commitment of workers in Da Nang City, Viet Nam. *American Journal of Management Science and Engineering*, 9(6), 141–155.

<https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20240906.13>