



อิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน
เจนเนอเรชั่นวาย ในห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

THE INFLUENCE OF WORKPLACE HAPPINESS ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF GENERATION Y EMPLOYEES IN A LARGE DEPARTMENT
STORE IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

เรืองรบ คำนธศิลป์* และลัดดาวัลย์ สำราญ

Ruangrob Khamronsin* and Laddawan Someran

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Faculty of business administration and information technology

Rajamangala university of technology suvarnabhumi

*Corresponding Author E-mail: boykrubbbbbb@gmail.com

Received November 23, 2025; Revised April 13, 2026; Accepted April 16, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันองค์กร และ (2) วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยเป็นเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดจำนวน 167 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC = 0.67–1.00) และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.929–0.941 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด แบบจำลองมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 54.93, p < .001$) และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 69.5 (Adjusted $R^2 = 0.695$) ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่องาน ($\beta = 0.43$) สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ($\beta = 0.33$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = 0.20$) และความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ($\beta = 0.17$) ขณะที่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงลบ ($\beta = -0.19$) และลักษณะงานกับการได้รับการยอมรับนับถือไม่พบอิทธิพลเชิงสถิติ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรในทุกมิติ โดยเฉพาะความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดแรงกดดัน องค์กรจึงควรปรับระบบเป้าหมายและการประเมินผลให้สมดุลระหว่างผลลัพธ์และการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในระยะยาว

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันองค์กร, เจนเนอเรชั่นวาย, ห้างสรรพสินค้า

Abstract

This study aimed to (1) examine the levels of workplace happiness and organizational commitment and (2) investigate the influence of workplace happiness factors on organizational commitment among Generation Y employees in a large department store in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. A quantitative research design was employed. Data were collected from the entire population of 167 employees using a seven-point Likert scale questionnaire. The instrument demonstrated acceptable content validity (IOC = 0.67–1.00) and high reliability, with Cronbach's alpha coefficients ranging from 0.929 to 0.941. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis. The results indicated that overall workplace happiness was at a high level, while organizational commitment was at the highest level. The regression model was statistically significant ($F = 54.93$, $p < .001$) and explained 69.5% of the variance in organizational commitment (Adjusted $R^2 = 0.695$). Significant positive predictors included job responsibility ($\beta = 0.43$), work environment ($\beta = 0.33$), career advancement and job security ($\beta = 0.20$), and coworker relationships ($\beta = 0.17$). In contrast, job achievement had a significant negative effect ($\beta = -0.19$), while job characteristics and recognition were not statistically significant. These findings suggest that workplace happiness does not uniformly enhance organizational commitment in a retail context. In particular, job achievement may become a source of performance pressure due to quantitatively driven targets. Therefore, organizations should redesign performance management systems by balancing outcome-based and developmental performance indicators to reduce accumulated pressure and enhance long-term employee commitment.

Keywords: workplace happiness, organizational commitment, Generation Y, department store

บทนำ

ภายใต้บริบทของการแข่งขันที่รุนแรงในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ องค์กรจำเป็นต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการโดยตรง การบรรลุเป้าหมายยอดขาย และการทำงานภายใต้แรงกดดันด้านผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในบริบทดังกล่าว พนักงานเจนเนอเรชั่นวายซึ่งเป็นกำลังแรงงานหลักในปัจจุบัน มีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพการให้บริการและผลการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ แรงงานกลุ่มดังกล่าวมีค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับความหมายของงาน โอกาสความก้าวหน้า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการได้รับการยอมรับในฐานะปัจเจกบุคคล (Lyons et al., 2012) หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังดังกล่าว อาจส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในระยะยาว แม้ว่าจะยังไม่มีข้อมูลเชิงสถิติที่เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับอัตราการลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในประเทศไทยโดยตรง แต่หลักฐาน



เชิงประจักษ์สะท้อนว่าแรงงานไทยประมาณร้อยละ 30 มีแนวโน้มเปลี่ยนงานภายในหนึ่งปี (PwC Thailand, 2023) และประมาณหนึ่งในสามของแรงงานรุ่นใหม่ (Gen Y และ Gen Z) มีความตั้งใจลาออกในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งสะท้อนถึงแนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ค่อนข้างสูงในกลุ่มคนรุ่นใหม่ ปรากฏการณ์ดังกล่าวยิ่งตอกย้ำความสำคัญของการสร้างความผูกพันองค์กรเพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าในระยะยาว

แนวคิดความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness) ซึ่งพัฒนามาบนพื้นฐานจิตวิทยาเชิงบวก (Fisher, 2010) และแบบจำลองทรัพยากรและความต้องการในงาน (Job Demands–Resources Model: Bakker & Demerouti, 2007) อธิบายว่า ทรัพยากรในงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ความรับผิดชอบที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน และโอกาสความก้าวหน้า สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในและนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกทางองค์กร หนึ่งในผลลัพธ์สำคัญดังกล่าวคือ ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) หมายถึง สภาวะทางจิตวิทยาที่สะท้อนการยอมรับเป้าหมายองค์กร ความเต็มใจทุ่มเท และความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว แม้งานวิจัยจำนวนมากรายงานว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร แต่เมื่อพิจารณาเชิงลึกยังพบช่องว่างสำคัญ ในเชิงทฤษฎี งานศึกษาส่วนใหญ่ตั้งสมมติฐานในทิศทางเดียวว่ามีมิติของความสุขในการทำงานทุกด้านส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร โดยมิได้ตรวจสอบความเป็นไปได้ของอิทธิพลเชิงลบในบางมิติ ทั้งที่แบบจำลอง JD-R ชี้ว่า ความต้องการในงานหรือแรงกดดันจากเป้าหมายผลการปฏิบัติงานอาจก่อให้เกิดผลย้อนกลับต่อทัศนคติของพนักงาน (Crawford et al., 2010) อย่างไรก็ตาม ประเด็นดังกล่าวยังได้รับการทดสอบจำกัด โดยเฉพาะในบริบทธุรกิจค้าปลีก ในเชิงวิธีวิจัย การศึกษาจำนวนมากวัดความสุขในการทำงานในลักษณะภาพรวม มากกว่าการจำแนกเป็นมิติย่อยอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ยังขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เปรียบเทียบอิทธิพลของแต่ละด้านต่อความผูกพันองค์กรอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชันวายซึ่งมีลักษณะงานและแรงจูงใจแตกต่างจากแรงงานรุ่นก่อน ในเชิงผลลัพธ์งานวิจัยบางส่วนรายงานผลที่ไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับบทบาทของความสำเร็จในการปฏิบัติงานและลักษณะงานต่อความผูกพันองค์กร โดยบางการศึกษาพบผลเชิงบวก ขณะที่บางงานพบว่าแรงกดดันจากเป้าหมายงานอาจลดระดับความผูกพัน ความไม่สอดคล้องดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นในการศึกษาภายใต้บริบทที่มีแรงกดดันด้านผลการปฏิบัติงานสูง เช่น ธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ นอกจากนี้ แม้จะมีงานวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความผูกพันองค์กรในหลายบริบท แต่ยังพบข้อจำกัดด้านพื้นที่ศึกษา โดยเฉพาะในธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ในจังหวัดนอกเขตเมืองหลัก ซึ่งมีโครงสร้างองค์กร โอกาสความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างจากสำนักงานใหญ่

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กร ผลการศึกษาจะช่วยขยายความเข้าใจเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของความสุขในการทำงานในบริบทธุรกิจค้าปลีก และให้หลักฐานเชิงประจักษ์สำหรับการออกแบบนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เสริมสร้างความผูกพันองค์กรอย่างยั่งยืน



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสุขในการทำงาน และระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness) มีรากฐานจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมองว่าความรู้สึกเชิงบวก ความพึงพอใจ และความหมายในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร Fisher (2010) อธิบายว่าความสุขในการทำงานไม่ใช่เพียงความพึงพอใจในงานเท่านั้น แต่ครอบคลุมทั้งอารมณ์เชิงบวก ความผูกพันต่อบทบาทหน้าที่ และการรับรู้คุณค่าในงานที่ตนปฏิบัติแบบจำลอง Job Demands-Resources Model (JD-R Model) ของ Bakker and Demerouti (2007) ชี้ว่า ทรัพยากรในงาน เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความชัดเจนของบทบาท และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม จะกระตุ้นกระบวนการสร้างแรงจูงใจภายใน (motivational process) และนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก เช่น ความผูกพันองค์กร อย่างไรก็ตาม หากความต้องการในงานสูงเกินสมดุลงาน อาจกลายเป็นแรงกดดันที่ลดทอนแรงจูงใจและผลลัพธ์เชิงบวกได้ ในทางตรงกันข้าม แบบจำลอง JD-R ยังอธิบาย กระบวนการ บั่นทอนสุขภาพ (Health Impairment Process) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในงานมีระดับสูงอย่างต่อเนื่อง เช่น ภาระงานที่มาก ความกดดันด้านเวลา หรือความคาดหวังด้านผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานต้องใช้พลังงานทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความเหนื่อยล้า (exhaustion) และอาจพัฒนาไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) ในระยะยาว (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen et al., 2008) ดังนั้น ภายใต้กรอบ JD-R Model จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรในทุกมิติ อาจมีผลแตกต่างกันไปตามบริบท

แนวคิดความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment) เป็นแนวคิดสำคัญในสาขาพฤติกรรมองค์กร โดย Meyer and Allen (1991) เสนอโมเดลสามองค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านอารมณ์ (affective commitment) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (continuance commitment) และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) ซึ่งสะท้อนระดับการยอมรับเป้าหมายองค์กร ความเต็มใจทุ่มเท และความตั้งใจคงอยู่ในระยะยาว นอกจากนี้ ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเสนอว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการให้คุณค่าและดูแลผลประโยชน์ของตน จะเกิดความรู้สึกตอบสนองผ่านความผูกพันและพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์กร ซึ่งได้รับการสนับสนุนการศึกษาของ Kurtessis et al. (2017) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุน ความพึงพอใจ และ ความผูกพันองค์กร



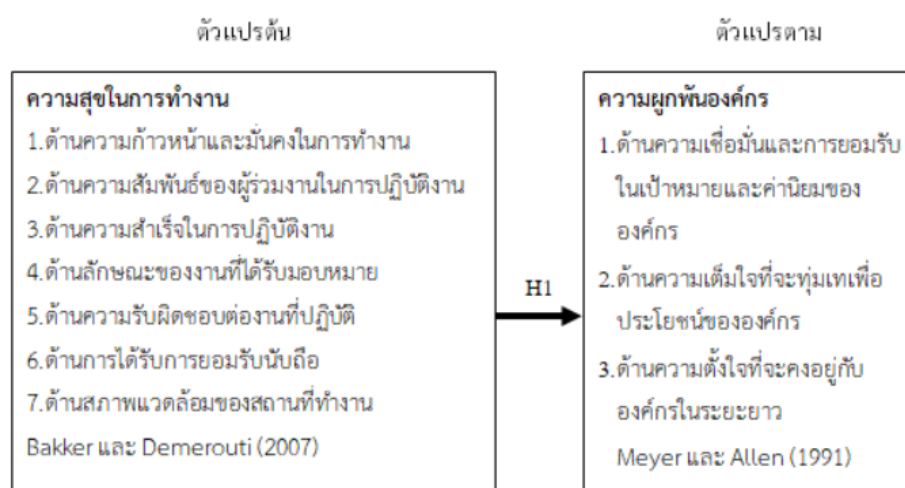
งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กร

งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศส่วนใหญ่รายงานความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ตัวอย่างเช่น มณีนันท์ มัคกระม และคณะ (2563) พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลชีวิตกับงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย วราลักษณ์ วุฒิ และกมลวรรณ วรรณนัง (2566) รายงานว่าแรงจูงใจด้านการยอมรับความสำเร็จของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่รัฐธำ อ้นถาวร และอิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2567) พบว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันองค์กร อย่างไรก็ตาม

เมื่อพิจารณาในเชิงสังเคราะห์ พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ใช้การวัดความสุขในการทำงานในลักษณะภาพรวม มากกว่าการวิเคราะห์รายมิติ อีกทั้งบริบทการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในภาครัฐหรือองค์กรการผลิต ขณะที่บริบทธุรกิจค้าปลีก ซึ่งมีลักษณะงานที่เน้นเป้าหมายเชิงปริมาณและแรงกดดันด้านผลการปฏิบัติงาน ยังได้รับการศึกษาอย่างจำกัด และที่สำคัญ คือ กรอบ JD-R Model ซึ่งว่าองค์ประกอบบางด้าน เช่น ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อาจทำหน้าที่เป็นทั้งทรัพยากรและความต้องการในงาน ขึ้นอยู่กับระดับความกดดัน ซึ่งอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน นัยดังกล่าวสะท้อนว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรอาจไม่เป็นบวกในทุกมิติ และควรได้รับการทดสอบเชิงประจักษ์อย่างจำแนก แนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้เป็นฐานสำคัญในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ตามแนวคิด/ทฤษฎีของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กรของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย ในห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีรายละเอียดดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัยหลัก (H_1): ปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานประจำทุกระดับตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 167 คน โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (Census Study) เพื่อสะท้อนข้อมูลอย่างครบถ้วนและลดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากแนวคิดความสุขในการทำงานของ Bakker และ Demerouti (2007) และความผูกพันองค์กรของ Meyer และ Allen (1991) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ และยึดหลักความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงทฤษฎีกับนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความตรงเชิงโครงสร้าง เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) อยู่ระหว่าง 0.929–0.941 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลดำเนินการผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) โดยเผยแพร่ลิงก์ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร (Line Group) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ลดความผิดพลาดในการบันทึกข้อมูล และเพิ่มอัตราการตอบกลับ ได้รับแบบสอบถามครบทั้ง 167 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป และใช้สถิติเชิงอนุมานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter ภายใต้การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 28-33 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มากที่สุด และอยู่ในระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงานทั่วไป ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-3 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสุขในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 6.02$, $\sigma = 0.81$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก



ที่สุด ($\mu = 6.32$, $\sigma = 0.75$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 6.28$, $\sigma = 0.77$) ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 6.14$, $\sigma = 0.87$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 6.00$, $\sigma = 0.99$) ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.98$, $\sigma = 1.02$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.75$, $\sigma = 1.11$) และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.68$, $\sigma = 1.34$) ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 6.15$, $\sigma = 0.92$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 6.31$, $\sigma = 0.93$) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 6.19$, $\sigma = 0.91$) และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.96$, $\sigma = 1.19$) ตามลำดับ

ก่อนดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของแบบจำลอง พบว่าข้อมูลมีความเป็นเส้นตรง ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงใกล้เคียงปกติและมีความแปรปรวนคงที่ อีกทั้งไม่พบปัญหาความสัมพันธ์กันของค่าความคลาดเคลื่อนและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระในระดับรุนแรง จึงสามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ความผูกพันองค์กร			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	0.84	0.35		2.43	0.016
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	0.14	0.04	0.20	3.15**	0.002
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	0.15	0.07	0.17	2.32*	0.022
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	-0.23	0.10	-0.19	-2.22*	0.028
ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	-0.06	0.10	-0.05	-0.57	0.568
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ	0.52	0.12	0.43	4.50***	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.09	0.07	0.10	1.28	0.203
ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	0.27	0.06	0.33	4.47***	0.000
Adjust R Square = 0.695 R Square = 0.707 R = 0.841 Durbin-Watson = 1.977					
Std. Error of the Estimate (S.E) = 0.508 F = 54.93 p-value = 0.000**					

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบจำลองมีความเหมาะสม โดยมีค่า $R = 0.841$ ค่า $R \text{ Square} = 0.707$ และค่า Adjusted $R \text{ Square} = 0.695$ แสดงว่าปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 7 ด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 69.50 ขณะเดียวกันค่า $F = 54.93$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) สะท้อนว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมโดยรวม เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระรายด้าน โดยเรียงลำดับตามขนาดอิทธิพล

จากมากไปน้อย พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่องานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรสูงสุด ($\beta = 0.43, p < .001$) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ($\beta = 0.33, p < .001$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = 0.20, p < .01$) และด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ($\beta = 0.17, p < .05$) ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.19, p < .05$) ขณะที่ด้านลักษณะของงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่พบอิทธิพลเชิงนัยสำคัญต่อความผูกพันองค์กร นอกจากนี้ ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของแบบจำลองพบว่า ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.977 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระต่อกัน และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.47 ค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 2.14 ถึง 4.92 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์วิกฤติ แสดงว่าไม่มีปัญหา multicollinearity อย่างรุนแรง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับด้านความรับผิดชอบต่องานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สะท้อนว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการได้ใช้ศักยภาพและเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ลักษณะงานที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้เรียนรู้ยังได้รับการประเมินในระดับสูง สอดคล้องกับค่านิยมของเจนเนอเรชันวายที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง (Lyons et al., 2012) ขณะเดียวกัน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลลดแรงกดดันจากการทำงานในธุรกิจค้าปลีก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรลักษณ์ วุฒิ และกมลวรรณ วรรณธำ (2566) และแนวคิด Job Demands-Resources Model ของ Bakker and Demerouti (2007) อย่างไรก็ตาม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ แม้อยู่ในระดับมากแต่มีคะแนนต่ำกว่าด้านอื่น อาจสะท้อนข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคลและความไม่ชัดเจนของเส้นทางอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับมณีนันท์ มัคกระม และคณะ (2563)

ในส่วนของความผูกพันองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานให้ความสำคัญกับความตั้งใจอยู่กับองค์กรและความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร มากกว่าการยอมรับค่านิยมองค์กร สะท้อนถึงความพร้อมของพนักงานเจนเนอเรชันวายที่จะสร้างความภักดี หากองค์กรสามารถสนับสนุนบรรยากาศการทำงานและโอกาสความก้าวหน้าได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันองค์กรของ Meyer and Allen (1991) และผลการศึกษาของวรวิฐา อ้นถาวร และถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ (2567) รวมถึงฉัตรแก้ว เล็กวิเชียร และคณะ (2567) ที่ยืนยันบทบาทของความสุขและการมีส่วนร่วมต่อความผูกพันองค์กร

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร โดยด้านความรับผิดชอบต่องานสะท้อนความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและแรงจูงใจภายใน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะงาน (Hackman & Oldham, 1976) และงานวิจัยของ Humphrey et al. (2007) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการลดความเหนื่อยล้าในบริบทธุรกิจค้าปลีก สอดคล้องกับ Bakker and Demerouti (2007) และมณีนันท์ มัคกระม



และคณะ (2563) ขณะที่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงสะท้อนความคาดหวังของแรงงานรุ่นใหม่ ต่อเส้นทางอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Perceived Organizational Support (Rhoades & Eisenberger, 2002; Kurtessis et al., 2017) ส่วนด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานมีบทบาทต่อการสร้างรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับ Bakker and Demerouti (2007) และ Schaufeli and Bakker (2004)

ในทางตรงกันข้าม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในบริบทธุรกิจค้าปลีกที่มีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณอย่างเข้มข้น เช่น ยอดขายรายวันหรือรายเดือน ความสำเร็จในการทำงานอาจไม่ได้ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจเพียงอย่างเดียว แต่ยังนำไปสู่แรงกดดันจากความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานต้องรักษาหรือยกระดับผลงานอยู่ตลอดเวลา สถานการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดภาระงานเกิน (Role Overload) และภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) ซึ่งเกิดจากความต้องการในงานที่สูงเกินกว่าทรัพยากรของบุคคล ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และลดทอนความผูกพันต่อองค์กร (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen et al., 2008) โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานเงินเนอเรชันวาย ซึ่งให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เมื่อความสำเร็จนำไปสู่ความคาดหวังที่เพิ่มขึ้น จึงอาจเปลี่ยนบทบาทจากแรงจูงใจเป็นแรงกดดันในระยะยาว สอดคล้องกับ Crawford et al. (2010) ที่ชี้ให้เห็นว่าความต้องการในงานบางลักษณะสามารถส่งผลเชิงลบต่อทัศนคติของพนักงานได้

สำหรับด้านลักษณะของงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แม้ไม่พบอิทธิพลเชิงนัยสำคัญทางสถิติ แต่สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวมีบทบาทเป็นแรงสนับสนุนทางจิตใจมากกว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันองค์กร ในบริบทที่องค์กรให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานเชิงปริมาณ เช่น ยอดขายหรือผลลัพธ์รายบุคคล การยอมรับในรูปแบบของคำชมหรือการยกย่องอาจมีน้ำหนักน้อยกว่าผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น ค่าตอบแทนหรือโบนัส นอกจากนี้ ลักษณะงานที่มีความเป็นมาตรฐานและมีขอบเขตหน้าที่ชัดเจน อาจทำให้พนักงานมองว่างานเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ มากกว่าปัจจัยที่สร้างความผูกพันเชิงอารมณ์ จึงไม่ปรากฏอิทธิพลเชิงสถิติ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยทั้งสองยังมีความสำคัญในเชิงคุณภาพ โดยช่วยเสริมแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจในงาน และความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอภิษฐา อยู่พร้อม และคณะ (2568) และวรรฐา อ้นถาวร และถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์ (2567)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สร้างองค์ความรู้ใหม่ทั้งในเชิงแนวคิดและบริบท โดยชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรมิได้เป็นเชิงบวกในทุกมิติ แต่ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของบริบทการทำงาน โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่ามีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กร สะท้อนว่าในธุรกิจค้าปลีกที่เน้นผลลัพธ์เชิงปริมาณ ความสำเร็จอาจกลายเป็นแรงกดดันมากกว่าทรัพยากรเชิงแรงจูงใจ

นอกจากนี้ งานวิจัยได้เสนอกรอบอธิบายใหม่ โดยจำแนกมิติของความสุขในการทำงานออกเป็นสองบทบาทเชิงหน้าที่ ได้แก่ มิติที่เป็นทรัพยากรในงานซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร เช่น ความรับผิดชอบต่องาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และมิติที่อาจแปรเปลี่ยนเป็นความต้องการในงานภายใต้เงื่อนไขบางประการ เช่น ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในบริบทที่มีแรงกดดันสูง ซึ่งช่วยขยายการประยุกต์ใช้แบบจำลอง Job Demands–Resources ในบริบทองค์กรค้าปลีกไทย

งานวิจัยยังพบว่า สำหรับแรงงานเจนเนอเรชันวายในธุรกิจค้าปลีก ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องานและสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันองค์กร มากกว่าปัจจัยด้านลักษณะงานหรือการได้รับการยอมรับ ซึ่งสะท้อนความเฉพาะของบริบทอุตสาหกรรม

โดยสรุป การอธิบายว่าความสุขในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรในลักษณะเชิงเงื่อนไข โดยขึ้นอยู่กับบทบาทของแต่ละมิติภายใต้บริบทของการทำงาน ซึ่งช่วยเติมเต็มช่องว่างทางทฤษฎีและขยายความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรของแรงงานรุ่นใหม่ในธุรกิจค้าปลีกของประเทศไทยดังแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์เชิงบริบทระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ในธุรกิจค้าปลีก

หมายเหตุ: ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากผลการวิจัย โดยใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (ChatGPT, OpenAI) เพื่อช่วยในการออกแบบและจัดทำแผนภาพเพื่อการนำเสนอเชิงกราฟิก

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และอิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 69.50 โดยด้านความรับผิดชอบต่องานมีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ขณะที่



ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ และด้านลักษณะงานและการได้รับการยอมรับนับถือไม่พบอิทธิพลเชิงนัยสำคัญ ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า การเสริมสร้างความผูกพันองค์กรในธุรกิจค้าปลีกควรมุ่งเน้นปัจจัยด้านความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อม และความมั่นคงในงาน ควบคู่กับการปรับระบบเป้าหมายและการประเมินผลเพื่อลดแรงกดดันจากความสำเร็จในงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านความรับผิดชอบต่องาน องค์กรควรออกแบบงานให้มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้พนักงานมีอำนาจตัดสินใจในระดับที่เหมาะสม และรับรู้ผลลัพธ์ของงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน องค์กรควรพัฒนาทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตสังคมให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความปลอดภัย การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อลดความตึงเครียดและเพิ่มทรัพยากรในการทำงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน องค์กรควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน มีระบบประเมินผลที่โปร่งใส และเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับโอกาสพัฒนา เพื่อสร้างความมั่นใจในอนาคตอาชีพ โดยเฉพาะในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

1.4 ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน องค์กรควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารอย่างเคารพ และพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้างาน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนและลดความขัดแย้ง

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน องค์กรควรปรับตัวชีวิตผลการปฏิบัติงานจากการเน้นเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ไปสู่การใช้ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและการพัฒนา เช่น คุณภาพบริการ ความพึงพอใจของลูกค้า และการพัฒนาทักษะ เพื่อลดแรงกดดันและเสริมความผูกพัน

1.6 ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย แม้ไม่พบอิทธิพลเชิงสถิติ แต่ควรออกแบบงานให้มีความหลากหลายและท้าทาย เพื่อรักษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในระยะยาว

1.7 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แม้ไม่พบอิทธิพลเชิงสถิติอย่างชัดเจน องค์กรควรรักษาระบบการยกย่องชมเชยที่เป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อเสริมแรงจูงใจและความผูกพันทางจิตใจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงไม่เป็นเส้นตรงของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยทดสอบแบบจำลองเชิงโค้ง เพื่ออธิบายว่าความสำเร็จในระดับที่เหมาะสมอาจส่งผลเชิงบวก แต่เมื่อสูงเกินไปอาจกลายเป็นแรงกดดันที่ลดความผูกพัน และช่วยขยายกรอบทฤษฎี Job Demands-Resources

2.2 ควรศึกษากลไกเชิงสาเหตุผ่านตัวแปรส่งผ่าน เช่น ความเหนื่อยล้าเชิงอารมณ์ ความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน หรือความผูกพันในงาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรอย่างเป็นระบบและชัดเจนยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรแก้ว เล็กวิเชียร, ชนม์ณัฐชา กังวานศุภพันธ์, และอุบลวรรณ สุวรรณภูษิตี. (2567). ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 26(3), 137–151. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/282272/186570>
- มณีนันท์ มัคกระม, สุรศักดิ์ แก้วคำแสน, และสุวารี เขียนคำ. (2563). การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษาสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ใน *บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (บ.ก.), การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 20* (น. 938–949). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรัญญา อ้นถาวร และอิตรัตน์ พิมพาภรณ์. (2567). อิทธิพลของความสุขในการทำงาน การนำเสนอคุณค่าของพนักงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 10(2), 168–176. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/269480>
- วรลักษณ์ วุฒิ และกมลวรรณ วรรณธำ (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/truhusocjo/article/view/267297/175724>
- อภิษฐา อยู่พร้อม, สุธรรม พงศ์สำราญ และอิงอร ตันพันธ์. (2568). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 12(2), 204–212. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/285191>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands–resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work



- engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241.
<https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lyons, S. T., Ng, E. S., & Schweitzer, L. (2012). *Managing the New Workforce: International Perspectives on the Millennial Generation*. Edward Elgar.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- PricewaterhouseCoopers. (2023, June 26). *PwC Thailand reveals that 30% of Thai workers plan to change jobs in 2023*. Retrieved from <https://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2023/press-release-26-06-23-en.html>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>