

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงาน
ของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่าย
สินค้าอุปโภคบริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND
EMPLOYEE ENGAGEMENT IN THE CONSUMER GOODS
BUSINESS: CASE STUDY OF A CONSUMER GOODS
DISTRIBUTION COMPANY, IN BANGKOK

ปานรดา จารุจันทร์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท จัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท จัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานครและ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,565 คน ใช้สุตรยามาเน่ คำนวณกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 319 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิต ด้านอื่น ๆ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ (2) ความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน รองลงมาคือ ด้าน

ความกระตือรือร้น และ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน ตามลำดับ และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท จัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในงาน ธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the level of work engagement of the company's employees. Distributing consumer products in Bangkok, (2) to study the level of quality of working life of company employees distributing consumer products in Bangkok; and (3) to study the relationship between quality of work life and work engagement of company employees distributing consumer products In Bangkok.

This research is quantitative research. The population is employees of a consumer goods distribution company. In Bangkok, 1,565 people used the Yamane formula calculate a sample of 319 people. Data were analyzed using statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and test the hypothesis by analyzing the Pearson Correlation Coefficient.

Major findings: (1) overall quality of working life is average at a high level. When considering each aspect, it was found that the social relevance aspect of working life It has the highest average level, followed by social relations in the organization. Opportunity to develop individual competency aspects of balance between work and life roles. Other aspects: advancement and job security in terms of safe working conditions and promote health democracy in the organization and receiving adequate and fair remuneration, respectively, (2) work engagement of employees in consumer product distribution companies. Overall, the average is at the highest level. When considering each aspect, it was found that the aspect of willingness to dedicate yourself to work, followed by the aspect of enthusiasm and the aspect of feeling part of work, respectively; and (3) the quality of work life was related in the same direction. Moderate level with work engagement of the

company's employees distributing consumer products in Bangkok Statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Quality of Work Life, Work Engagement, Consumer Goods Business, Bangkok

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในฟันเฟืองหลักที่สำคัญในการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ ตามภารกิจของทั้งองค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เนื่องด้วยเป้าประสงค์ขององค์การใน ด้านผลประกอบการและการเติบโตอย่างยั่งยืนนั้น มาจากการดำเนินงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนา กระบวนการตัดสินใจ การวางแผนกลยุทธ์ การติดต่อประสานงาน การแก้ปัญหา และ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่าง ๆ ของบุคลากรที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ (Coffman and Gabriel, 2002) แต่ปัจจุบัน ตลาดแรงงานกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีความสามารถ

สถานการณ์การลาออกของพนักงานในบริษัทพบว่า พนักงานที่เข้ามาทำงานในช่วงปีแรกๆ จะมีอัตราการลาออกสูง แล้วถึงจะค่อยๆ เริ่มลดลงในพนักงานที่มีอายุงาน 5-6 ปีไปแล้ว โดยอายุงานเฉลี่ยของพนักงานในบริษัทจะอยู่ที่ประมาณ 8 ปี ทำให้บริษัทมี ค่าใช้จ่ายและต้นทุนเพิ่มขึ้น ทั้งต้นทุนทางตรงได้แก่ การลงทุนเพื่อสรรหา คัดเลือก และพัฒนา บุคลากรใหม่ให้มีความรู้ความสามารถขึ้นมาทดแทนพนักงานเก่าที่ลาออกไป ซึ่งเป็นการลงทุนที่ใช้เวลาและงบประมาณเป็นจำนวนมาก ต้นทุนทางอ้อม เช่น พนักงานใหม่ขาดทักษะในการดูแล และตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ทำให้ลูกค้าไม่กลับมาใช้บริการของบริษัทอีก หรือบางครั้ง ลูกค้าติดตามพนักงานที่ลาออกไป ส่งผลให้บริษัทเสียลูกค้าเพิ่มมากขึ้น และต้นทุนค่าเสียโอกาสคือ การสูญเสียความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ ภูมิปัญญาของพนักงานในการที่จะพัฒนาองค์การ ให้ดีขึ้น หรือการสูญเสียความรู้ ความชำนาญของพนักงานไปให้คู่แข่งพัฒนาการแข่งขันให้ดีขึ้น เป็นต้น

จากความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นหนึ่งปัจจัยที่ได้รับการศึกษาว่าเป็นส่วนเชื่อมโยง ระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยหากองค์กรมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและเหมาะสม จะส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่องาน ตลอดจนก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและนักวิจัยท่านอื่นๆ ในการ

พัฒนาให้พนักงานขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้การดำเนินงาน ขององค์กรประสบผลสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน อันจะเป็นประโยชน์ถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของประชากรไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

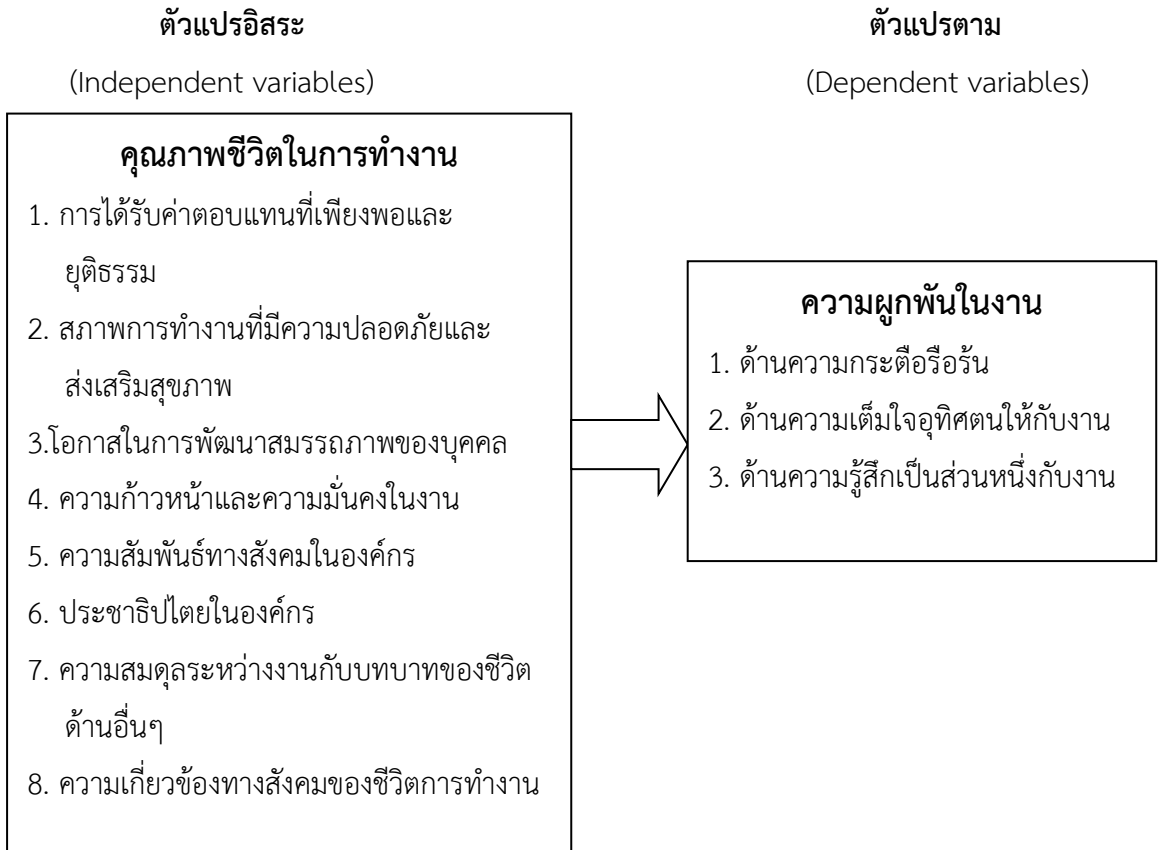
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท จัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก
2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ในงานของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา ซึ่งสามารถพัฒนากรอบแนวคิดแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน บูรณาการจากแนวคิดของ Walton (1975) และความผูกพันในงาน จากแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2004) โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,565 คน (ข้อมูลบริษัท ณ สิงหาคม 2566) ซึ่งสังกัดอยู่ในแต่ละฝ่ายแตกต่างกันไปทั้งหมด 14 ฝ่าย จากการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 319 คน ที่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ตามเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งคำนวณค่าสถิติจากข้อมูลในแบบสอบถาม ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัท จัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2562)

4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2563)

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐานดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.00 = มีความสัมพันธ์สูงมาก

± 0.61 ถึง ± 0.80 = มีความสัมพันธ์สูง

± 0.41 ถึง ± 0.60 = มีความสัมพันธ์ปานกลาง

± 0.21 ถึง ± 0.40 = มีความสัมพันธ์ต่ำ

± 0.01 ถึง ± 0.20 = มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม แต่ถ้า

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน และตำแหน่ง สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศชาย จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 61.76 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 อยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 58.62 มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 8 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.53 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 75.24 โดยมีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 77.12

2. สรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิต ด้านอื่น ๆ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก

2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมของหน่วยงานเอื้อต่อการทำงาน มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคได้ใช้ความรู้ ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพที่ได้รับเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก

5) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคได้รับความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค ได้รับโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ตนรับผิดชอบในระดับที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน้าที่ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิตครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก

8) ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรให้ความร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด

3. สรุปผลการวิเคราะห์ความผูกพันในงาน

ผลการแสดงความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันในงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ ด้านความรู้สึกรักเป็น ส่วนหนึ่งกับงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(X_1) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ(X_2) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล(X_3) ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน(X_4) ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร(X_5) ประชาธิปไตยในองค์กร(X_6) ความสมดุล ระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ (X_7) และความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน (X_8) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกับความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.382 - 0.606

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลการวิจัยรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายผลได้ว่าการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป มีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานประเภทเดียวกัน ในองค์กรอื่นด้วยการมีสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด เช่น การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิขิตา เณลิมพลโยธิน และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณลักษณะงานและ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ระวีร์ วรวัฒน์ประัญญา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนกับความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายผลได้ว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ที่มีความสะดวกเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องใช้ สำนักงาน ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคลากร รู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพอนามัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชษฐิตา กุศลาไสยานนท์;ปราโมช ธรรมกรณ์;ศรุตดา เกษสังข์ (2566) การศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายผลได้ว่าหากองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย มีโอกาสได้เรียนรู้งานที่เพิ่มมากขึ้น จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้ โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลิซิตา เกลิมพลโยธิน และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายผลได้ว่า การที่องค์กรสร้าง ความมั่นคงในอาชีพให้กับบุคลากร มีตำแหน่งหน้าที่ ที่พร้อมที่จะให้ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ ซึ่งตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและครอบครัวมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ระวี วรวัฒนะปริญญา (2563) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายผลได้ว่า การที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกันหาแนวทาง แก้ไขปัญหาการทำงาน ร่วมกันนี้เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเอง มีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลิซิตา เกลิมพล โยธิน และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอ หัวหิน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อ ความผูกพันในอาชีพ

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายผลได้ว่า จากการที่องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ควรให้โอกาสพนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานและการวางแผนดำเนินงาน ไม่ว่าจะพนักงานระดับปฏิบัติงาน หรือหัวหน้างาน ควรมีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์งาน แก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานต่อพันธะสัญญาทางใจและความตั้งใจลาออก ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพันธะสัญญาทางใจ ในงาน 1) ด้านความกระตือรือร้นและด้านความเต็มใจอุทิศตน และ 2) ด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่ง กับงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางที่องค์กรเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลได้ว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้บุคลากรได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ ทำให้บุคลากรได้บริหารเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวตามที่ ต้องการได้อย่างสมดุล ทำให้งานไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศักดิ์ธีระภีร์ วรวัฒน์ประปัญญา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวกับความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

8. ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายผลได้ว่า การที่องค์กรมีกิจกรรมการทำงานขององค์กรที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมมีการร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญประการ

หนึ่งที่บุคลากรจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของบุคลากรมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานต่อพันธะสัญญาทางใจและความตั้งใจลาออก ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพันธะสัญญาทางใจในงาน 1) ด้านความกระตือรือร้นและด้านความเต็มใจอุทิศตน และ 2) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานมากที่สุด องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ มอบหมายงานที่สำคัญและท้าทาย มอบหมายการวางแผนปฏิบัติงานของตนเองในรูปแบบใหม่ เพื่อลดขั้นตอน ลดระยะเวลา และเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากร ได้แสดงศักยภาพและประยุกต์ใช้ทักษะที่หลากหลาย และสนับสนุนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมสำหรับการพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ มีการฝึกอบรมในด้านวิชาชีพและพัฒนาทักษะอื่น ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่เดิม เพิ่มพูนความสามารถใหม่ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง และนำมา ถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงาน

2. ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน เพื่อให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของ บุคคลภายนอกและบุคลากร องค์กรควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มุ่งเน้นการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดให้บุคลากรเป็นจิตอาสา สำหรับการช่วยงานร่วมกับองค์กรอื่น เพื่อพัฒนาสังคม ทำกิจกรรมเพื่อชุมชน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นส่วนรวม

3. ความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ องค์กรควรมีความยืดหยุ่นของเวลา ในการทำงาน พิจารณาภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรลดความเครียดในเวลาการทำงานที่คร่ำเคร่งมากเกินไป ให้บุคลากรได้บริหารเวลาในการใช้ชีวิตมีเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เพราะการทำงานที่เคร่งเครียดส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพและยัง

เกิดปัญหาสุขภาพได้อีกด้วย องค์กรอาจจะจัดโซนอันตรายหรือโซนพักผ่อนหย่อนใจเพื่อเป็นอีกหนึ่งสวัสดิการให้บุคลากรได้พักผ่อนระหว่างวัน

4. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ องค์กรควรจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่เหมาะสม สถานที่ทำงานควรมีความปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น อากาศถ่ายเท ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอ และมีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ควรจัดทำแผนบำรุงรักษาตรวจเช็คอุปกรณ์เป็นประจำทุกเดือนมีผังการจัดวางเครื่องใช้สำนักงานที่เป็นระเบียบสะดวกต่อการใช้งาน

5. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในอาชีพ มีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากร ได้มีการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อระยะเวลาการทำงานที่เพียงพอและมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญและเชี่ยวชาญในตำแหน่งของตนเอง ซึ่งทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนเองได้อย่างเต็มที่ และยังคงศึกษาค้นคว้าระเบียบการปฏิบัติงานเพื่อให้ตนเองมีความเชี่ยวชาญในงานอยู่เสมอ

6. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร องค์กรควรสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วม ในการวางแผนการปฏิบัติงาน เสนอแนวคิดในการหาแนวทางแก้ไขปัญหา มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ การมอบหมายงานในการทำงานเป็นทีม บุคลากรจะมีโอกาสได้ใช้ความคิดการแก้ไขปัญหาาร่วมกันและยอมรับฟังความเห็นจากผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

7. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร องค์กรควรมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรควร ได้รับหลักประกันความเสมอภาคตามกฎหมาย และการไม่ถูกกีดกัน หรือเลือกปฏิบัติในลักษณะต่าง ๆ มีความเป็นธรรมในการพิจารณาค่าตอบแทน มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นการเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเสมอภาค การให้โอกาสได้ร่วมวางแผนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคน จะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด

8. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลให้พนักงานเกิดความผูกพันในงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนตามหลักความพอเพียง กล่าวคือมีการกำหนดค่าตอบแทนตามพื้นฐานให้เพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตและสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เทียบเท่าองค์กร ในลักษณะเดียวกัน และมีการกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ในการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เพื่อนำไปเป็น ข้อมูลเพื่อกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร และนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

2. ควรขยายขอบเขตประชากรที่ศึกษา ให้ครอบคลุมทั้งองค์กร เช่น พนักงานในองค์กร ลูกจ้างเงินรายได้ เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานและความผูกพันในงานของบุคลากรในบริษัทที่แตกต่างกัน นำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรต่อไป

3. การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์รายบุคคล หรือสนทนาแนวกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

เชษฐธิดา กุศลลาไสยานนท์;ปราโมช ธรรมกรณ์;ศรุตดา เกษสังข์.(2566).**ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์.วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม. ปีที่ 2, ฉบับที่ 2 (พ.ค.-ส.ค. 66).**

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559) .**ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานต่อพันธะสัญญาทางใจและความตั้งใจลาออก.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์.(2561).**อิทธิพลของคุณลักษณะงานและ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี ปีที่ 12 ฉบับที่ 29 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2561.**

ศักร์ระกีย์ วรวัฒน์ประวีณา.(2563).**องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดระยอง. วารสารชุมชนวิจัย, 14(2), 30-43.**

ศิริชัย กาญจนवासี.(2562).**ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

Coffman, Curt W. and Gonzalez-Molina, Gabriel. (2002). **Follow This Path: how the**

world's greatest organizations drive growth by unleashing human capital. New York : Warner Book. Inc.

Schaufeli, W.B., and Bakker, A.B. (2004). **Job demand, job resource, and their relationship with burnout an engagement:** a multi-sample study, Journal of Organizational Behavior, Vol.25, pp. 293-315.

Veenhoven, R. (1997). **Advances in understanding happiness. Revue Quebecoise de Psychologie.** 18: 29-74. Retrieved from https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub_1990s/97c-full.pdf

Warr, P. (1990). **The Measurement of Well Being And Other Aspects of Mental Health. Journal of Occupation Psychology.** 63: 193-210. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>

Walton, R.E. (1975). **Criteria for Quality of Work Life.** New York : Free Press.

Yamane, Taro.(1973). **Statistics; An Introductory Analysis.** 3rd cd. New York : Harper & Row Publishers. Inc.