

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย  
ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2564

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย  
ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

11 กันยายน 2564



นางสาวนฤฎิภา บุญรักษาสัตย์  
ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,  
Ph.Ds.  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติชัย ราชมหา,  
Ph.D.  
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,  
Ph.D.  
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

สาวิตรี สันติพิริยพร  
Ph.Ds.  
กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ อ. ดร. สุภรักษ์ สุริยัณเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาของสารนิพนธ์เล่มฉบับนี้ ที่คอยแนะนำขั้นตอนการทำวิจัยแบบมีอาชีพ ให้คำปรึกษาในส่วนของการเขียนงานวิจัยที่ดี แสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงให้สารนิพนธ์ดียิ่งขึ้น ไปจนถึงการให้กำลังใจผู้วิจัยในการเขียนงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยทำงานวิจัยฉบับนี้เป็นฉบับแรก และสามารถทำสำเร็จได้ด้วยกรอบรม และการสอนจากอาจารย์ ผู้วิจัยได้เรียนรู้มากมายจากอาจารย์ และรู้สึกภูมิใจเป็นอย่างมากในวันนี้ ที่งานวิจัยเสร็จสมบูรณ์แล้ว

ขอขอบคุณผู้ช่วยอาจารย์ เพื่อนๆ และครอบครัวที่สนับสนุนในการทำวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้เข้าร่วมทำแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย และเป็นองค์ความรู้ให้ผู้อื่นต่อไป

นักฎีกา บุญรักษา สัตย์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT IN GENERATION Y DURING WORKING FROM HOME PRACTICE

นักฎีกา บัญรึกษาสตัย 6250349

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: สุกรักรษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., กิตติชัย ราชมหา, Ph.D., สุกรักรษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds.

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) 2) ศึกษาแนวทางในการเพิ่มความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จำนวน 400 คน จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่า .694 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.10 ( $R^2 = .481$ ) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.485 ส่วนตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ( $\beta = 0.391$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ( $\beta = 0.158$ ) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\beta = 0.148$ ) และด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน ( $\beta = 0.258$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)/ เจนเนอเรชั่นวาย/ ความผูกพันองค์กร/ การทำงานที่บ้าน (Work from Home)

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
<b>บทที่ 1</b> บทนำ	<b>1</b>
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	3
1.3 คำถามงานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา	3
1.4.2 ขอบเขตระยะเวลา	4
1.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย	4
1.6 สมมุติฐานในการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
<b>บทที่ 2</b> แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	<b>7</b>
2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	7
2.1.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร	7
2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันองค์กร	10
2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	11
2.1.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	13
2.2 วิกฤตโควิด 19	16
2.3 ความหมายของเงินเนอเรชั่นน่าย	18
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3</b>	
<b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>39</b>
3.1 กลุ่มประชากรและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	39
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	41
3.4 กระบวนการเก็บข้อมูล	45
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีทางสถิติที่ใช้	45
<b>บทที่ 4</b>	
<b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>47</b>
4.1 ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจนเนอเรชันวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	50
4.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	54
4.4 ส่วนที่ 4 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	57
4.4.1 การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ (Person's Correlations Coefficient)	60
<b>บทที่ 5</b>	
<b>สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>66</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	67
5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
5.2 อภิปรายผล	68
5.3 ข้อเสนอแนะ	70
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	73
5.5 ข้อจำกัดในการทำวิจัย	73
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>75</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>84</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	85
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>90</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา	20
2.2	สรุปงานวิจัย	36
3.1	ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (N = 30)	42
4.1	แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	47
4.2	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	48
4.3	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	48
4.4	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	49
4.5	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	49
4.6	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	50
4.7	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	51
4.8	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	52
4.9	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน	53
4.10	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	54

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	55
4.12 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	56
4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (N = 400)	57
4.14 ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	61
4.15 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
4.16 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ด้านความพึงพอใจของพนักงานที่รับรู้ได้	62
4.17 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	63
4.18 สรุปสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	65



## สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดงานวิจัย	4
5.1	ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	67



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ในทุก ๆ องค์กร สิ่งที่สำคัญเป็นอันดับต้นๆก็คือทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร องค์กรทุกแห่งจึงพยายามที่จะคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน และสร้างความผูกพันองค์กร เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่และอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด

ในศตวรรษที่ผ่านมาดิจิทัลเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในชีวิตประจำวัน และชีวิตการทำงานของคนทั่วโลก ทำให้วิถีการทำงานรูปแบบเดิมๆมีการเปลี่ยนแปลงไป มีการใช้เทคโนโลยีออนไลน์เข้ามาช่วยเพิ่มความสะดวก และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรมากขึ้น (กฤษชัย อนุธรรมณี, 2563) หลายบริษัทจึงเริ่มที่จะให้พนักงานสามารถที่ทำงานจากที่บ้าน (work from home) ได้ ในกลุ่มบริษัทใหญ่ ๆ หลายแห่ง ให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้อาทิตย์ละ 1-2 วัน เพื่อช่วยพนักงานลดเวลาการเดินทางบนท้องถนน และสนับสนุนให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้น

มาจนกระทั่งปี 2019 ทั่วโลกพบกับปัญหาจากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลกระทบ และก่อให้เกิดปัญหาและการเปลี่ยนแปลงมากมาย ทำให้คนทั่วโลกรวมถึงบริษัทต่าง ๆ และพนักงานต้องเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตไปอย่างหน้ามือเป็นหลังมือ เราพบเจอกับปัญหาทั้งในด้านสาธารณสุข สุขภาพ และเศรษฐกิจ การออกจากบ้านเป็นเรื่องที่ยากมากขึ้นเพื่อลดการแพร่ระบาดของเชื้อ กรมควบคุมโรคได้ออกมาประกาศมาตรการควบคุมโรคโควิด 19 ให้องค์กรต่าง ๆ พิจารณาการทำงานที่บ้านเพื่อลดการแพร่เชื้อ และลดการรวมตัวประชาชน เช่น การประชุม เป็นต้น หากมี ก็จำเป็นต้องมีการควบคุมดูแลอย่างรัดกุม (กรมควบคุมโรค, 2564) ผู้คนหันมาพึ่งพาการซื้อของออนไลน์มากขึ้น และบริษัทต่าง ๆ ก็สนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้านและประชุมออนไลน์มากขึ้นไปอีก เพื่อความปลอดภัย และเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม หลายบริษัทเลือกที่จะให้พนักงานทำงานที่บ้าน 100% จนกว่าจะมั่นใจว่าความเสี่ยงในความคิดเชื่อจะหมดไป

งานวิจัยกล่าวว่าพนักงานเริ่มเรียนรู้รูปแบบการทำงานที่บ้าน และเริ่มค้นพบวิธีมากมาย ในการทำให้การทำงานร่วมกันที่บ้านมีประสิทธิภาพและสะดวกมากขึ้น และค้นพบข้อดีของการทำงาน

ที่บ้านมากมาย เช่น ลดระยะเวลาการเดินทาง ลดการขัดจังหวะระหว่างการทำงานจากงานแทรก มีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและบริหารงานที่มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็พบข้อเสียบางอย่างเช่น สิ่งรบกวนที่บ้าน การสื่อสาร เครื่องมือที่ไม่พร้อม เป็นต้น (Ipsen et al., 2021)

ทั้งนี้ทั้งนั้น องค์กรหลายๆแห่งก็เล็งเห็นความท้าทายในแง่ของการสร้างความผูกพัน องค์กรเช่นกันการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน เช่นการปฏิสัมพันธ์ที่จะเปลี่ยนไป การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หรือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน (SCB) ผลสำรวจจาก JobsDB กล่าวว่า ในช่วงการระบาดของโควิด 19 ดัชนีความสุขของคุณไทยลดลงอย่างน่าตกใจ จาก 85% ในช่วงก่อนการระบาด มาเป็น 59% เมื่อต้องทำงานจากที่บ้าน เพราะการทำงานที่บ้านทำให้รู้สึกเครียดมากขึ้น เช่น งานสายดิจิทัลหรือโซเชียลมีเดีย ที่ต้องทำงานหลายชั่วโมงมากขึ้นเมื่อทำงานที่บ้าน พนักงานหลายคนตัดสินใจลาออกจากบริษัทเพราะความเครียดจากการทำงานที่บ้าน และการทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมง (The Standard, 2563)

การศึกษาวิจัยพบว่าความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานที่มีความสุขนั้นจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของบริษัทและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ฉะนั้นการสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก (Christian, Garza, and Slaughter, 2011) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การที่ความผูกพันองค์กร หรือความพึงพอใจการทำงานต่ำนั้น อาจเกิดจากหลาย ๆ สาเหตุเช่น ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การสื่อสารในองค์กร หรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ฯลฯ (Merhar, 2020) ซึ่งการที่บริษัทสูญเสียพนักงานไปนั้น ก็ทำให้บริษัทต้องเสียต้นทุนแฝงมากมายเช่นการสรรหาพนักงานใหม่ การฝึกอบรมใหม่ ผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ (Ongori, 2007)

จึงเริ่มมีการพูดคุยกันในกลุ่มคนที่ทำงานฝ่ายบุคคลว่าหากโควิด 19 หหมดไปแล้ว เป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะยังคงการทำงานที่บ้าน 100% แบบนี้ไว้ได้หรือไม่ พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากน้อยเพียงใดในการทำงานที่บ้าน และพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดเมื่อทำงานที่บ้านผ่านระบบออนไลน์ การทำงานที่บ้านนี้จะป็นรูปแบบที่ยั่งยืนในอนาคตได้จริงหรือไม่ และอะไรบ้างที่จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในกลุ่มพนักงานที่ทำงานที่บ้าน

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด 19 เนื่องจากหัวข้อนี้เป็นหัวข้อใหม่ที่กำลังได้รับความสนใจจากบริษัทต่าง ๆ และเป็นประโยชน์กับบริษัทในการทำไปวางแผนนโยบายในอนาคตต่อไป โดยจะเจาะที่กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

## 1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการเพิ่มความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

## 1.3 คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. แนวทางในการเพิ่มความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ควรเป็นแบบใด

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงจะเลือกใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนในการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
3. การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

### 1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

#### 1.4.1.1 ตัวแปรต้น

- ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม
- การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- การสื่อสารของหัวหน้างาน

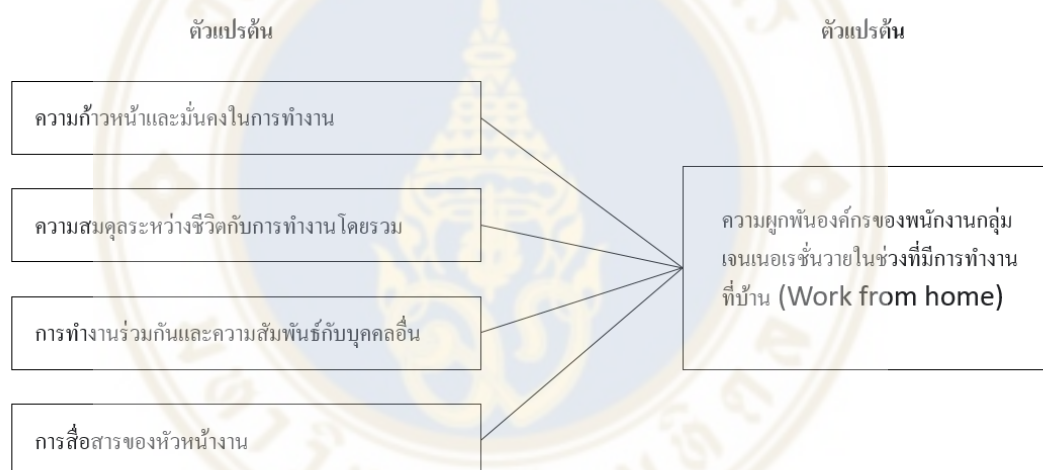
#### 1.4.1.2 ตัวแปรตาม

- ความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่เปลี่ยนการทำงานเป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home)

#### 1.4.2 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ผู้วิจัยจะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือตั้งแต่ มกราคม 2564 - สิงหาคม 2564 รวมทั้งสิ้น 8 เดือน

### 1.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

### 1.6 สมมุติฐานในการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมุติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. ทราบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถเสริมสร้างความผูกพันองค์กรเพื่อดั่งศักยภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

## 1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานที่บ้าน (Work from home) หมายถึง การทำงานที่พนักงานไม่ต้องเดินทางไปยังสถานที่ทำงาน แต่ใช้การสื่อสารออนไลน์แทน และยังสามารถได้รับเงินเดือนและสวัสดิการเช่นเดิม
2. เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2542 มีลักษณะ และความชอบที่แตกต่างจากเจนเนอเรชั่นอื่นๆ (ข้อมูลเพิ่มเติมในบทที่ 2 ส่วนที่ 2.3)
3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่บริษัทให้ความสนใจกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เพิ่มความสามารถให้พนักงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม หมายถึง การที่พนักงานดำเนินชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลกัน มีการจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การทำงานร่วมงานกับผู้อื่นอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและยอมรับกัน ไม่มีอคติต่อกัน
6. การสื่อสารของหัวหน้างาน หมายถึง วิธีในการสื่อสารของหัวหน้างาน ทั้งเครื่องมือที่ใช้ ความถี่ในการสื่อสาร และเนื้อหาที่สื่อสารกับลูกทีม

7. ความผูกพันองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกในทางบวกกับองค์กร และแสดงพฤติกรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 วิกฤตโควิด 19
- 2.3 ความหมายของเจนเนอเรชั่นวาย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนาความผูกพันองค์กรเป็นส่วนที่สำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร และได้รวบรวมไว้ในงานวิจัยดังนี้

##### 2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในงานวิจัยต่าง ๆ เราจะพบเห็นการให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร อยู่ 2 แบบด้วยกันคือ 1) commitment และ 2) Engagement โดยมีความหมายเหมือนกันว่า ความผูกพัน และถูกพูดถึงในงานวิจัยไปในทิศทางเดียวกัน (สุรัสวดี สุวรรณเวชม, 2549)

บริษัทผู้เชี่ยวชาญด้านงานบริหารอย่างเมอร์เซอร์ (Mercer) กล่าวว่า ในการชี้วัดความสามารถขององค์กรนั้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่ามาชี้วัดได้ โคนเริ่มจากความพึงพอใจ, แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ (สุรัสวดี สุวรรณเวชม, 2549)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจกับเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร และทำการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายว่า ความ หมายถึงว่า เรื่อง เช่นเนื้อความ ฯลฯ และให้ความหมายของคำว่าความผูกพันว่า ความห่วง กังวล รักใคร่ และองค์กร



คือ กลุ่มคนหรือกิจการที่รวมกันเป็นหน่วยงานเดียว เช่น หน่วยงานเอกชน หรือหน่วยงานรัฐบาล กล่าวได้ว่า ความผูกพันองค์กร คือ ความรัก และความห่วงใยที่มีต่อหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่

เชลดอน (Sheldon, 1971) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่สมาชิกในองค์กรมีต่อองค์กรของตนในทางบวก จึงเป็นแรงขับที่อยากจะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บูชานัน (Buchanan, 1974: 533) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันที่พนักงานมีต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการทำงานบทบาทหน้าที่ของตนเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ประกอบไปด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และถือว่าเป็นเป้าหมายของตนเช่นกัน

2. การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตน

3. การมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

พอร์ตเตอร์ สเตียร์ มาวเดย์ และบลูอัน (Porter, Steers, Mowday & Boullion 1974: 603-609) นิยามคำว่าความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความแข็งแกร่งในการแสดงตัวตน และการทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ด้วยการศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร และคุณค่าขององค์กร เมื่อพนักงานมองว่าเป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายของตนสอดคล้องกัน พนักงานก็จะแสดงตนไปในทิศทางเดียวกับองค์กร รู้สึกดีต่อองค์กร มีส่วนร่วม และภูมิใจที่ได้เป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์กร พนักงานจะพยายามทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ร่วมแก้ไขปัญหาเมื่อองค์กรพบกับอุปสรรค พนักงานจะซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร และไม่คิดจะลาออกจางานไม่ว่าจะได้รับเงินเดือนเพิ่ม ตำแหน่งที่ดีขึ้น หรืออิสระทางวิชาชีพก็ตาม

วารุณี คำแก้ว (2550: 6) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันองค์กรไว้ว่า เป็นการมององค์กรในทางที่ดี มีทัศนคติ และความรู้สึกต่อองค์กรในทางบวก ก่อให้เกิดความผูกพัน และความรู้สึกว่าอยากที่จะทุ่มเททำงานเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

เมเยอร์ และอลเลน (Mayer & Allen, 1997 อ้างถึงใน สิรินาตย์ กฤษณาธาร, 2552: 13) ได้มีการพูดถึงแนวคิดเรื่องความผูกพันองค์กร 3 กลุ่มด้วยกันคือ

1. ด้านทัศนคติ กล่าวว่าเป็นความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคคลที่เป็นผู้นำของการศึกษาตามแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Porter ของมหาวิทยาลัย California Irena ซึ่งท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรไว้ว่า 1) การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) การพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร 3) ความพยายามในการรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

2. ด้านพฤติกรรม คือพฤติกรรมในการทำงานที่คงเส้นคงวา ไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน และพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กรไว้ เนื่องมาจากการซึ่งน้ำหนักว่าหากพนักงานลาออกจากองค์กรไป จะต้องสูญเสียอะไรบ้าง

3. ความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ที่เกิดมาจากการที่พนักงานมองว่าเมื่อเราเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว เราต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการอุทิศตนให้กับองค์กร หรือการจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติ และเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

พิชิต เทพวรรณ (2554) กล่าวว่าความผูกพันขององค์กรคือการทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และการศรัทธาต่อหน้าที่ของตน และต่อองค์กร

Mckenna (2000: 282 อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ ธีรเทศ, 2553: 7) กล่าวว่าความผูกพันขององค์กร คือความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคลในการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งอาจจะสามารถสะท้อนได้จากความเต็มใจที่จะทำงานนอกเหนืองานที่ตนได้รับมอบหมาย

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2550: 24) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันของพนักงานหมายถึงระดับความตั้งใจ และความกระตือรือร้นของพนักงาน

สุวรรณิ โภเมศ (2554: 26) สรุปไว้ว่า ความผูกพันขององค์กรหมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรในทางที่ดี มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับองค์กร และแสดงออกด้วยการทำงาน และอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร ยอมรับในค่านิยม มีส่วนร่วมกับองค์กร และแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่เสมอๆ

Schaufeli (2013) กล่าวว่าความผูกพันขององค์กรหมายถึงความสัมพันธ์อันดีที่พนักงานมีต่องานและต่อองค์กรที่ทำงานอยู่

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กรคือทัศนคติที่ดีที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยพนักงานรู้สึกว่ามันเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร และสามารถดูได้จากการที่พนักงานทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดี ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวม และอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

ผู้วิจัยขอสรุปจากการวิเคราะห์งานวิจัย ว่าความผูกพันขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะทำงานและปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยม ทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร และเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และปรารถนาที่จะคงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่ว่าจะได้รับ โอกาสข้างนอกอย่างไรก็ตาม

### 2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันองค์กร

อภิลิทธิ รัชชางศ์ (2545: 17) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กรไว้ว่า ความผูกพันองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร มีส่วนทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกทำงานอย่างเต็มที่ลดการควบคุมหรือแทรกแซงจากภายนอก เนื่องจากสมาชิกมีความรักในองค์กร และสามารถช่วยทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

บารอน (Baron, 1986: 165 อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ ธีรเทศ, 2553: 33) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรนั้น ส่งผลกับพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของพนักงาน คือ หากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานและการลาออกก็จะน้อยลง ความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานก็จะสัมพันธ์กัน

ชนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2550: 23) กล่าวว่าความผูกพันองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมในองค์กรสูง จะอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร และรู้สึกรักการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะช่วยให้ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้

สุกานดา สุภคิตสันต์ (2540: 18-20 อ้างถึงใน ยิ่งยง ไชยทา, 2551: 12-13) กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของความผูกพันองค์กรไว้ดังนี้

1. ด้านอัตราการขาดงาน: พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้น จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงเช่นกัน ส่งผลในทางอ้อมกับขวัญกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ง่ายขึ้น พนักงานมักจะไม่ค่อยขาดงาน ในทางกลับกัน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะขาดงานบ่อยๆ

2. ด้านอัตราการลาออก: พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะลาออกต่ำอยู่กับองค์กรนาน

3. ด้านผลการปฏิบัติงาน: พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับการทำเพื่อเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้กับผลการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน พนักงานมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท ทำให้ผลงานอยู่ในระดับที่ดี

4. ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร: พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้

5. ด้านสุขภาพของพนักงาน: พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างตั้งใจ ข้อผิดพลาดน้อย และมีความสุขกับการทำงานทำให้สุขภาพจิตดี ในทางตรงกันข้าม

พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักทำงานผิดพลาด เกิดอุบัติเหตุเสียสุขภาพกาย และเสียสุขภาพจิต เนื่องจากไม่มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย

ผู้วิจัยขอสรุปว่าความผูกพันองค์กรนั้นสำคัญเป็นอย่างมาก การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้อย่างยั่งยืน พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร บรรณาธิที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ไม่อยากที่จะลาออก ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ด้วยสุขภาพจิต และสุขภาพกายที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

### 2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

นักวิจัยแต่ละท่านให้ความเห็นเรื่องความผูกพันองค์กรต่างกันดังนี้

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg & Baron, 1995 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550: 42) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน ตัวอย่างเช่น การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทาย ได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในงาน และมีภาระให้อิสระในการทำงาน
2. การตอบสนองบุคลากร ตัวอย่างเช่น การให้โบนัส และการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม สุภาพ ให้เกียรติ และยุติธรรม
3. การให้โอกาสในการเลือกงาน หากพนักงานไม่มีโอกาสในการเลือกงานที่ทำได้ อาจทำให้ความผูกพันองค์กรต่ำลงได้
4. การปฏิบัติต่อพนักงานที่เข้ามาใหม่ หากมีการดูแลพนักงานเข้าใหม่อย่างเหมาะสม ทุกคนเข้าใจและเห็นภาพค่านิยมองค์กร และเป้าหมายขององค์กร พร้อมกับได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่คุ้มค่างาน พนักงานจะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างทุ่มเท เต็มประสิทธิภาพ

Dunham, Grube, and Castaneda (1994: 37) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านจิตใจ คือ การรับรู้ลักษณะงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระของงาน ความหลากหลายในทักษะ เป็นความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ อายุ ความพึงพอใจในอาชีพ อายุงาน ความปรารถนาที่จะลาออก
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในงานบริหาร

เพอร์ริน (Perrin, 2009: 1-2; อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ ธีรชเนศ, 2553: 12) ผู้ที่เป็นที่ปรึกษา ด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการสำรวจพนักงานจำนวน 90,000 คน ใน 18 ประเทศทั่วโลก ช่วงปี 2008 และได้ทำการสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
2. องค์กรช่วยพนักงานพัฒนาทักษะที่เป็นจุดอ่อน
3. องค์กรรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของตน
5. องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้ดี
6. องค์กรมีการตั้งมาตรฐานของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้น
7. องค์กรให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
8. มีการให้งานที่ท้าทาย และได้เพิ่มทักษะความสามารถ
9. พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน
10. องค์กรสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร

แวนส์ (Vance, 2004: 6 อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ ธีรชเนศ, 2553: 13) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันองค์กร และได้ข้อสรุปว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรมีดังนี้

1. ความภูมิใจในองค์กรที่ทำงานอยู่
2. ความพึงพอใจในองค์กร
3. ความพึงพอใจในงาน
4. การได้รับงานที่ดีและมีความท้าทาย
5. ความรู้สึกทางบวกกับผู้ปฏิบัติงาน
6. การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน
7. ความพยายามที่เหนือกว่ามาตรฐานทั่วไป
8. ความเข้าใจในเรื่องของความเชื่อมโยงของงานของตน และพันธกิจขององค์กร
9. ความคาดหวังในการเติบโตไปกับองค์กรนั้นๆ
10. ความตั้งใจในการอยู่กับองค์กรเดิวยาวนานๆ

สวานีย์ แก้วมณี (2549) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรดังนี้

1. การได้ทำงานในองค์กรที่มีผลประกอบการ วิสัยทัศน์ และการดำเนินงานดีเด่น ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
2. การได้ทำงานกับหัวหน้างานที่ตนชอบ หัวหน้างานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตการทำงาน การที่มีความสุขกับหัวหน้างาน ช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. การที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ พนักงานเกิดความภูมิใจที่ได้ทำงานที่สร้างผลกระทบที่ดีต่อองค์กร ช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

5. การได้รับการชื่นชมและการเห็นคุณค่า ช่วยให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ถึงแม้จะเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือไม่ก็ตาม พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

6. การมีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวที่ดี หากองค์กรสามารถช่วยและส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลในชีวิตที่ดีได้แล้วนั้น พนักงานก็จะเกิดความสุขในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

#### 2.1.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

##### 2.1.4.1 ทฤษฎี Hierarchy of Needs ของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีของ Maslow (Maslow, 1954 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550: 18-19) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้นด้วยกัน และ Maslow เชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองในชั้นที่ต่ำสุดจนถึงระดับหนึ่งแล้ว จึงจะเกิดความต้องการในชั้นต่อไป ซึ่งความต้องการทั้ง 5 ชั้น ดังนี้

- ความต้องการทางกายภาพเพื่อดำรงชีวิต เช่น การนอน การต้องการอาหาร การหายใจ และสิ่งอื่น ๆ
- ความต้องการทางความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต เช่น การคุ้มครองจากการชู้ตต่าง ๆ เพื่อให้ปลอดภัยจากอันตราย
- ความต้องการความรักความสัมพันธ์และความเป็นเจ้าของ เป็นความอ่อนใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคม เช่น ครอบครัว หรือเพื่อน
- ความต้องการความเคารพนับถือจากคนรอบตัว หรือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความรู้และเชื่อมั่นในตนเอง ได้รับการยกย่องจากสังคม
- ความต้องการสูงสุดในชีวิต (แตกต่างกันไปในแต่ละคน) เป็นความต้องการที่จะตระหนักถึงความจริงใจในตนเอง เป็นการที่มนุษย์สามารถใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ หากมาประยุกต์ในเรื่องของความผูกพันองค์กรแล้ว ถ้าพนักงานยังไม่สามารถเติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานได้ ก็เป็นการยากที่จะมุ่งมั่นกับงานได้ แต่หากเติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานได้แล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่าความผูกพันองค์กรจะเกิดขึ้น สิ่งที่จะทำให้ความผูกพันองค์กรเกิดขึ้นได้ คือ ความต้องการในชั้นที่สูงขึ้นไปต่อไปนั่นเอง

2.1.4.2 ทฤษฎี ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, n.d. อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550: 18)

Alderfer เขียนทฤษฎีนี้ขึ้นมาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ซึ่งคล้าย ๆ กันกับของ Maslow แต่ Alderfer ได้ย่อจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จาก 5 ชั้น เป็นความต้องการ 3 ชั้นด้วยกัน คือ

- การดำรงอยู่ (ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์) ความต้องการด้านวัตถุ ความหิว การต้องการที่พักอาศัย และความต้องการด้านการงาน เช่น ความสัมพันธ์หรือตำแหน่งหน้าที่ในการงาน

- ความสัมพันธ์ (การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือการได้รับการยอมรับ) เช่น การเป็นสมาชิกของครอบครัว ผู้ร่วมงาน หรือเรียกได้ว่าเป็นความต้องการการยอมรับทางสังคม

- ความต้องการเติบโต (การพัฒนาและความก้าวหน้า) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต และใช้ความสามารถอย่างเป็นประโยชน์และเต็มที่

แตกต่างจาก Maslow ทาง Alderfer กล่าวว่ามนุษย์สามารถที่จะมีความต้องการหลายอันในเวลาเดียวกันได้ ไม่จำเป็นที่จะต้องเติมเต็มอันที่ต่ำกว่าแล้วจึงย้ายไปอีกชั้น ฉะนั้นอาจมีหลาย ๆ ปัจจัยที่ทำให้ทำให้เกิดความผูกพันองค์กร ไม่ใช่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง

#### 2.1.4.3 ทฤษฎี Two-factor ของ เฮร์เบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีของ Herzberg บอกว่าการที่พนักงานไม่พึงพอใจในการงานนั้น ลักษณะของงานมีผลอย่างมาก ในขณะที่เดียวกัน ในด้านของความพึงพอใจ การสร้างแรงจูงใจในการงานนั้นมาจาก 2 ปัจจัยหลัก ๆ ด้วยกัน

ส่วนที่ 1 คือ ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factor) Herzberg เชื่อว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีแรงจูงใจหรือการไม่มีแรงจูงใจของพนักงาน ตัวอย่างของปัจจัยเหล่านี้คือการจ่ายเงิน สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เป็นต้น หากปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไปหรือบกพร่องไม่เป็นอย่างที่ควรต้องการ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการงานได้

ส่วนที่ 2 คือ ความต้องการในระดับสูง (Motivation Factor) Herzberg เชื่อว่าหากมีส่วนนี้ พนักงานจะทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ตัวอย่างเช่น ความรับผิดชอบที่มากขึ้น ความท้าทายในงานที่มากขึ้น หรือ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ซึ่งเป็นลักษณะอย่างหนึ่งของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

วิเชียร วิทยอุดม (2550: 188-189) กล่าวว่าเฟรดอริค เฮร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาเรื่องทฤษฎีการจูงใจ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากวิศวกร และนักบัญชีจำนวน 200 คน โดยให้ตอบคำถามในสิ่งที่ผู้ตอบชอบและไม่ชอบในการงาน เพราะเชื่อว่าสิ่งนี้มี

ความสัมพันธ์กับการเชื่อว่างานของแต่ละคนนั้นล้มเหลวหรือสำเร็จ และพบการว่าคนที่แต่ละคนมองว่างานของตนดีหรือไม่นั้น มาจากหลากหลายปัจจัยด้วยกัน อย่างแรกเลย เราจะแบ่งคนออกเป็นสองกลุ่มคือ

- กลุ่มที่ไม่พอใจในงาน จากปัจจัยสุขวิทยา หากไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีปัจจัยอยู่ 10 ปัจจัยคือ

1. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท
2. เทคนิคการควบคุมและดูแล
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. เงินเดือน
7. ความมั่นคงในงาน
8. ชีวิตส่วนตัว
9. สภาพการทำงาน
10. สถานภาพ

- กลุ่มที่ไม่พอใจในงาน จากปัจจัยความต้องการในระดับสูงในการทำงาน เป็นปัจจัยที่กระตุ้นความมีประสิทธิภาพของพนักงาน และส่งเสริมผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง มีอยู่ 5 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ความสัมฤทธิ์ผลของการทำงาน
2. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
3. ลักษณะงาน
4. ความเป็นไปได้ในความก้าวหน้าส่วนบุคคล
5. ขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน

เซอร์สเบิร์กสรุปว่า เมื่อปัจจัยความต้องการในระดับสูงลดต่ำลง ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะตกลงไปด้วย ในส่วนของปัจจัยสุขวิทยา หากหายหรือขาดไป พนักงานจะเกิดความท้อถอยในการทำงาน และอาจเป็นเหตุให้พนักงานลาออกจากงานไป



## 2.2 วิฤตโควิด 19

ไวรัสโควิด 19 เป็นไวรัสที่ถูกถ่ายทอดมาจากสัตว์สู่คน ระบาดขึ้นครั้งแรกในปี 2562 ที่เมืองอู่ฮั่น ด้วยลักษณะของไวรัสที่แพร่กระจายและติดต่อได้อย่างง่ายดาย ทำให้ไวรัสตัวนี้ระบาดไปทั่วโลกด้วยเวลาเพียงแค่ชั่วพริบตาเดียว อาการของผู้ติดเชื้อจะคล้ายคนเป็นไข้หวัด แต่ผลกระทบรุนแรงกว่าหลายเท่า ผู้ติดเชื้อจะมีอาการ ไอ จาม และมีอาการปอดอักเสบรุนแรง (Lab Manager, 2020) ส่งผลเสียกับปอด หัวใจ และตับถึงขั้นอาจเสียชีวิตได้ ส่งผลให้มีผู้ที่ได้รับเชื้อเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก (Welsh, 2020) ปัจจุบันได้ขยายการระบาดออกไปทั่วโลก ปัจจุบันมีผู้ติดเชื้อแล้วมากกว่า 136,291,755 คน รวมผู้เสียชีวิตกว่า 2,941,128 คน (World Health Organization, 2021)

ประเทศไทยเป็นประเทศแรกในโลกที่พบผู้ติดเชื้อ นอกเหนือจากประเทศจีน โดยวันที่ 12 มกราคม 2563 ทางกระทรวงสาธารณสุขประกาศออกมาว่าตรวจพบผู้ติดเชื้อจากเมืองอู่ฮั่นประเทศจีน คนแรกในประเทศไทย เป็นนักท่องเที่ยววัย 61 ปีผู้หญิง สัญชาติจีน ถือว่าเป็นผู้ติดเชื้อรายแรกเลยที่อยู่นอกประเทศจีน หลังจากนั้น ผู้ติดเชื้อก็เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากทั้งนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาจากประเทศจีน และประชาชนที่เดินทางกลับมาจากประเทศจีนเนื่องจากโรคระบาดที่นั่น รัฐบาลออกมาตรการมากมายเพื่อป้องกันการแพร่ระบาด (ThaiPBS News, 2020)

เมื่อสถานการณ์ทั่วโลกทวีความรุนแรงมากขึ้น การหาวิธีรักษาและป้องกันก็ได้เริ่มต้นขึ้นเช่นเดียวกัน นักวิจัยทั่วโลกพยายามที่จะคิดค้นยารักษา อุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ และคิดค้นวัคซีนรักษา ไม่ว่าจะแก่นักวิจัยจากจีน ยุโรป อเมริกา บริษัทยาทั่วโลก ก็ออกมาร่วมมือกันคิดค้นวัคซีนป้องกัน และรักษาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยนักวิจัยได้เผยแพร่ผลการศึกษามากมาย เนื่องจากเป็นประโยชน์แก่มนุษยชาติทั่วโลก ให้นักวิจัยอื่นๆ ได้นำไปศึกษาและคิดค้นต่อได้ (Lou et al., 2020) ซึ่งปัจจุบันก็ยังมี การคิดค้นต่อจนที่เราเห็นเป็นยารักษาที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตามการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด 19 ก็ยังคงดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ส่งผลให้ห้างสรรพสินค้าต่าง ๆ สถานที่ให้บริการด้านความบันเทิง ตลาด โรงแรม ร้านค้าต้องปิดบริการในบางครั้ง ทำให้เศรษฐกิจในภาพรวมค่อนข้างแย่ลง เนื่องจากต้นทุนที่ยังคงมีอยู่แม้หยุดให้บริการ หลาย ๆ ธุรกิจจึงต้องปรับตัวมาค้าขายหรือให้บริการแบบออนไลน์เพื่อให้ธุรกิจยังคงมีรายได้ต่อไป

ประชาชนเองก็จำเป็นต้องอยู่บ้าน เพื่อลดการติดเชื้อและแพร่เชื้อ ทำให้ขาดรายได้เช่นกัน หลาย ๆ กิจการมีอันต้องปิดตัวลงเนื่องจากพิษเศรษฐกิจที่เป็นผลมาจากการระบาด ถึงแม้หลายคนไม่ตกงาน แต่กระแสดักระวังการใช้เงินเช่นเดียวกัน สินค้าจำเป็นหลายตัวยังต้องปรับลดราคาจัดโปรโมชั่นเพื่อให้ต้นทุนรอดต่อไป (Thairath Online, 2020) การเกิดวิกฤตโรคระบาดโควิด 19 นั้น กระตุ้นให้การทำงานรูปแบบออนไลน์แพร่หลายมากยิ่งขึ้นในทุก ๆ ธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็น ธนาคาร การแพทย์ หรือการศึกษาเป็นต้น ทั้งนี้ทั้งนั้น มีการนำเทคโนโลยีหลากหลายรูปแบบมาช่วยในการทำงานรูปแบบ

ออนไลน์นั้นง่ายขึ้น เช่น Zoom หรือ MS team (KDV & Mruthyanjaya, 2021) ด้วยวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้บริษัทหลายๆแห่งเกิดคำถามว่าเราจะนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพขึ้นได้อย่างไรบ้าง และเริ่มที่จะนำแนวคิดของการทำงานรูปแบบออนไลน์มาประยุกต์ใช้มากขึ้นในองค์กร (Holton, 2001)

ด้านการทำงานภายใต้สถานการณ์โควิด 19 นั้นส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมาก กลุ่มคนที่รายได้ต่ำหลายรายถูกเลิกจ้างด้วยความที่นายจ้างต้องลดภาระค่าใช้จ่าย และเป็นกลุ่มที่ตัวเลือกในการเลือกงานค่อนข้างต่ำ ส่วนกลุ่มคนรายได้ปานกลางจนถึงมาก เป็นกลุ่มคนที่ตัวเลือกค่อนข้างเยอะ ส่วนมากทางบริษัทจะให้ทำงานที่บ้าน (work from home) แรงงานกลุ่มนี้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมาก สามารถเอาเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการทำงานได้ เช่น ชุม ภูเก็ตคือ เป็นต้น ไม่ได้ลดประสิทธิภาพในการทำงานลง อีกทั้งยังช่วยบริษัทให้ประหยัดต้นทุนอีกด้วย (Puey Ungphakom for Economic Research, 2020) การทำงานผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้องค์กรใหญ่ตระหนักว่าการทำงานที่บ้านทำได้ และช่วยให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ไม่เสียเวลาในการเดินทางในแต่ละวัน และอันที่จริงช่วยให้ผลลัพธ์ดีขึ้นกว่าเดิมอีกด้วย (Abdul-Rahaman & Hongxing, 2020) พนักงานที่ทำงานที่บ้านรู้สึกมีความสุขมากขึ้น หลายคนกล่าวว่าการทำงานที่บ้านทำให้ความเครียดลดลง พนักงานกว่า 80% กล่าวว่า ชอบรูปแบบการทำงานแบบนี้มากกว่าเนื่องจากมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้น (Huang, 2020) ทั้งนี้ทั้งนั้น การทำงานที่บ้านสิ่งที่หายไปคือไม่มีผู้คุมดูแล ขาดการบังคับตามระบบการทำงาน อาจทำให้เกิดการหย่อนยานในการทำงานได้ จึงควรเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูง การจ้างงานในอนาคตก็จะค่อย ๆ เปลี่ยนไป (Davis, 2020)

การทำงานรูปแบบออนไลน์นี้มีแนวโน้มสูงที่จะดำเนินต่อไป ถึงแม้เราจะผ่านวิกฤตโควิดไปได้แล้ว หลังจากได้ทำแบบสำรวจออกมาแล้ว พบว่าพนักงานมีความต้องการที่จะทำงานรูปแบบออนไลน์หรือทำงานที่บ้านมากขึ้น ในด้านของบริษัทก็สนใจมากขึ้นในเรื่องของรูปแบบการบริหารศักยภาพของบริษัท และการประเมินผลงานของพนักงานในการทำงานรูปแบบออนไลน์หรือการทำงานที่บ้าน ว่าจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะยังคงสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ดังเดิมหรือมากกว่าเดิม (Gartner, 2020)

การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลต่ออีกหลายๆด้านเช่น วัฒนธรรมขององค์กร ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ความพึงพอใจของพนักงาน รวมไปถึงความผูกพันองค์กรอีกด้วย (Kevin et al., 2021)

## 2.3 ความหมายของเงินเนอเรชั่นวาย

หากจะแบ่งแยกเงินเนอเรชั่น เราแบ่งออกได้จาก 2 องค์ประกอบคือ อัตรากาเกิด และ เหตุการณ์สำคัญในช่วงนั้น ๆ เมื่ออัตรากาเกิดเพิ่มขึ้นและเริ่มที่จะคงที่ และเมื่ออัตราเริ่มลดลงถือว่าเป็นจุดสิ้นสุดของเงินเนอเรชั่น ซึ่งในแต่ละเงินเนอเรชั่นจะมีเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการใช้ชีวิตของคนในแต่ละเงินเนอเรชั่น ไม่ว่าจะเป็น แฟชั่น แนวเพลง ฯลฯ (Crumpacker & Crumpacker, 2007)

หากย้อนไปดูเหตุการณ์สำคัญ ๆ ของเงินเนอเรชั่นวาย ประสบการณ์สำคัญ ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงนั้นคือ การขยายกำแพงเบอร์ลิน การเริ่มต้นของช่องรายการเพลงเอ็มทีวี ภัยธรรมชาติต่าง ๆ การก่อการร้าย 9/11 และการที่คนเรื่อบริโภคอาหารที่ทำให้เกิดโรคอ้วนมากขึ้น ทำให้ลักษณะเฉพาะของเงินเนอเรชั่นวายคือ มั่นใจ ค่อนข้างอิสระทางความคิด เชื่อมมั่นในตนเอง เพราะว่าถูกเลี้ยงดูโดยการได้รับการชื่นชม และเลี้ยงดูมาอย่างดีมาโดยตลอด (Crumpacker & Crumpacker, 2007)

เงินเนอเรชั่นวายคือประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 22-41 ปี เกิดช่วงปี 2523-2542 (Raines, 2003) ลักษณะของเงินเนอเรชั่นวายคือเป็นประชากรที่ปรับตัวได้ดี เรียนรู้ไว ชอบเรียนรู้ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ทำงานได้หลากหลาย ชอบงานท้าทาย และต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ใจร้อน ช่างตั้งคำถาม และมีความเป็นตัวของตัวเองสูง (Glass, 2007)

เงินเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มที่เปิดรับสื่อมาก เข้าถึงข่าวสารและแฟชั่นได้ดี เงินเนอเรชั่นวายเริ่มที่จะเข้าสู่องค์กรมากขึ้นและเป็นกลุ่มที่มีความต้องการด้านการทำงานที่เป็นแบบของตนเองสูง ซึ่งแตกต่างจากเงินเนอเรชั่นอื่นๆ ในองค์กร (ณัฐวุฒิ ศรีศักดิ์บุญ, 2540)

หากพูดในมุมมองของธุรกิจ เงินเนอเรชั่นวายจะชอบการทำงานเป็นทีม เป็นเงินเนอเรชั่นที่ทำงานแบบมุ่งหวังให้เกิดผล อารมณ์รุนแรง และมีความกดดันสูง นอกจากนี้ยังคิดว่าการทำงานกับองค์กรใดนาน ๆ ไม่ใช่เรื่องที่ยากทำ (Dries et al., 2008) เงินเนอเรชั่นวายอยากที่จะมีความสุขระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากต้องการความอิสระและความสบายใจ คนในเงินเนอเรชั่นวายเลือกใช้เทคโนโลยีในการทำงานเช่นกันหากทำให้งานง่ายขึ้น ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับลักษณะนิสัยของคนกลุ่มนี้ และการจัดการความต้องการที่เน้นองกรณ์มากกว่าเหตุผล (Crumpacker & Crumpacker, 2007)

ในเรื่องของความคาดหวังต่อการทำงานนั้น พบว่าเงินเนอเรชั่นวายต้องการงานที่สร้างสรรค์ ทำทาย มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน เงินเนอเรชั่นวายชอบงานที่ตนได้มีส่วนร่วมด้วย เนื่องจากชอบแสดงความคิดเห็น ค่าจ้างเหมาะสม และมีสวัสดิการที่ยืดหยุ่น ตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลาย ดังนั้นองค์กรควรเตรียมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับเงินเนอเรชั่นวายดังนี้

1. ออกแบบงานโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเจนเนอเรชั่น วาย ได้ใช้ทักษะต่าง ๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี หรือด้านภาษา
2. มีการปฐมนิเทศที่ดี สื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจน และสื่อสารให้พนักงานทราบ ความสำคัญของงานของตน
3. ส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดสร้างสรรค์ เพื่อข้อเสนอแนะใหม่ ๆ ทั้งแบบทางการ และไม่เป็นทางการ รับฟังความคิดเห็น
4. ให้อำนาจในการบริหารงานของตนเอง ไม่ควบคุมการทำงานมากเกินไป ให้อิสระ ในการตัดสินใจ
5. ให้เป้าหมาย หรือผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
6. ส่งเสริมการให้ผู้นำเป็น โค้ชพี่เลี้ยง แทนการเป็นผู้บังคับบัญชา
7. ส่งเสริมการร่วมงานกันของแต่ละเจนเนอเรชั่น เพื่อให้เกิดการเข้าใจกันระหว่าง แต่ละเจนเนอเรชั่น ลดความขัดแย้งและค่านิยมที่มีต่อกัน
8. จัดการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม เนื่องจากเจนเนอเรชั่นวายชอบการพัฒนาความรู้
9. สร้างระบบการให้รางวัลที่ยืดหยุ่น เหมาะสำหรับความต้องการที่หลากหลายของ เจนเนอเรชั่นวาย
10. สร้างบรรยากาศการทำงานที่กระตือรือร้น พนักงานร่วมมือกันแชร์ความคิดเห็น ลดความเป็นทางการ
11. สร้างระบบความก้าวหน้าที่ยืดหยุ่นขึ้น ทั้งการเติบโตในแนวดิ่งและแนวราบ ไม่วางแผนการเติบโตที่ระยะยาวเกินไป เช่นจะได้ตำแหน่งในอีก 10 ปี เป็นต้น เนื่องจาก เจนเนอเรชั่น วาย รอไม่ได้ (รัชฎา อสิสนธิสกุล, 2549)

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
1	พิชญา โรจนมงคล (2561)	ภาวะผู้นำกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา บริษัท A	Quantitative	ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจ ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์ในที่ทำงานก็จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นมาก ทำให้บุคลากรมีกำลังใจ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น
2	ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์, ระพีณ ชูชื่น, ธนวิน ทองแพง (2562)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ	Quantitative	1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสบการณ์ทำงาน โดยในภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายได้มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง
3	อมรรัตน์ แสงสาย (2558)	ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษา บริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเตอเนอรัชันแนล จำกัด	Quantitative	ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านความต้องการด้านงาน มิติด้านความต้องการด้านบทบาท และมิติด้านความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทาง 2) ปัจจัยด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งประกอบด้วยด้าน โอกาสก้าวหน้า ด้านจิตวิทยาสังคม ด้านการปฏิบัติงาน และด้าน โอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญ 3) ปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านความต้องการด้านงาน และมิติด้านความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ อย่างมีนัยสำคัญ 4) และปัจจัยด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตวิทยาสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
4.	ทิพานันท์ ธีระปัญญา (2557)	การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกับกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกาและญี่ปุ่น	Quantitative	ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกา และญี่ปุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันในบางมิติ ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันเหมือนกันในทุกมิติ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุงานและสาขาที่สำเร็จการศึกษา แตกต่างกัน ของพนักงานกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกา และญี่ปุ่น ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกา และญี่ปุ่น มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร และพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกา และญี่ปุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันในภาพรวม มิติการทำงานและมิติกลุ่ม การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกา ในมิติการทำงาน และมิติบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทญี่ปุ่น ในมิติกลุ่มและมิติบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทยุโรปอเมริกา และญี่ปุ่น สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สะท้อนการรับรู้ ความรู้สึก ทักษะคติ และสภาพจิตใจของบุคคลซึ่งแตกต่างกันในแต่ละองค์กร แต่มีความเข้าใจเป็นไปในลักษณะเดียวกัน
5.	สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี (2559)	การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานและผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจถนนสีลม กรุงเทพมหานคร	Quantitative	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนด้านความมั่นคงในงานและด้านความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				ส่วนด้านความสำคัญของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านงานที่รับผิดชอบ มีความท้าทาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ
6.	เทพศิริินทร์ คำไทยกลาง, นุชชา วงษ์ชวลิตกุล (2561)	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และ ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานธนาคาร ออมสินภาค 13	Quantitative	พนักงานธนาคารออมสินภาค 13 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งจากปัจจัยค่าจ้างและปัจจัย จูงใจ แต่แรงจูงใจจากปัจจัยค่าจ้าง มีมากกว่าปัจจัยจูงใจ นอกจากนี้พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 13 มีความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 13 พบว่า ปัจจัยค่าจ้างของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ดังนั้น หากธนาคาร ต้องการให้พนักงานของธนาคารมีความผูกพันกับธนาคาร ธนาคารต้องให้ความสำคัญทั้ง ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ แต่ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ นอกจากนี้ พนักงานธนาคารเห็นว่า โยบายและการบริหารขององค์กร และการบังคับบัญชาเป็นปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
7.	สุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2559)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์กร เอกชน เขตสาทร และอโศก	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ (3) ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
8.	ปุ่นนุช อำนวยผล (2563)	ศึกษากรณีการทำงานของลูกค้าบริษัท รับเหมาแรงงาน (outsorce) ในเขต บางกอกน้อย กทม.	Quantitative	ผลการศึกษาพบปัญหาแบ่งออกเป็นสามส่วนได้แก่ 1. ด้านปัญหาการทำงาน อาทิ การไม่คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน เข้ากัน ไม่ได้กับหัวหน้างาน และไม่เข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย 2. ด้านปัญหาแนวทางการจัดการงาน อาทิ การเปรียบเทียบตัวเองกับพนักงานประจำ รายได้ และสวัสดิการที่น้อยกว่า ค่าล่วงเวลาในวันหยุด 3. ปัญหาส่วนตัว อาทิ พฤติกรรมการทำงาน ต้องการเวลาสำหรับการศึกษาต่อ ปัญหาครอบครัว และไม่มีรายได้ที่เพียงพอ
9.	ธนรัฐ นาทอง (2556)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5	Quantitative	1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตรา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัด ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร 2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความสำคัญของงานอยู่ในระดับมาก ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมของงาน ระดับปานกลาง 3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียง ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ระดับปานกลาง 4. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาคอยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
10.	ปุ่นจรรย์ย์ แสงอากาศ (2557)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง	Quantitative	ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในปัจจุบัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วน เพศ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในงาน งาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ
11.	ณัฐธัญญา เทพมาศ (2557)	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง	Quantitative	ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุและอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง 2) ปัจจัยความพึงพอใจด้านสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
12.	ธนาภรณ์ ดาวรัตน์สกุล (2557)	แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะทางจากที่พักไปยังที่ทำงาน 2) ปัจจัยด้านระดับดาวโรงแรม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานโรงแรมระดับ 3 ดาวมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาว และระดับ 5 ดาว ตามลำดับ และ พนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาว มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการค่า รง สมาชิกภาพในองค์กร น้อยกว่าพนักงาน โรงแรมระดับ 5 ดาว 3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้าน ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีอิทธิพลต่อปัจจัย

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร 4) แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ (1) ควรสร้างความสัมพันธ์ และความรู้สึกดีกับบุคลากร โดย ใช้การปกครองกันในรูปแบบของความเป็นพี่เป็นน้องกัน มากกว่า ความเป็นนายจ้างลูกจ้าง เพื่อให้ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความยุติธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง (2) ให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้อิสระในการทำงาน ให้ความไว้วางเมื่อมอบหมายงานให้ และดักเตือนผู้ที่ทำผิดโดยตรงเพื่อให้เกิดการแก้ไข รวมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีส่วน ร่วมในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร (3) ส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรม พัฒนา ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ให้แก่ บุคลากรในองค์กร สนับสนุนให้มีการศึกษาในเรื่องที่เอื้อต่อการทำงาน ให้บุคลากรได้รู้สึกว่าการงานนั้นมีความท้าทาย และมีความก้าวหน้า (4) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความ ผูกพันต่อองค์กร เช่น จัดให้มีการออกไปท่องเที่ยว ทำกิจกรรมกลุ่ม หรือมีงานกีฬาในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความเป็นกันเองให้เกิดขึ้นในองค์กร
13	จรรยา ห่วงเทศ (2558)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208	Quantitative	ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
14	พวงแก้ว รัตนสุมาวงศ์ (2561)	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานและความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างบริษัท กสิกรลิสซิ่ง จำกัด สาขาสำนักงานใหญ่	Quantitative	การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์พบว่า เพศ ระดับการศึกษา เงินเดือนและแผนกที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร แต่อายุ และอายุงานส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อิทธิพลของลักษณะงาน อาทิ ความสามารถที่หลากหลาย อัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง และผลการประเมิน แสดงให้เห็นว่าอัตลักษณ์ของงานและความสามารถในการตัดสินใจเองนั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร ในขณะที่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และผลการประเมิน ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05
15	กฤษฎดา เชียรวัฒนสุข, สุพร อ่อนพุทธา, สุพรรณษา พักขำ (2562)	ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้ตามกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน และรูปแบบภาวะผู้ตามในมิติความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์และมิติความผูกพันอย่างกระตือรือร้นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ยังพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ มี และรูปแบบภาวะผู้ตามในมิติความผูกพันอย่างกระตือรือร้น มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ
16	ดวงใจ เลิศปัญญาบุษ และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2561)	ทัศนคติของความรักใคร่ในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร	Quantitative	ผลการวิจัย พบว่า ความรักใคร่แนวราบและความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเท่านั้น การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				<p>ในระยะยาวเนื่องจากองค์กรสามารถนำองค์ความรู้และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความรักใคร่ในองค์กรไปใช้ออกแบบกฎระเบียบ แบบแผน หรือวิธีปฏิบัติในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป</p>
17	เอนก พุดเล็ก (2557)	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด	Quantitative	<p>ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โครงสร้างขององค์กร คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงานความสัมพันธ์ภายในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน/คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เกี่ยวกับบทบาทในการทำงานมีความชัดเจน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานที่มีเพศ อายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้พัฒนาการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกี่ยวกับการรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานภายในองค์กร</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
18	กัณฐณัฐ์ คุรุทใจกล้า (2556)	ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	Quantitative	ความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านพบว่าความผูกพันต่อ องค์กรด้านจิตใจมี ความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน
19	นงนภา จันทร์แปง (2557)	วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Quantitative	วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นชาย และลักษณะปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ โดยด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะความเป็นชายมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจและด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมี ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ
20	ศศิธร ทิพโชติ, มนุ สินะวงศ์ (2563)	จริยธรรมในองค์กรและการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร	Quantitative	1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน 2. จริยธรรมในองค์กรด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาและด้านนโยบายของบริษัท มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก 3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
21	บำรุง สาริบุตร, กิริติกร บุญส่ง (2558)	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ธุรกิจรับชำระ XYZ จำกัด	Quantitative	ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงความเฉพาะตัวของความผูกพันในแต่ละองค์กร สำหรับธุรกิจรับชำระนี้ นำข้อค้นพบผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพัน ได้ตามลำดับดังนี้ (1) พัฒนาระบบความก้าวหน้าในงาน (2) พัฒนาระบบค่าตอบแทนสอดคล้อง ตามค่างาน (3) บริหารผลตอบแทนที่สอดคล้องกับลักษณะงาน (4) พัฒนาภาวะผู้นำ สร้าง บรรยากาศความร่วมมือในการทำงาน และ (5) วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับปริมาณ งาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้รองรับกับการเติบโตทางธุรกิจรับชำระอย่างต่อเนื่อง
22	วิริยาภรณ์ แก้วเกิด, พร รัตน์ แสงหาญ, อภิญญา อิงอาจ (2560)	แนวทางของความสุขและการทำงาน ของลูกจ้างภายใต้ต้นแบบจำลององค์กร สุขภาวะ (Happy Workplace Organization)	Mix-method and exploratory sequential	พบว่า ในแนวทางการปฏิบัติการของรูปแบบจำลองดังกล่าวมีกิจกรรม 8 ประการตามแนว ทางการเสริมสร้างความสุข ได้แก่ ร่างกายที่มีความสุข จิตใจที่มีความสุข การผ่อนคลายที่มี ความสุข สมองที่มีความสุข จิตวิญญาณที่มีความสุข เงินทองที่มีความสุข ครอบครัวที่มีความสุข และสังคมที่มีความสุข ในด้านการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ พบว่า จะต้องมีการออกแบบ กิจกรรมเหล่านั้นให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน นอกจากนี้พนักงานทั้งหมดยัง เห็นด้วยค่อนข้างมากกับแนวทางการสร้างความสุข ความสุขที่ทำงานและการผูกพันต่อ องค์กร สำหรับแนวทางการสร้างความสุขตามเมนูกิจกรรมความสุข 8 ประการนั้นพบว่า ส่งผลต่อความสุขของพนักงานในที่ทำงาน และความสุขในการทำงานก็ส่งผลกระทบต่อ ความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน โดยสรุปพบว่าเมนูกิจกรรมความสุขทั้ง 8 ประการในการ สร้างความสุขที่องค์กรได้จัดทำให้แก่พนักงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
23	หนึ่ง กรงทอง เอมอร ตระกูลสัมพันธ์ และ	ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ	Quantitative	ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความก้าวหน้า และ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ การมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
	พรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก (2564)	องค์กร ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ยานยนต์ และชิ้นส่วน		สภาพแวดล้อมองค์กร ส่วนปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้า ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
24	สราวลี แสงแสง (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงานและความ สมดุลของชีวิตในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมทั้งหมดของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์มากที่สุด (2) ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความสมดุลด้านเวลามากที่สุด (3) ความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเงินเนอเรชั่น X และ เงินเนอเรชั่น Y ไม่แตกต่างกัน (4) ความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
25	ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก และด้านประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะงานและด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต้ององค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ไรความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมาก และยังพบว่าด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ข้อเสนอแนะในการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านงานมีความท้าทายควรปรับปรุงสภาพการทำงานในความรับผิดชอบของพนักงานให้น่าสนใจ และไม่รู้สึกรู้เบื่อหน่าย ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรควรให้หน่วยงานสนับสนุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ฐาน ฝึกอบรม และปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร บริษัทฯ ควรมีการให้ค่าตอบแทนสูงกว่าองค์กรอื่นๆ สำหรับพนักงานดีเด่น เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานย้ายออก
26	Ruud Gerards, Andries de Grip and Claudia Baudewijns (2017)	แนวทางการทำงานแบบใหม่ (New Ways of Working) เพิ่มความผูกพันในการทำงานหรือไม่	Insights from the literature	การวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบ 3 ด้านของแนวทางการทำงานแบบใหม่ ได้แก่ 1. การจัดการผลการทำงาน 2. การเข้าถึงความรู้ขององค์กรและ 3. การเข้าถึงพื้นที่การทำงานได้อย่างอิสระนั้นส่งผลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยพบว่า ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ส่งผลอย่างมากต่อองค์ประกอบข้อ 2 และ 3
27	Ryan Nathaniel Mitchell (2015)	ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารแบบเสมือนจริงและความผูกพันของพนักงาน	Quantitative	ผลการศึกษาพบว่าจำนวนเวลาที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการสื่อสารแบบเสมือนจริงกับลูกน้องและความรู้สึกที่ลูกน้องมีต่อคุณภาพของการสื่อสารส่งผลในทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้บังคับบัญชาที่สื่อสารบ่อยกว่าและ ลูกน้องรู้สึกได้ถึงคุณภาพในการสื่อสารนั้นจะมีแนวโน้มที่จะมีลูกน้องที่มีความผูกพันมากกว่า ผลการศึกษานี้จะส่งผล



ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยทำให้ผู้นำองค์กร มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวางแผน เพื่อเพิ่มความผูกพันในองค์กรจากลูกน้องที่ทำงานจากที่บ้าน
28	Laxmiprada Pattnaik and Lalatendu Kesari Jena (2020)	การวิเคราะห์แนวคิดการมีสติตระหนักรู้ (Mindfulness) ความตั้งใจในการทำงานที่บ้าน และขวัญกำลังใจของพนักงาน	Paper examination	การศึกษาจำนวนมากแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสติตระหนักรู้จะสามารถตั้งใจทำงานมีสมาธิและก่อให้เกิดผลงานที่มีประโยชน์ เทคนิคที่พนักงานใช้เพื่อให้มีสติตระหนักรู้และแนวทางปฏิบัติที่บริษัทมีต่อพนักงานจะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน และทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ รายงานประจำปีฉบับที่สามของ Future Workforce Report ในปี 2019 ประเมินว่าภายในปี 2028 ประมาณ 73% ของทีมงานของธุรกิจต่างๆ จะมีพนักงานที่ทำงานจากที่อื่นอย่างมีประสิทธิภาพได้สูงขึ้น และมีค่าใช้จ่ายที่น้อยลง และแม้ว่าการทำงานทางไกลจะได้รับการตอบรับที่ดีแต่พนักงานก็仍将มีความวิตกกังวล ความกลัวและความรู้สึกโดดเดี่ยวอยู่ในจิตใจ ดังนั้นในการแก้ปัญหาดังกล่าวองค์กรธุรกิจจะต้องแสวงหาเทคนิคในการสร้างสติและแนวทางเพื่อดำเนินการให้พนักงานนั้นสามารถมีสมาธิ มีความคิดเชิงบวก มีพลังงานและมีความตื่นตัวในการทำงาน องค์กรจะต้องปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์และก่อให้เกิด ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานของพนักงาน
29	Meenakshi Kaushik & Neha Guleria (2020)	ความสัมพันธ์และการปฏิบัติต่อพนักงานภายใต้ช่วง โควิด-19	analytical and descriptive	ความสุขของพนักงานนั้นจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนการปฏิบัติงานของลูกจ้างและองค์กรนั้น ๆ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				<p>ความมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและผลงานก็มีความเชื่อมโยงกับการที่องค์กรปฏิบัติต่อพนักงานเช่นกัน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจและความหลงใหลที่พนักงานคนนั้นมีต่อหน้าที่ของตน ความพยายามทุ่มเทอย่างไม่มีข้อจำกัดในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นส่วนเกิดจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาดังกล่าวนี้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ โควิด-19 เพราะเกิดการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากขาดการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันระหว่างบุคคล ทำให้องค์กรจะต้องพยายามรักษาการสื่อสารระหว่างกัน โดยให้มีการติดต่อและปฏิสัมพันธ์ที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านของการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคเพื่อการรักษาความผูกพันกับองค์กรไว้</p>
30	Nisha Chanana & Sangeeta (2020)	แนวทางการมีปฏิสัมพันธ์ต่อพนักงานในช่วงของการล็อกดาวน์ โควิด-19	conceptual paper	<p>องค์กรต่างๆ ได้พัฒนาแนวทางสำหรับการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานในช่วง โควิด-19 นี้ อาทิ การมีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวทางออนไลน์ การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพออนไลน์ การทำกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมทางออนไลน์ Webinar โดยผู้เชี่ยวชาญต่างๆ การทานอาหารกลางวันร่วมกันทางออนไลน์ การเล่นเกมแข่งขันต่างทางออนไลน์ การให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาออนไลน์ เป็นต้น กิจกรรมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ทำงานกับที่บ้านถือว่ามีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับพนักงานและองค์กร โดยตัวองค์กรเองก็ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาแนวทางในการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ส่วนพนักงานเองก็มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและยังคงมีความมุ่งมั่นในการทำงานระหว่างช่วงเวลาที่ที่ยากลำบากนี้</p>
31	Abdullah Basiouni, Kang Mun Arturo Tan, Hafizi Muhamad	การศึกษาลำดับ ความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ในการเสริมศักยภาพของการทำงานเป็นทีมแบบเสมือนจริง ใน	Insights from the literature	<p>ผลการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมการศึกษาจัดให้มีความมีประสิทธิภาพและการสื่อสารมีความสำคัญเป็นลำดับที่หนึ่งและลำดับที่สองในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมแบบเสมือนจริง ปัจจัยที่ได้รับความสำคัญรองลดหลั่นลงมาคือ ความยืดหยุ่นความหลากหลาย และความร่วมมือ</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา																								
	Al, Walid Bahamdan, Ahmad Khalifi(2017)	บริษัทปิโตรเคมีของประเทศ ซาอุดีอาระเบีย		<p>สำหรับอุปสรรค ได้แก่ การสื่อสารที่ผิดพลาด การจัดการเวลา ความไม่แน่นอนของเทคโนโลยี พนักงานที่ไม่มีศักยภาพ มาตรฐานที่แตกต่างกันและแนวโน้มของบุคคลที่ชอบอยู่คนเดียว การศึกษานี้แนะนำให้องค์กรมีแนวทางในการรับมือกับผลของอุปสรรคข้างต้นและแสวงหาวิธีในการเพิ่มพูนผลของปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Factors</th> <th># of Examples</th> <th>Working Definition</th> <th>Typical Example</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4"><b>Helpful Behaviors (Motivator)</b></td> </tr> <tr> <td>Efficiency</td> <td>(30.9%) (55)</td> <td>The extent to which time, effort, or cost is well used for the intended task or purpose</td> <td>Expedited decision making due to easy and quick ways to gather all stakeholders for a short meeting</td> </tr> <tr> <td>Communication</td> <td>(23.6%) (42)</td> <td>The transfer of information from one unit to another</td> <td>Easy way to share information/updates, "all members on the same page"</td> </tr> <tr> <td>Flexibility</td> <td>(21.9%) (39)</td> <td>The freedom to choose the time and place for work</td> <td>Centralized time zone allows for working with both east and west during working hours</td> </tr> <tr> <td>Diversity</td> <td>(14.6%) (26)</td> <td>The variety of experiences and perspectives that arise from differences among members, governments, countries, etc.</td> <td>Different skills and knowledge are brought into the tasks</td> </tr> </tbody> </table>	Factors	# of Examples	Working Definition	Typical Example	<b>Helpful Behaviors (Motivator)</b>				Efficiency	(30.9%) (55)	The extent to which time, effort, or cost is well used for the intended task or purpose	Expedited decision making due to easy and quick ways to gather all stakeholders for a short meeting	Communication	(23.6%) (42)	The transfer of information from one unit to another	Easy way to share information/updates, "all members on the same page"	Flexibility	(21.9%) (39)	The freedom to choose the time and place for work	Centralized time zone allows for working with both east and west during working hours	Diversity	(14.6%) (26)	The variety of experiences and perspectives that arise from differences among members, governments, countries, etc.	Different skills and knowledge are brought into the tasks
Factors	# of Examples	Working Definition	Typical Example																									
<b>Helpful Behaviors (Motivator)</b>																												
Efficiency	(30.9%) (55)	The extent to which time, effort, or cost is well used for the intended task or purpose	Expedited decision making due to easy and quick ways to gather all stakeholders for a short meeting																									
Communication	(23.6%) (42)	The transfer of information from one unit to another	Easy way to share information/updates, "all members on the same page"																									
Flexibility	(21.9%) (39)	The freedom to choose the time and place for work	Centralized time zone allows for working with both east and west during working hours																									
Diversity	(14.6%) (26)	The variety of experiences and perspectives that arise from differences among members, governments, countries, etc.	Different skills and knowledge are brought into the tasks																									

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา			
				Factors	# of Examples	Working Definition	Typical Example
				Cooperation	(9%) (16)	The degree of willingness to help	Following up and coordinating with customers when one person is busy, "good backup"
				Total	(100%) (178)		
32	Farheen Fathima Shaik & Upam Pushpak Makhecha (2019)	ตัวกระตุ้นความผูกพันของพนักงานในการทำงานรูปแบบทีมเสมือนจริงจากทั่วโลก (Global Virtual Teams)	Insights from the literature	<p>การศึกษานี้พยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในรูปแบบทีมเสมือนจริงจากทั่วโลก (Global Virtual Teams) ในยุคที่การดำเนินงานรูปแบบดังกล่าวนี้มีแพร่หลายมากขึ้นเนื่องมาจากการพัฒนาของเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ การศึกษาพบว่าองค์กรจะต้องเน้นการหาสมาชิกในทีมที่เหมาะสมเพื่อที่จะเสริมสร้างความผูกพันในการทำงานรูปแบบนี้ โดยเน้นที่ลูกทีมที่มีความคิดเป็นผู้ใหญ่และมีความรู้เท่าทันทางวัฒนธรรม รวมถึงจะต้องมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ตลอดจนการสื่อสารทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการที่เพียงพอ นอกจากนี้ การเสริมสร้างบรรยากาศที่สร้างความเชื่อใจระหว่างสมาชิกในทีมก็จะช่วยทำให้มีความผูกพันในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น</p> <p>Drivers of Employee Engagement in GVTs</p>			

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัย

No	Author	Factors effecting employee engagement
1	พิชญา โรจนมงคล (2561)	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และการพัฒนาบุคลากร
2	ธิดารัตน์ สวณเศรษฐ์, ระพิน ชูชื่น, และชนวิน ทองแพง (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสบการณ์ทำงาน
3	อมรรัตน์ แสงสาย (2558)	ความต้องการด้านบทบาท และความต้องการความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล, โอกาสก้าวหน้า, การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร
4	ทิพานันท์ ธีระปัญญา (2557)	การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
5	สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี (2559)	ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ ความท้าทาย การไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา
6	เทพศิรินทร์ คำไทยกลาง และ บุษยา วงษ์สวัสดิกุล(2561)	ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายองค์กร
7	สุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2559)	ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ
8	ปทุมณูช อำนวยผล (2563)	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม
9	ธนรัฐ นาทอง (2556)	ความอิสระในการทำงาน, ความสำคัญของงาน, ความมี เอกลักษณ์ของงาน, การมีส่วนร่วมของงานม ความน่าเชื่อถือ และชื่อเสียง ขององค์กร
10	ปทุมย์จริย์ แสงอากาศ (2557)	ลักษณะงาน, ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนจากงาน
11	ณัฐธัญญา เทพมาศ (2557)	ปัจจัยความพึงพอใจด้านสวัสดิการ
12	ชนาภรณ์ ถาวรวัฒน์สกุล (2557)	ลักษณะงาน
13	จรรยา ห่วงเทศ (2558)	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
14	พวงแก้ว รัตนสุมาวงศ์ (2561)	ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และผล การประเมิน
15	กฤษดา เชียรวัฒนสุข, สุรพร อ่อนพุทธา, และ สุพรรณษา พิทักษ์ (2562)	ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ของพนักงาน

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัย (ต่อ)

No	Author	Factors effecting employee engagement
16	ดวงใจ เลิศปัญญาชูช1 และ ทวิศักดิ์ กฤษเจริญ2 (2561)	ความรักใคร่แรราบและความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชา
17	เอนก พุฒเล็ก (2557)	โครงสร้างขององค์กร คุณลักษณะของงานและบทบาทใน การทำงานความสัมพันธ์ภายในองค์กร
18	กัณฐณัฐ์ ครุฑทใจกล้า (2556)	ความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน
19	นงนภา จันทรแปง (2557)	วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นชาย และลักษณะปัจเจกนิยม
20	ศศิธร ทิพโชติ และมนู ลินะวงศ์ (2563)	จริยธรรมในองค์กรด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาและ ด้านนโยบายของบริษัท, การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
21	บำรุง สาริบุตร และกิริติกร บุญส่ง (2558)	ความก้าวหน้า, ค่าตอบแทน, ภาวะผู้นำ, ปริมาณงาน
22	วิริยาภรณ์ แก้วเกิด, พรรัตน์ แสดงหาญ และอภิญา อิงอาจ (2560)	ความสุข
23	หนึ่ง กรงทอง เอมอร ตระกูลสัมพันธ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก (2564)	ความก้าวหน้า และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
24	สรวาลี แซงแสวง (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์
25	ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559)	ด้านลักษณะงาน
26	Ruud Gerards, Andries de Grip and Claudia Baudewijns (2017)	การจัดการผลการทำงาน การเข้าถึงความรู้ขององค์กร และ การเข้าถึงพื้นที่การทำงานได้อย่างอิสระ
27	Ryan Nathaniel Mitchell (2015)	จำนวนเวลาที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการสื่อสารแบบเสมือน จริงกับลูกน้อง
28	Laxmiprada Pattnaik and Lalatendu Kesari Jena (2020)	การมีสติตระหนักรู้

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัย (ต่อ)

No	Author	Factors effecting employee engagement
29	Meenakshi Kaushik & Neha Guleria (2020)	ความสัมพันธ์และการปฏิบัติต่อพนักงาน
30	Nisha Chanana & Sangeeta (2020)	การมีปฏิสัมพันธ์ต่อพนักงาน
31	Abdullah Basiouni, Kang Mun Arturo Tan, Hafizi Muhamad Al, Walid Bahamdan, Ahmad Khalifi(2017)	ความมีประสิทธิภาพ การสื่อสาร ความยืดหยุ่นความหลากหลาย และความร่วมมือ
32	Farheen Fathima Shaik & Upam Pushpak Makhecha (2019)	ความรู้เท่าทันทางวัฒนธรรม การสื่อสาร เทคโนโลยี ความเชื่อใจ และความคิดที่เป็นผู้ใหญ่

จากการศึกษางานวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรมีหลากหลายตามตารางสรุปงานวิจัยที่สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรข้างต้น โดยผู้วิจัยจะนำแนวความคิดที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่ได้จากงานวิจัยมาศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานออฟฟิศที่เปลี่ยนการทำงานเป็นรูปแบบออนไลน์ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพฯ โดยนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยต่อไป หากดูความเหมาะสมในหัวข้อวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานออฟฟิศที่เปลี่ยนการทำงานเป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพฯ” แล้วนั้น ผู้วิจัยขอศึกษาในปัจจัยเรื่องความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน (อมรรัตน์ แสงสาร, 2558) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (สรวาลิ แสงแสง, 2559) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559) และการสื่อสารของหัวหน้างาน (Ryan Nathaniel Mitchell, 2015) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” ครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้ทำวิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 กลุ่มประชากรและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 กระบวนการเก็บข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 กลุ่มประชากรและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครที่อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 5,286,570.39 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้ ระดับความคลาดเคลื่อนที่รับได้เท่ากับ 5% ซึ่งจะนำมาคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ของกลุ่มตัวอย่าง (allowable error) 5%



$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{5,286,570.39}{1+(5,286,570.39(0.05)^2)} \\ &= 399.99 \end{aligned}$$

กำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร ใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่รับได้ 5% กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

การสุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ถือว่าเป็นกลุ่ม ตัวอย่างของงานวิจัยนี้ทันทีโดยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online Self-Administered Questionnaires) จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามที่กำหนดไว้ 400 ตัวอย่าง

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Online questionnaire) ที่ไม่ระบุชื่อนาม สกุล หรือ Identification อื่นๆ โดยใช้เป็นรหัสแทน แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมถึงคำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยวัดค่าจากมาตราส่วนชนิด 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3: ความผูกพันองค์กร โดยวัดค่าจากมาตราส่วนชนิด 5 ระดับ (Rating Scale)

ระดับความเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับความเห็น 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับความเห็น 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ในส่วนที่ 3 นั้น ผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอัตราภาคชั้น (Interval Scale) (Fisher อ้างถึงในชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539: 15) ดังนี้

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

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

### 3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความเหมาะสมของภาษา (Content Validity) และ โครงสร้างแบบสอบถาม (Construct Validity) แล้วนำมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

- ผู้วิจัยมีการปรับข้อความ 1 ข้อในหัวหน้า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย จาก 3.4 มีกิจกรรมที่ให้ครอบครัวของบุคลากรมีส่วนร่วมกับหน่วยงาน (เช่น งานวันเด็ก วันสงกรานต์ วันครอบครัว เป็นต้น) เป็น 3.4 บริษัทมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ) เพื่อไม่ให้นำเป็นกิจกรรมที่ต้องพบปะเจอหน้ากันเท่านั้น แต่สามารถรวมไปถึงกิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ ได้

- ในข้อความด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้นำคำถามมาจากงานวิจัยต่างชาติ จึงมีการทำการตรวจสอบความแม่นยำของการแปลโดยใช้การแปลแบบย้อนกลับ (Back-translation) เพื่อความมั่นใจในข้อความ

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามของ อมรรัตน์ แสงสาย (2558); ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559); สราวลี แสงแสง (2559) และ Mitchell (2015) ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจ เพื่อหาค่าแอลฟาครอนบัค (Alpha Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และมีการปรับแก้แบบสอบถามเพื่อให้มีความแม่นยำมากขึ้น

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตรวัด (N = 30)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ตัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	CS_Careerpath_1	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		0.92
	CS_Careerpath_2	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่นๆ		
	CS_Careerpath_3	ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้		
	CS_Careerpath_4	ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้		
	CS_Careerpath_5	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต		
	CS_Careerpath_6	ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง		
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	CS_Worklife_1	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย	Siti Nurafifah Jaafar (2012)	0.77
	CS_Worklife_2	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน		
	CS_Worklife_3	ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่		
	CS_Worklife_4	บริษัทมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ)		
	CS_Worklife_5	ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม		

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ตัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	CS_Teamwork_1	การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม	Siti Nurafifah Jaafar (2012)	0.80
	CS_Teamwork_2	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาคืออย่างดี		
	CS_Teamwork_3	งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ		
	CS_Teamwork_4	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน		
	CS_Teamwork_5	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน		
การสื่อสารของ หัวหน้างาน	CS_Supcommu_1	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอ ๆ	Juan Beristain & Zorrilla (2011)	0.70
	CS_Supcommu_2	นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์		
	CS_Supcommu_3	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม		
	CS_Supcommu_4	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger)		
	CS_Supcommu_5	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม		

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ตัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	CR_Goal_and_Value_1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.79
	CR_Goal_and_Value_2	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัทนี้เสมอ		
	CR_Goal_and_Value_3	ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข		
	CR_Goal_and_Value_4	ท่านคิดว่าการทำงานที่บริษัทนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม		
	CR_Goal_and_Value_5	ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป		
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	CR_Willingness_1	ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในหารทางานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ	Ho, Svein, & Pham (2011)	0.88
	CR_Willingness_2	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย		
	CR_Willingness_3	วิธีปฏิบัติงานในบริษัทสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน		
	CR_Willingness_4	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท		
ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	CR_Desire_1	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท	Bao, Bao, & Sheng (2011)	0.74
	CR_Desire_2	ท่านพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม		
	CR_Desire_3	ท่านรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ		
	CR_Desire_4	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท		

ตารางที่ 3.1 แสดงผลที่ได้จากการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของมาตราที่สร้างขึ้นเพื่อวัด Construct ต่าง ๆ ของการศึกษานี้ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จะพบว่าผลวิเคราะห์ค่าครอนบาร์ชแอลฟามากกว่า 0.7 จึงสามารถนำแบบสอบถามนี้ไปใช้ได้ในการเก็บข้อมูล

### 3.4 กระบวนการเก็บข้อมูล

1. ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้อ่านรายละเอียดเบื้องต้น เกี่ยวกับความเป็นมาของงานวิจัยและอ่านข้อตกลงต่างๆที่ใช้ในการทำงานวิจัยก่อนเริ่มทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์
2. หากยินดีที่จะเข้าร่วมงานวิจัย ให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยกดปุ่มยืนยันการเข้าร่วมงานวิจัยในแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์
3. หลังจากผู้เข้าร่วมงานวิจัยยืนยันการเข้าร่วมงานวิจัยแล้ว หน้าจอแสดงผลบนคอมพิวเตอร์จะแสดงแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ขึ้นมา ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ทำแบบสอบถามแบบสอบถามที่ใช้จะไม่ต้องระบุตัวตนของผู้เข้าร่วมงานวิจัย จะใช้รหัสแทนชื่อและข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัยในการบันทึกข้อมูลในแบบเก็บข้อมูลซึ่งภายหลังจากการนำข้อมูลในการทำวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็น ระยะเวลา 1 ปี 6 เดือนเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการวิจัยและหลังจากนั้นจะทำการลบข้อมูลดังกล่าว ออกทั้งหมดเพื่อเป็นการปกป้องความลับส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย
4. ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของตัวข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีทางสถิติที่ใช้

หลังจากรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามครบ 400 ชุดแล้ว คณะผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งเมื่อข้อมูลแบบสอบถามได้รับการตอบคำถามที่ครบถ้วน จะดำเนินการจะทำการประมวลข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for The Social Science) เพื่อมาประมวลผลรายละเอียดตามด้านล่าง

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ใช้วิธีการหาความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) บัณฑิตส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน

2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 : บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. แบบสอบถามส่วนที่ 3 : ความผูกพันองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4. การทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยสมมติฐานการวิจัยที่ 1-4 เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่เปลี่ยนการทำงานเป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation Coefficient) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยทำการทดสอบหาค่า P-Value เพื่อทดสอบว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติหรือไม่

- การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นวิธีการที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้นตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ถือเป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ทันที โดยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online Self-Administered Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลซึ่งการวิจัยครั้งนี้จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามที่กำหนดไว้ 400 ตัวอย่าง โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1: การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่เพศอายุ อาชีพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

(n = 400)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	130	32.50
หญิง	270	67.50
รวม	400	100.00



จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงโดยมีจำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5

**ตารางที่ 4.2** แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ  
(n = 400)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
22-26 ปี	22	5.50
27-31 ปี	144	36.00
32-36 ปี	153	38.25
37-41 ปี	81	20.25
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 32 – 36 ปีโดยมีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาอันดับสองคืออายุ 27 – 31 ปี มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 อันดับสามคืออายุ 37 – 41 ปี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 และอันดับสุดท้ายคือ 22-26 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

**ตารางที่ 4.3** แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา  
(n = 400)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	0.75
ปริญญาตรี	216	54.00
สูงกว่าปริญญาตรี	181	45.25
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาอันดับสองจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และอันดับสุดท้ายจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

**ตารางที่ 4.4** แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n = 400)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	96	24.00
ตั้งแต่ 3-5 ปี	65	16.25
ตั้งแต่ 5-7 ปี	65	16.25
ตั้งแต่ 7-10 ปี	68	17.00
มากกว่า 10 ปี	106	26.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 อันดับสามมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 7-10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 อันดับสุดท้ายสองกลุ่มคือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3-5 ปี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-7 ปี จำนวน 65 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.3 เท่ากัน

**ตารางที่ 4.5** แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 400)

อาชีพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
15,000 - 25,000 บาท	49	12.25
25,001 - 35,000 บาท	70	17.50
35,001 - 45,000 บาท	59	14.75
45,001 - 55,000 บาท	34	8.50
มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป	188	47.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคือ 25,001-35,000 บาทจำนวน 70 คน คิดเป็น

ร้อยละ 17.5 อันดับสามคือ 35,001 – 45,000 บาทจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 อันดับสี่คือ 15,000-25,000 บาท ขึ้นไปจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และอันดับสุดท้ายคือ 45,001 – 55,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

#### 4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ 4.6** แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

(n = 400)

ความก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจาก องค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	14	48	138	138	62	3.47	1.01	เห็นด้วย มาก
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มี โอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสาย งานอื่น ๆ	3.8	9.3	26.5	39.8	20.8	3.65	1.03	เห็นด้วย มาก
ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้	22	44	110	142	82	3.55	1.10	เห็นด้วย มาก
ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและ ต้องการที่จะรักษาท่านไว้	17	39	121	149	74	3.56	1.03	เห็นด้วย มาก
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความ มั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต	9	23	96	148	124	3.89	0.99	เห็นด้วย มาก
ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป อย่างมั่นคง	28	52	115	133	72	3.42	1.14	เห็นด้วย มาก
<b>เฉลี่ย</b>						<b>3.59</b>	<b>1.05</b>	<b>เห็นด้วย มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมากกว่าการที่องค์กรเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.99) รองลงมาคือ เห็นด้วยมากกว่าการที่องค์กรส่งเสริมให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 1.03) เห็นด้วยมากกว่าองค์กรเห็นความสำคัญของและต้องการที่จะรักษานักงานไว้ ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 1.03) เห็นด้วยมากกว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 1.10) เห็นด้วยมากกว่ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 1.01) และอันดับสุดท้าย เห็นด้วยกว่าสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 1.10)

**ตารางที่ 4.7** แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม

(n = 400)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย	29	50	132	132	57	3.24	1.18	ปานกลาง
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน	29	50	132	132	57	3.35	1.10	ปานกลาง
ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่	33	32	87	108	140	3.73	1.25	เห็นด้วยมาก
บริษัทมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ)	163	69	79	53	36	2.33	1.36	ไม่เห็นด้วย
ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	34	45	101	129	91	3.5	1.20	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>						<b>3.23</b>	<b>1.22</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = 1.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เห็นด้วยมากเรื่องการมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 1.25) รองลงมาคือ เห็นด้วยมากกว่ามีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.5$ , S.D. = 1.20) เห็นด้วยปานกลางว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = 1.10) เห็นด้วยปานกลางว่าภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ( $\bar{X} = 3.24$ , S.D. = 1.18) และอันดับสุดท้าย ไม่เห็นด้วยว่าบริษัทมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ) ( $\bar{X} = 2.33$ , S.D. = 1.36)

**ตารางที่ 4.8** แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

(n = 400)

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม	14	19	84	159	124	3.90	1.01	เห็นด้วยมาก
เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี	11	27	89	176	97	3.80	0.97	เห็นด้วยมาก
งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ	0	12	30	114	244	4.48	0.76	เห็นด้วยมากที่สุด
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	7	24	60	177	132	4.01	0.94	เห็นด้วยมาก
ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเพื่อแผ่ต่อกัน	7	6	79	164	144	4.08	0.89	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>						<b>4.054</b>	<b>0.91</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.0$ , S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเห็นด้วยมากที่สุดว่างานจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย

สูงสุด ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.76) รองลงมาคือ เห็นด้วยมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน มิมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.89) เห็นด้วยมากกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิด โอกาสให้ได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.94) เห็นด้วยมากกว่าการทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 1) และอันดับสุดท้าย เห็นด้วยมากกว่า เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 1)

**ตารางที่ 4.9** แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน

(n = 400)

การสื่อสารของหัวหน้างาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอ ๆ	9	21	40	170	160	4.13	0.95	เห็นด้วย มาก
นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่าน มีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทาง โทรศัพท์	37	41	64	138	120	3.66	1.26	เห็นด้วย มาก
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทาง อีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลล์ ของทีม	48	44	84	119	105	3.47	1.31	เห็นด้วย มาก
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่าน การส่งข้อความ (Instant Messenger)	22	31	57	142	148	3.91	1.15	เห็นด้วย มาก
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่าน ทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุม ของทีม	79	22	77	117	105	3.37	1.43	ปาน กลาง
<b>เฉลี่ย</b>						<b>3.708</b>	<b>1.22</b>	เห็นด้วย มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการสื่อสารของหัวหน้า งาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.7$ , S.D. = 1.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เห็นด้วยมากกว่า

ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอ ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.1$ , S.D. = 0.95) รองลงมาคือ เห็นด้วยมากกว่ามีการสื่อสารกับหัวหน้างานผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger) ( $\bar{X} = 3.9$ , S.D. = 1.15) เห็นด้วยมากกว่านอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม มีการสื่อสารกับหัวหน้างานผ่านทางโทรศัพท์ ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 1.26) เห็นด้วยมากกว่ามีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 1.31) และอันดับสุดท้ายมีความเห็นปานกลางว่า มีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 1.43)

### 4.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ 4.10** แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

(n=400)

ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้	4	18	70	123	185	4.17	0.94	เห็นด้วยมาก
ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัทนี้เสมอ	11	33	105	133	118	3.79	1.05	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	16	4	56	148	176	4.16	0.98	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าการทำงานที่บริษัทนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	12	31	108	155	94	3.72	1.01	เห็นด้วยมาก
ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป	63	60	113	101	63	3.10	1.29	ปานกลาง
<b>เฉลี่ย</b>						<b>3.79</b>	<b>1.05</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมากกว่ามีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.94) รองลงมาคือ เห็นด้วยมากกว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.98) เห็นด้วยมากกว่ามีความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัทนี้เสมอ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 1.05) เห็นด้วยมากกว่าการทำงานที่บริษัทนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 1.01) และอันดับสุดท้ายมีความเห็นปานกลางว่าถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป ( $\bar{X} = 3.10$ , S.D. = 1.29)

**ตารางที่ 4.11** แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในหารทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ	6	5	58	182	149	4.16	0.82	เห็นด้วยมาก
ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	5	9	77	178	131	4.05	0.85	เห็นด้วยมาก
วิธีปฏิบัติงานในบริษัทสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน	28	56	121	132	63	3.37	1.12	ปานกลาง
ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	12	33	127	138	90	3.65	1.01	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>						<b>3.81</b>	<b>0.95</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมากกว่าเต็มใจทุ่มเทความพยายามในหารทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.882) รองลงมาคือ เห็นด้วยมากกว่าเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.85)



เห็นด้วยมากกว่าพร้อมที่จะทาทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 1.01) และอันดับสุดท้ายมีความเห็นปานกลางว่า วิธีปฏิบัติงานในบริษัทสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 1.12)

**ตารางที่ 4.12** แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

(n = 400)

ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่ง การเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท	40	59	103	123	75	3.34	1.22	ปานกลาง
ท่านพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	9	29	91	145	126	3.88	1.01	เห็นด้วยมาก
ท่านรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ	4	12	78	178	128	4.04	0.85	เห็นด้วยมาก
ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท	8	9	55	152	176	4.20	0.90	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย						3.87	1.00	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 1) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมากกว่ามีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.90) รองลงมาคือ เห็นด้วยมากกว่ามีการรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.85) เห็นด้วยมากกว่าพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 1.01) และอันดับสุดท้ายมีความเห็นปานกลางว่า พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 1.22)

#### 4.4 ส่วนที่ 4 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (N = 400)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ตัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	CS_Careerpath_1	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		0.87
	CS_Careerpath_2	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่นๆ		
	CS_Careerpath_3	ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้		
	CS_Careerpath_4	ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้		
	CS_Careerpath_5	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต		
	CS_Careerpath_6	ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง		

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ตัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	CS_Worklife_1	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย	Siti Nurafifah Jaafar (2012)	0.84
	CS_Worklife_2	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน		
	CS_Worklife_3	ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่		
	CS_Worklife_4	บริษัทมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ)		
	CS_Worklife_5	ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม		
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	CS_Teamwork_1	การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม	Siti Nurafifah Jaafar (2012)	0.80
	CS_Teamwork_2	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาคืออย่างดี		
	CS_Teamwork_3	งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ		
	CS_Teamwork_4	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน		
	CS_Teamwork_5	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเพื่อเอื้อแก่ต่อกัน		

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ตัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
การสื่อสารของหัวหน้างาน	CS_Supcommu_1	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอ ๆ	Juan Beristain & Zorrilla (2011)	0.72
	CS_Supcommu_2	นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์		
	CS_Supcommu_3	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม		
	CS_Supcommu_4	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger)		
	CS_Supcommu_5	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม		
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	CR_Goal_and_Value_1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้	Siti Nurafifah Jaafar (2012)	0.74
	CR_Goal_and_Value_2	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัทนี้เสมอ		
	CR_Goal_and_Value_3	ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข		
	CR_Goal_and_Value_4	ท่านคิดว่าการทำงานที่บริษัทนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม		
	CR_Goal_and_Value_5	ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป		

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ตัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	CR_Willingness_1	ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามใน หารทางานเพื่อให้บริษัทประสบ ความสำเร็จ	Ho, Svein, & Pham (2011)	0.83
	CR_Willingness_2	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หาก การทางานของท่านทำให้บริษัท ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย		
	CR_Willingness_3	วิธีปฏิบัติงานในบริษัทสร้าง แรงจูงใจในการทางานให้แก่ท่าน		
	CR_Willingness_4	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าของบริษัท		
ความปรารถนาใน การลงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพขององค์กร	CR_Desire_1	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลา ให้กับบริษัท	Bao, Bao, & Sheng (2011)	0.76
	CR_Desire_2	ท่านพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสม		
	CR_Desire_3	ท่านรักษาผลประโยชน์ของ บริษัทเป็นเรื่องสำคัญ		
	CR_Desire_4	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้อง ชื่อเสียงของบริษัท		

ตารางที่ 4.13 แสดงผลที่ได้จากการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของมาตรา  
ที่สร้างขึ้นเพื่อวัด Construct ต่าง ๆ ของการศึกษานี้ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช  
(Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency)  
จะพบว่าผลวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 การเก็บข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ

#### 4.4.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Person's Correlations Coefficient)

ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ  
ความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)  
จากการวิเคราะห์ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรที่มีผลสัมประสิทธิ์ของ  
ความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 มาใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งมีสัญลักษณ์ที่  
เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.14** ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

	CS_ Careerpath	CS_ Worklife	CS_ Teamwork	CS_ Supcommu	Corporate_ commitment
CS_Careerpath	1				
CS_Worklife	.308**	1			
CS_Teamwork	.522**	.370**	1		
CS_Supcommu	.360**	0.092	.262**	1	
Corporate_commitment	.609**	.357**	.478**	.452**	1

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (CS\_Careerpath), ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม (CS\_Worklife), การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (CS\_Teamwork) และการสื่อสารของหัวหน้างาน (CS\_Supcommu) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) กล่าวคือปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (Corporate\_commitment) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

ตารางที่ 4.15 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	แทนค่าสถิติ
B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่ง เป็นค่า Unstandardized Coefficient
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่ง เป็นค่า Standardized Coefficient
Sig	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
t	ค่าสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบ T
**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.16 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ด้านความพึงพอใจของพนักงานที่รับรู้ได้

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.694a	.481	.476	.48552

จากตารางที่ 4.16 พบว่าปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ทั้ง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล และปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยตัวแปรต้นทั้ง 4 ปัจจัย สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของตัวแปรตามความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ร้อยละ 48.1 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.481) ที่เหลืออีกร้อยละ 51.9 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดยมีผลการทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

(n = 400)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.966	.167		5.796	.000
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	.320	.037	.391	8.755	.000
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	.111	.028	.158	4.003	.000
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.146	.044	.148	3.340	.001
การสื่อสารของหัวหน้างาน	.204	.031	.258	6.595	.000

\* Significant at  $p < 0.05$ , one-tailed

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ( $\beta = 0.391$ ,  $p < 0.05$ ) กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพิ่มขึ้นตาม 0.391 หน่วย

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ( $\beta = 0.158$ ,  $p < 0.05$ ) กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพิ่มขึ้นตาม 0.158 หน่วย

ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)



( $\beta = 0.148, p < 0.05$ ) กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพิ่มขึ้นตาม 0.148 หน่วย

ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ( $\beta = 0.258, p < 0.05$ ) กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพิ่มขึ้นตาม 0.258 หน่วย

ดังนั้นปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1-4 และสามารถอธิบายความความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จาก 4 ปัจจัยข้างต้นได้ร้อยละ 47.60

สามารถเขียนสมการการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) แบบมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{CR} = 0.391(Z_{CS\_Careerpath}) + 0.111(Z_{CS\_Worklife}) + 0.148(Z_{CS\_Teamwork}) + 0.258(Z_{CS\_Supcommu})$$

และในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$CR = 0.391(CS\_Careerpath) + 0.111(CS\_Worklife) + 0.148(CS\_Teamwork) + 0.258(CS\_Supcommu)$$

**ตารางที่ 4.18** สรุปสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานงานวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ

จากตารางที่ 4.18 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1-4

## บทที่ 5

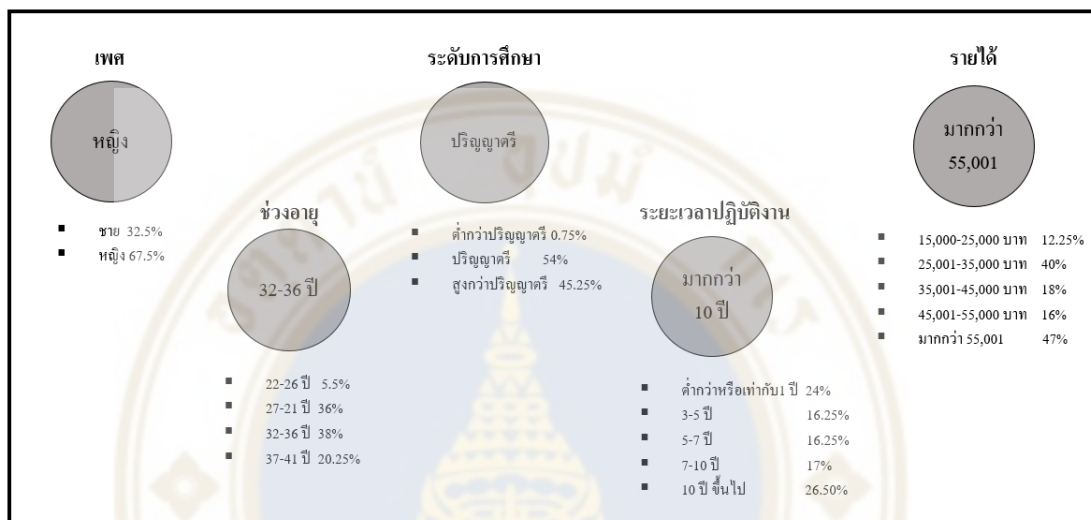
### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พร้อมวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริการงานบุคคลของบริษัทต่าง ๆ ที่ให้พนักงานทำงานที่บ้าน กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยชิ้นนี้ เป็นพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานที่บ้านจำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้กำหนดหากกลุ่มตัวอย่างแบบแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และส่วนที่ 3 คือ ความผูกพันองค์กร โดยวัดค่าจากมาตราส่วนชนิด 5 ระดับ (Rating Scale) ในเรื่องของการวิเคราะห์ข้อมูล มีการใช้สถิติต่างๆ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างาน กับความผูกพันองค์กร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จากแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) สรุปผลได้ดังนี้

### 5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม



ภาพที่ 5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ด้านเพศ ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50
- ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 32 – 36 ปี โดยมีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.25
- ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00
- ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50
- ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลวิจัย ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม 3) การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 4) การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จำนวน 400 คน ผู้วิจัยของอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานนั้น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อพนักงานคิดว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่ง ให้ความส่งเสริม รักษาพนักงานไว้ การทำงานที่บริษัทยังมีความมั่นคง ก้าวหน้า และสามารถประสบความสำเร็จในอนาคตได้ ไม่มีความรู้สึกว่าจะมีการปลดพนักงาน พนักงานจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น ยิ่งในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เช่นนี้ ยิ่งทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของการที่บริษัทสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริย์พร บุญโชค เจริญศรี (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร พบว่าความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพอร์ริน (Perin, 2009: 1-2 อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ ธีรเทศ, 2553: 12) ผู้ที่เป็นที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการสำรวจพนักงานจำนวน 90,000 คน ใน 18 ประเทศทั่วโลก ช่วงปี 2008 และได้ทำการสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานไว้ว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow's ที่บอกว่าคนเรามีความต้องการเรื่องความมั่นคงทางจิตใจ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าจะถูกปลดจากงานจึงส่งผลให้เกิดความหวาดระแวงและกระทบต่อความผูกพันองค์กรได้

2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ทั้งนี้ เป็นเพราะการที่พนักงานพนักงานรู้สึกว่าจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม ปริมาณงานเหมาะสม มีการส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพ สามารถมีเวลาดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสม พนักงานสามารถมีความสุขกับทั้งเรื่องของการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้ มีเวลาพักผ่อน และอยู่กับครอบครัวเพียงพอ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์กร และเกิดความผูกพัน

องค์กรได้ อีกทั้งกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มคนที่ต้องการความอิสระสูง ดังนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมจึงเป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารัตน์ สวณเศรษฐ์, ระพิน ชูชื่น, ธนวิน ทองแพง (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานสายสนับสนุนวิชาการพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพาความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สวนีย์ แก้วมณี (2549) ที่กล่าวว่าการทำงานที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวที่ดี หากองค์กรสามารถช่วยและส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในชีวิตที่ดีได้แล้วนั้น พนักงานก็จะเกิดความสุขในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับงานเขียนของ Crumpacker and Crumpacker (2007) เงินเนอเรชั่นวายอยากที่จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากต้องการความอิสระ และการจัดการความต้องการที่เน้นอารมณ์มากกว่าเหตุผล

3. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และร่วมงานกันได้อย่างดี ช่วยกันแก้ปัญหา มีการติดต่อประสานงานกันอยู่เสมอ ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่ได้อยู่ในสังคมนั้น ๆ ทำงานร่วมกันเป็นทีม และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dunham, Grube, and Castaneda (1994: 37) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการมีส่วนร่วมในงานบริหาร และสอดคล้องงานวิจัยของสวนีย์ แก้วมณี (2549) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงงานเขียนของ Maslow และ Alderfer ที่กล่าวว่าความรักและความสัมพันธ์เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ แสงสาย (2558) ที่ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษา บริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเดอเนอชั่นแนล จำกัด และงานวิจัยของสุริย์พร บุญโชคเจริญศรี (2559) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร ที่พบว่าความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านงานวิจัยของธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในระดับมาก

4. การสื่อสารของหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชันวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอทั้งระหว่างการประชุม หรือนอกการประชุม ไม่ว่าจะผ่านทางโทรศัพท์ ทางอีเมล ผ่านการส่งข้อความหรือระบบการประชุมทางไกล ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) สอดคล้องกับ Kaushik and Guleria (2020) ศึกษาความสัมพันธ์และการปฏิบัติต่อพนักงานภายใต้ช่วง โควิด-19 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างนั้นก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจน การปฏิบัติงานของลูกจ้างและองค์กรนั้นๆ ส่งผลถึงความผูกพันองค์กรของพนักงาน รวมถึงงานวิจัย ของ Abdullah et al. (2017) เรื่องการศึกษาลำดับ ความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ในการเสริมศักยภาพของ การทำงานเป็นทีมแบบเสมือนจริง ในบริษัทปิโตรเคมีของประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้าร่วมการศึกษาคัดให้ความมีประสิทธิภาพและการสื่อสารมีความสำคัญเป็นลำดับที่หนึ่ง และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mitchell (2015) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารแบบเสมือนจริง และความผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าจำนวนเวลาที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการสื่อสารแบบ เสมือนจริงกับลูกน้องและความรู้สึกที่ลูกน้องมีต่อคุณภาพของการสื่อสารส่งผลในทางบวกต่อ ความผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้บังคับบัญชาที่สื่อสารบ่อยกว่าและ ลูกน้องรู้สึกได้ถึง คุณภาพในการสื่อสารนั้นจะมีแนวโน้มที่จะมีลูกน้องที่มีความผูกพันมากกว่า

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พบว่าโดยรวมความเห็นอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การที่องค์กรเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ ในอนาคต ส่งเสริมให้ให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่น ๆ และเห็นความสำคัญ ของและต้องการที่จะรักษาพนักงานไว้ และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก ส่วนการมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และความรู้สึกว่าสามารถ ทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคงนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญ กับการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน มีนโยบายเรื่องการวางแผนและส่งเสริมความก้าวหน้า ของพนักงานแต่ละคนชัดเจนและมีการสื่อสารให้พนักงานและหัวหน้างานทุกคนปฏิบัติตาม องค์กร จะต้องมั่นใจว่าพนักงานจะมีการวางแผนเป้าหมายการเติบโตของตนเองที่มีความหมายต่อพนักงาน และ มีหัวหน้างานกับองค์กรที่คอยสนับสนุนการพัฒนาเพื่อให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายในหน้าที่ การงานของตนได้ โดยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้านองค์กรและฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องดัดแปลง

วิธีการสื่อสาร และการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแบบทางไกลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าอย่างแท้จริง เช่นการสิ่งนี้จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม พบว่าโดยรวมความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายข้อพบว่า การมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่ การมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย อยู่ในระดับปานกลาง และ ไม่เห็นด้วยว่าบริษัทมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานดูแลสุขภาพของตนเอง ใช้เวลาในวันหยุดอย่างเต็มที่ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานมาก ในช่วงเวลาวิกฤตโควิด 19 พนักงานจำเป็นต้องทำงานที่บ้านฉะนั้นรูปแบบการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมก็จะต้องเปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน ในช่วงการทำงานที่บ้าน พนักงานอาจเสียสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมเนื่องจากไม่สามารถแบ่งเวลาส่วนตัวออกจากชีวิตการทำงานได้ นั่งทำงานเป็นระยะเวลานาน ทำงานกลางคืน และไม่มีเวลาให้ตัวเองหรือครอบครัว ฉะนั้นองค์กรควรส่งเสริมวิธีการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ และดีต่อสุขภาพกายและใจ เช่นการออกข้อปฏิบัติในการทำงานที่บ้านอย่างสมดุล จัดโปรแกรมการเรียนรู้การดูแลตนเองเมื่อทำงานที่บ้าน กิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมทางออนไลน์ Webinar โดยผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ การทานอาหารกลางวันร่วมกันทางออนไลน์ การเล่นเกมแข่งขันต่างทางออนไลน์ การให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาออนไลน์ หรือแม้กระทั่งการจัดโปรแกรมสุขภาพ เช่นคลาสโยคะ หรือการเจริญสติ เช่นนี้จะช่วยให้พนักงานมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และเกิดความผูกพันองค์กรได้ และผู้วิจัยเชื่อว่าการ จัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้เป็นการแสดงความห่วงใยไปสู่ครอบครัวของพนักงานจะช่วยให้พนักงานเกิดความรักในองค์กรมากขึ้น และยังผูกพันกับองค์กรมากขึ้นไปอีก

3. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยจัดเป็นอันดับแรกใน 4 ปัจจัยนี้ หากพิจารณารายข้อพบว่างานจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหามาได้อย่างดี อยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมการทำงานให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานเป็นทีม และช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาเป็นอย่งดี ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้าน



องค์กรจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์กันในองค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างเสริมความสนิทสนมกันในองค์กร และส่งเสริมการทำงานแบบทางไกลอย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีต่าง ๆ จะต้องเกื้อหนุนให้พนักงานสามารถร่วมมือกันทำงานได้แบบเป็นทีม เช่น โปรแกรมกระดานออนไลน์ที่พนักงานสามารถเข้าร่วมกันในการสร้างสรรค์หรือวางแผนงานได้ และหากโลกของเราผ่านช่วงวิกฤตโควิด 19 ไปได้แล้ว อาจพิจารณาการทำงานแบบผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้าน และการทำงานที่ออฟฟิสเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวด้วย

4. การสื่อสารของหัวหน้างาน ระดับความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยจัดเป็นอันดับที่ 2 ใน 4 ปัจจัยนี้ หากพิจารณารายข้อพบว่า การมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอ ๆ การมีการสื่อสารกับหัวหน้างานผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger) การมีการสื่อสารกับหัวหน้างานผ่านทางโทรศัพท์ การมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายมีการมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพของการสื่อสาร ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน หัวหน้างานเป็นคนที่ใกล้ชิดกับพนักงาน และเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างประสบการณ์ที่ดีกับทีม และให้ความชัดเจนกับเป้าหมายในการทำงาน หัวหน้างานส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะเฉพาะทางมากกว่าทักษะทางสังคม (Soft Skills) ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน ดังนั้นองค์กรควรเน้นย้ำหัวหน้างานเรื่องการสื่อสารที่ดีกับทีม โดยการเสนอแนะวิธีการสื่อสารที่ดีและสม่ำเสมอ อบรมหัวหน้างานเรื่องการคุมทีมช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน และแนะนำการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการสื่อสารกับทีม ในขณะที่เดียวกันก็ส่งเสริมการสื่อสารที่ดีในหมู่พนักงานเช่นเดียวกัน เนื่องจากการสื่อสารเกิดจากคน 2 คนขึ้นไป พนักงานควรเรียนรู้วิธีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกันกับหัวหน้างาน เมื่อเกิดการสื่อสารที่มีคุณภาพในองค์กร ความผิดพลาดจากการสื่อสารจะลดลง ความเข้าใจกัน และความใกล้ชิดกันมีมากขึ้น และจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันองค์กรที่มากขึ้นตามมา

5. องค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเพื่อสร้างความผูกพันองค์กรในกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชันวายช่วงที่มีการทำงานที่บ้านได้ดังนี้ เมื่อเรียงลำดับตามผลวิจัยแล้วพบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิ่งที่สำคัญรองลงมาคือการสื่อสารของหัวหน้างาน และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และด้าน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม ตามมาตามลำดับ

6. องค์กรแต่ละองค์กรควรมีการทำแบบสำรวจในองค์กรอยู่เสมอ ๆ โดยมีการถามคำถามแบบปิดและแบบเปิดเพื่อเข้าใจปัจจัยในการสร้างความผูกพันองค์กรขององค์กรนั้น ๆ เชิงลึก

เกิดการแก้ไขข้อควรปรับปรุง ได้ตรงจุด และสามารถสร้างความผูกพันองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

#### 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. สามารถศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อพนักงานในช่วงที่มีการทำงานที่บ้านด้วย เช่น ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ลักษณะงาน หรือด้านค่าตอบแทน เพื่อศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่การทำงานที่บ้าน
2. การวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยเป็นพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน ควรเพิ่มการวิจัยในกลุ่มพนักงานที่มีการทำงานที่บ้านในกลุ่มเงินเนอเรชั่นอื่น ๆ ที่กำลังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในกลุ่มแรงงาน
3. เพิ่มการวิจัยในส่วนที่เป็นเชิงคุณภาพ เพื่อเข้าใจข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของปัจจัยแต่ละตัว และสามารถหาข้อเสนอแนะที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้นได้
4. การวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยเป็นพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ควรศึกษาเพิ่มเติมในพื้นที่อื่นๆด้วยเพื่อให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
5. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีการทำงานที่บ้าน (work from home) ทุกปี เพื่อศึกษาแนวโน้มที่เปลี่ยนไป จากสภาพแวดล้อมที่อาจเปลี่ยนแปลงในปีถัด ๆ ไป

#### 5.5 ข้อจำกัดในการทำวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆอีกที่ไม่ได้ศึกษา
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (work from home) ยังมีเงินเนอเรชั่นอื่นๆที่ยังไม่ได้ศึกษา
3. ได้ถือทั้งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ยังไม่ได้มีการลงลึกในรายละเอียด เนื่องจากต้องการศึกษาคณกลุ่มใหญ่
4. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพฯเท่านั้น ยังมีพื้นที่อื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ศึกษา

5) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างในปี 2564 ยังไม่ได้มีการศึกษาในปี  
อื่นๆเพื่อศึกษาผลลัพธ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากบริบทที่เปลี่ยนแปลง



## บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค. (2564). *กรมควบคุมโรค แนะนำประชาชนเพิ่มระยะห่างทางสังคม “Social Distancing” กับ 8 วิธี ป้องกันโรคโควิด-19*. สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2564, จาก <https://ddc.moph.go.th/>
- กฤษชัย อนุธรรมณี. (2562). *Work from home กับ digital transformation*. สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.ftpi.or.th/2020/36624>
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข, สุรพร อ่อนพุทธา, และสุพรรณษา พักจำ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้ตามกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 7(1), 25-34.
- กัญญ์ณัฐ ครุฑใจกล้า. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. ค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ขนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208”.*การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6*, 2(6), 126-136.
- ชัชวาล เรื่องประพันธ์. (2539). *สถิติพื้นฐาน*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังน่านานาวิทยา.
- ชัยสิทธิ์ ธีรชนศ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับผลลัพธ์ต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวุฒิ ศรีกตัญญู. (2540). *รูปแบบการดำเนินชีวิต พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ และพฤติกรรมการบริโภคสินค้าของเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการโฆษณา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐญา เทพมาศ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ดวงใจ เลิศปัญญา และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ. (2561). ทศนคติของความรักใคร่ในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 21, 50-67.
- ณัดกิจ จันกิเสณ. (2562). *JobsDB เผยผลวิจัย คนทำงานเปลี่ยนมา work from Home ดัชนีไว้สุขเพิ่มขึ้น 3 เท่า และ 46% บอกชั่วโมงทำงานเพิ่ม*. สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2564, จาก <https://thestandard.co/jobsdb-research-work-from-home/>
- ทิพานันท์ ชีระปัญญา (2557). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกาและญี่ปุ่น. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เทพศิรินทร์ คำไทยกลาง และบุษยา วงษ์สวัสดิกุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร พนักงานธนาคารออมสินภาค 13. วารสารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 9(3), 81-89.
- ธนรัฐ นาทอง (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนาภรณ์ ถาวรวัฒน์สกุล. (2557). *แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรม ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การจัดการการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ คณะการจัดการการท่องเที่ยว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดประทุมธานี*. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธิดารัตน์ สวณเศรษฐ์, ระพีพันธุ์ ชูชื่น, และธนวิน ทองแพง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 1(6), 55-67.
- นงนภา จันทร์แปง. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- บำรุง สาริบุตร และกীরติกร บุญส่ง. (2558). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทธุรกิจรับชำระ XYZ จำกัด. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 7, 213-226.
- บุญยจริย แสงอากาศ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุญยชญ อำนวยผล (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอทซ์ซอร์ซ ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 12(2), 277-288.
- พวงแก้ว รัตนสุมาวงศ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีสซิ่งกลีกรไทยจำกัด สำนักงานใหญ่*. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา*, 13, 374-382.
- พิชญา โรจนมงคล. (2561). *ภาวะผู้นำกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา บริษัท A*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์ (1991).
- ยิ่งยง ไชยทา. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุรายังยี่ขันจำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัชฎา อติสนธิสกุล. (2548). *เตรียมรับมือ Generation Y คลื่นลูกใหม่ขององค์กร*. *Productivity World*, 11(60), 56-60.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมี บุคส์พับลิเคชั่นส์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วารุณี คำแก้ว. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : ธนวิชันการพิมพ์.
- วิริยาภรณ์ แก้วเกิด, พรรัตน์ แสดงหาญ, และอภิัญญา อิงอาจ. (2560). การดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะดีแบบ. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1(2), 13-29.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ศศิธร ทิพโชติ และมนู ลีนะวงศ์. (2563). จริยธรรมในองค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารสุทธิปริทัศน์, 28(88), 343-361.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2550). ใน รายงานการประชุม Thailand HR Forum 2007: The HR Value Proposition Blueprint for HR Professional in the Future 17-18 กรกฎาคม 2550 ณ ห้องวิภาวดีบอลรูม โรงแรมโซฟิเทล เซ็นทรัล พลาซ่า. กรุงเทพฯ: สมาคมฯ.
- สราวดี แขงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินออเรชั่น X และเงินออเรชั่น Y. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, 27 (3), 10-16.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สิรินาคย์ กฤษณาธาร. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- สุกานดา ศุภกตีสันต์. (2540). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพพร ไตรวิจิตรศิลป์. (2559). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเงินเนอเรชั่นวาย ในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก. *EAU Heritage Journal Social Science and Humanities*, 6(2), 260-266.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ*, 27(3), 30-31.
- สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2559). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(1), 252-262
- สุวรรณณี โกเมศ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร๑. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หนึ่ง กรงทอง, เอมอร ตระกูลสัมพันธ์, และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก. (2564). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน. *วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 16(1), 97-112.
- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน  
องค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย: กรณีศึกษา บริษัท เอเชียน สแตนเลย์ อินเตอร์  
เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เอนก พุฒเล็ก. (2557). ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย  
จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Abdullah, B., Kang M. A. T., Hafizi M. A., Walid, B., and Ahmad, K. (2017). A Study on Ranking Key  
Factors of Virtual Teams Effectiveness in Saudi Arabian Petrochemical Companies.  
*International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 8(4),109-114.
- Abdul-Rahaman, A. R., & Hongxing, Y. (2020). China's new normal and the implications to domestic  
and global business. *International Journal of Finance & Economics*, 25(2), 157-171.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior  
and Human Performance*, 4 (2), 142–75. doi:10.1016/0030-5073(69)90004-X.
- Baron, R.A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in  
Work Organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Business studies motivation theories. (n.d.). *Hertzberg's two factor theory*. Retrieved February 27,  
2021, from <https://businessstudiesmotivation.weebly.com/hertzbergs-two-factor-theory.html>
- Christian, M. S., Garza, A. S., and Slaughter, J.E. (2011). Work Engagement. A Quantitative Review  
and Test of its Relation with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*,  
64, 89–136.
- Crumpacker, M., and Crumpacker, J. M. (2007). Succession planning and generational stereotypes:  
Should HR consider age-based values and attitudes a relevant factor or a passing fad?  
*Public Personnel Management*, 36, 349-369.
- Davis, E. (2020). Our 'new normal'. *Early Years Educator*, 22(1), 14-16.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Dries, N., Pepermans, R. and Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multi-dimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254–267.
- Dunham, R.B., Grube, J.A., and Castaneda, M.B. (1994). Organizational Commitment: The Unity of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 379-380.
- Farheen, F. S. and Upam, P. M. (2019). Drivers of Employee Engagement in Global Virtual Teams. *Australasian Journal of Information Systems*. 2019, 23, 1-45.
- Gartner (2020). 9 Future of Work Trends Post-COVID-19. Retrieved April 14, 2021, from <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/9-future-of-work-trends-post-covid-19/>
- Gerards, R., de Grip, A. and Baudewijns, C. (2018). Do new ways of working increase work engagement? *Personnel Review*, 47(2), 517-534. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0050>.
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training*, 39(2), 98-103.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Holton, J. A. (2001). Building trust and collaboration in a virtual team. *Team Performance Management*, 7(3/4), 36-47.
- Huang, H. (2020). *Global Economic Outlook in the Era of China's New Normal*. In China's Economic New Normal (pp.21-25). Springer, Singapore.
- Ipsen, C., Van Veldhoven, M., Kirchner, K., and Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe During covid-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826. doi:10.3390/ijerph18041826.
- Kaushik, M. and Guleria, N. (2020). Employee relations and engagement during COVID-19. *Sparkling International Journal of Multidisciplinary Research Studies*, 3(2), 1-11.
- Kevin M. et al., K. (2021). Covid-19 and the Workplace. *American Psychologist*, 64-70.
- Lab Manager. (2020). *COVID-19: A History of Coronavirus*. Retrieved April 14, 2021, from <https://www.labmanager.com/lab-health-and-safety/covid-19-a-history-of-coronavirus-22021>

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Lou, J. et al. (2020). Coronavirus disease 2019: a bibliometric analysis and review. *Eur Rev Med Pharmacol Sei*, 24(6), 3411-3421.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–96.
- Mayer, J.P., and Allen, N.J. (1990). *A Three – Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human: Resource Management.
- Merhar, C. (2020). *Employee retention: The real cost of losing an employee*. Retrieved April 24, 2021, from <https://www.peoplekeep.com/blog/employee-retention-the-real-cost-of-losing-an-employee#:~:text=Turnover%20seems%20to%20vary%20by,retail%20employee%20would%20be%20%243%2C328>.
- Mitchell, R. N. (2015). *The Correlation between Virtual Communication and Employee Engagement*. Doctor of Business Administration, College of Management and Technology, Walden University.
- Nisha Chanana and Sangeeta (2020). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*, (August). <https://doi.org/10.1002/pa>
- Ongori, H. (2007). A review of the literature an employee turnover. *Afri. J Bus. Management*, 1(3), 49-54.
- Pattnaik, L. and Jena, L. K. (2020). Mindfulness, remote engagement and employee morale: conceptual analysis to address the “new normal”. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 873-890.
- Perrin, T. (2009). *Employee Engagement, Evolving Enterprises, Information & Knowledge Management*. Retrieved March 9, 2009, from <http://www.reach1to1.com/2009/03/09/employee-engagement-drives--business-performance.htm>.
- Prasad, KDV and Mruthyanjaya, R. M. (2021). A General Linear Model Approach: Development of Psychological Well-Being, Remote Working, Employee Engagement, Job Satisfaction, Scales, Data Analysis and Reporting Concerning to Information Technology Sector. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1007-1008.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Puey Ungphakorn Institute for Economic Research. (2020). *When COVID-19 closes the city: impact on Thai Labor in the supply-side dimension*. Retrieved April 14, 2021, from <https://www.pier.or.th/?abridged/>.
- Raines, C. (2003). *Connecting Generations: The Sourcebook for a New Workplace*. Menlo Park, California: Crisp Publications.
- Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Sheldon, M. (1971) Investment and involvement as Mechanism Producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- Shrestha, P. (2019). *Maslow hierarchy of needs*. Retrieved February 27, 2021, from <https://www.psychestudy.com/general/motivation-emotion/maslow-hierarchy-needs>
- Singh, P. (2020). *Long hours, Wfh stress, salary cuts pushing millennials to quit jobs*. Retrieved April 24, 2021, from <https://www.livemint.com/news/business-of-life/long-hours-wfh-stress-salary-cuts-pushing-millennials-to-quit-jobs-11592995479488.html>
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior* (3rd ed.). New York: McGraw – Hill.
- ThaiPBS News. (2020). *The date when Thailand recognized COVID-19*. Retrieved April 14, 2021, from [https://news.thaipbs.or.th/content/290347\[In%20Thai\]](https://news.thaipbs.or.th/content/290347[In%20Thai])
- Thairath online. (2020). *What Do Thais Learn? How COVID-19 Made Their Life Change?* Retrieved April 14, 2021, from <https://www.thairath.co.th/news/society/1826678>.
- Vance, R. J. (2006). *Employee Engagement and Commitment: A Guide to Understanding, Measuring and Increasing Engagement in your Organization*. London: Kogan Page.
- Welsh, E. T. (2020). *Healio*. Retrieved from healio: <https://www.healio.com/news/cardiology/20201208/diverse-array-of-heart-lung-kidney-complications-of-covid19>
- World Health Organization. (2021). *WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard*. Retrieved April 14, 2021, from <https://covid19.who.int/>.



## ภาคผนวก ก

## แบบสอบถาม



## แบบสอบถาม

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มี  
การทำงานที่บ้าน (Work from Home)**

## คำถามคัดกรอง

1. ท่านเป็นพนักงานออฟฟิศหรือไม่  
( ) 1. ใช่ ( ) 2. ไม่ใช่ จบการทำแบบสำรวจ
- 2) ลักษณะการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19  
( ) 1. ทำงานที่บ้าน 100% ( ) 2. ทำงานที่บ้าน กับที่ออฟฟิศผสมกัน  
( ) 3. ทำงานที่ออฟฟิศ 100% จบการทำแบบสำรวจ
3. ท่านมีอายุระหว่าง 22-41 ปี  
( ) 1. ใช่ ( ) 2. ไม่ใช่ จบการทำแบบสำรวจ

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม  
เจนเนอเรชันวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1: ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ส่วนที่ 3: ความผูกพันองค์กร

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมวิจัยนี้ เนื่องจากท่านเป็นพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่อยู่  
ในช่วงทำงานที่บ้าน (Work from home) ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 5-10 นาที ผู้วิจัยจะ  
ขอรับแบบสอบถามคืน โดยผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด  
ตอบคำถามในแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ  
คำตอบของท่านมีคุณค่าต่องานวิจัยอย่างยิ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านเป็นความลับโดยจะ  
นำไปใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ข้อมูลที่  
ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้องแม่นยำผู้วิจัย  
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

#### 2. อายุ

1. 22-26  2. 27-31

3. 32-36  4. 37-41

#### 3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรี  3. สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4. อายุงาน

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี  2. ตั้งแต่ 1-3 ปี  3. ตั้งแต่ 3-5 ปี

4. ตั้งแต่ 5-7 ปี  5. ตั้งแต่ 7-10 ปี  6. มากกว่า 10 ปี

#### 5. รายได้ต่อเดือน

1. 15,000-25,000 บาท  2. 25,001-35,000  3. 35,001-45,000

4. 45,001-55,000  5. มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องว่างทางขวามือท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากบริษัท (Company Support) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)		ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ปานกลาง (3)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยมากที่สุด (5)
<b>1. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน</b>						
1.1	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
1.2	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่นๆ					
1.3	ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้					
1.4	ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้					
1.5	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต					
1.6	ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง					
<b>2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม</b>						
2.1	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย					
2.2	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน					
2.3	ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่					
2.4	บริษัทมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ)					
2.5	ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม					



ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากบริษัท (Company Support) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เชนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)		ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ปานกลาง (3)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยมากที่สุด (5)
<b>3. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>						
3.1	การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม					
3.2	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี					
3.3	งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ					
3.4	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน					
3.5	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน					
<b>4. การสื่อสารของหัวหน้างาน</b>						
4.1	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ					
4.2	นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์					
4.3	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม					
4.4	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger)					
4.5	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม					

ความผูกพันต่อองค์กร		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
<b>1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>						
1.1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้					
1.2	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัทนี้เสมอ					
1.3	ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข					
1.4	ท่านคิดว่าการทำงานที่บริษัทนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
1.5	ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป					
<b>2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>						
2.1	ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในหารทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ					
2.2	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
2.3	วิธีปฏิบัติงานในบริษัทสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน					
2.4	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท					
<b>3. ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>						
3.1	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท					
3.2	ท่านพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
3.3	ท่านรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ					
3.4	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท					

ขอพระคุณอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์มา ณ โอกาสนี้

นักฎีกา บุญรักษาสัตย์ (ผู้ศึกษา)