

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันซีในช่วงที่มีการทำ
งานที่บ้าน (Work from home)



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการ
ทำงานที่บ้าน (Work from home)

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2565



นายชยุตม์ เต็มทองทศ

ผู้วิจัย

Syph Syph

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

อนันต์ อภินันท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ ชนานุศักดิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Viakula Raomam

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

สุทธาทิพย์ คำทรัพย์พัฒนกุล

สุทธาทิพย์ คำทรัพย์พัฒนกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

งานศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่น ซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)" สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ต้องขอขอบพระคุณ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาของสารนิพนธ์เล่มนี้ที่คอย ให้คำแนะนำ และคำปรึกษาต่างๆ ในการเขียนงานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น ไปจนถึงการให้กำลังใจผู้วิจัยในการ เขียนงานวิจัยในครั้งนี้ และอยากจะขอบคุณคุณคุณณชารี เอี่ยมสวรรค์ เป็นพิเศษที่ให้การช่วยเหลือมา ตลอดระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ และทำให้งานวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆ และทุกคนที่ช่วยสนับสนุนในการทำงานวิจัยให้ครั้งนี้ รวมไปถึง ถึงผู้ที่ช่วยตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลามาร่วมให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ และ ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนรวมในงานวิจัยครั้งนี้ที่ไม่ถูกเอ่ยชื่อในที่นี้ ที่ช่วยให้งานวิจัยเป็นไปได้อย่าง ราบรื่นและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ชยุตม์ เดิมทองทศ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน
(Work from home)

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GEN Z EMPLOYEE
DURING WORK FROM HOME

ชยุตม์ เต็มทองทศ 6350356

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ตฤณ ธนานุศักดิ์, Ph.D., สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซี
ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าจะมีปัจจัยใดที่มีอิทธิพล
ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ และทำการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์
จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุตั้งแต่ 18-27 ปี และได้ทำงานจาก
ที่บ้าน (Work from home) จำนวน 301 คนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) มี
อยู่ 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิต
กับการทำงานโดยรวม และปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์กร/ เจนเอเรชั่นซี/ การทำงานที่บ้าน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มา	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	3
1.3 คำถามงานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิด	4
1.6 สมมุติฐานในการวิจัย	5
1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย	5
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เชื่อมโยง	7
2.2 วิกฤติโควิด 19	14
2.3 เจเนอเรชันซี	15
2.4 งานศึกษาวิจัยอื่นๆ	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
3.1 กลุ่มประชากรและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	29
3.4 กระบวนการรวบรวมข้อมูล	29
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีทางสถิติที่ใช้	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
4.2 ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	33
4.3 ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	37
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	40
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	46
5.1 สรุปผลการวิจัย	47
5.2 อภิปรายผล	48
5.3 ข้อเสนอแนะ	49
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	51
5.5 ข้อจำกัดในการทำวิจัย	51
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	62
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	63
ประวัติผู้วิจัย	70

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
4.1	แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	31
4.2	แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	32
4.3	แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	32
4.4	แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	33
4.5	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	34
4.6	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	35
4.7	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	36
4.8	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน	37
4.9	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	38
4.10	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	39
4.11	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.12	ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด	41
4.13	ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม และการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	42
4.14	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4.15	ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ด้านความพึงพอใจของพนักงานที่รับรู้ได้	43
4.16	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	44
4.17	สรุปสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	45

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย	4
4.1 กรอบแนวคิดงานวิจัยใหม่	45
5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	47



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มา

ทุกๆ บริษัททรัพยากรบุคคลจัดว่ามีความสำคัญเป็นในอันดับต้นๆ เนื่องจากว่า ทรัพยากรบุคคลคือส่วนหลักในการขับเคลื่อนและผลักดันองค์กร ไปสู่เป้าหมาย ซึ่งแน่นอนว่าต้องอาศัยคนที่มีความสามารถเข้าสู่องค์กร และเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรผ่านการสร้างการผูกพันต่อองค์กร มีหน้าที่ บทบาทและมีความจำเป็นกับองค์กร เพื่อที่จะได้ตั้งใจปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่และอยากที่จะอยู่กับองค์กรนั้นๆ ให้นานที่สุด

ในช่วงตั้งแต่ปี 2019 เป็นต้นมาทุกคนต้องรับมือกับปัญหาของโรคโควิด 19 ที่ส่งผลไปทั่วโลก ซึ่งเป็นการบีบบังคับให้ทุกๆ ภาคส่วนทุกๆ องค์กรทั่วโลกต้องเปลี่ยนแปลงและปรับตัว เพื่อรับมือกับอุปสรรคและความท้าทายต่างๆ ซึ่งถือได้ว่าผลกระทบในครั้งนี้เป็นความท้าทายครั้งใหญ่ที่มีความรุนแรงและฉับพลัน ซึ่งความท้าทายดังกล่าว ก็รวมไปถึงการเปลี่ยนรูปแบบของการทำงานไปจากเดิมที่บุคลากรทุกคนต้องมาที่บริษัท ไปสู่การ WFH หรือการสลับระหว่างที่ออฟฟิศกับที่บ้าน (Hybrid working) เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของภาครัฐผ่านประกาศของกรมควบคุมโรคที่ให้ทุกๆ องค์กร พิจารณาเพื่อหาแนวทางในการทำงานที่บ้าน เพื่อลดการแพร่เชื้อ และลดการรวมตัวของประชาชน หรือสร้างมาตรการหรือวิธีการในการควบคุมดูแลอย่างรอบคอบ (กรมควบคุมโรค, 2564)

โดยการทำงานจากที่ไหนก็ได้ (Remote working) เป็นกระแสที่มีมาสักระยะหนึ่งแล้ว ผ่านการใช้เทคโนโลยีมาช่วยธุรกิจกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเป็นการยกระดับองค์กรผ่านการทำ Digital Transformation และจะเป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรว่าไม่ต้องผูกมัดตัวเองกับตัวสถานที่ในการทำงานอีกต่อไป (กฤษชัย อนุธรรมณี, 2563) และจากผลสำรวจเทรนด์ในการทำงานของ Microsoft จากพนักงานกว่า 30,000 คน จาก 31 ประเทศ พบว่า 73% ของพนักงานอยากรูปแบบการทำงานแบบ Remote work ซึ่งคล้ายกับผลสำรวจของ FlexJobs ที่มีกรรวบรวมข้อมูลมาจากบุคลากรที่ต้องทำงานจากที่บ้านกว่า 2,100 คน โดยที่ 58% ของผู้ที่ให้ข้อมูลบอกว่าถ้าพวกเขาไม่ได้ทำงานจากบ้านเหมือนเดิม พวกเขาจะลาออกจากงาน (The MATTER, 2564)

ในต่างประเทศได้มีงานวิจัยที่ศึกษาประสบการณ์จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานจากบ้าน เพื่อเป็นการบ่งชี้ถึงข้อดีและข้อเสียของการ WFH ซึ่งมีข้อดีหลักๆ อยู่สามข้อ ดังนี้ พนักงานรู้สึกว่

แบ่งระหว่างเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้ดีขึ้น พนักงานทำงานได้ดีขึ้นและพนักงานสามารถควบคุมตัวงานได้ดียิ่งขึ้น ในส่วนของข้อเสียคือ เกิดความไม่แน่นอนของการปฏิบัติงาน โสมออฟฟิศไม่เหมาะสม และความไม่พร้อมของอุปกรณ์ทำงานต่างๆ (Ipsen et al., 2021) ในประเทศไทยเองก็ได้มีการสำรวจโดย JobsDB ประเทศไทยพบว่า ก่อนการระบาดของโรค โควิด 19 คัดชนิดกล่าวของแรงงานไทยอยู่ที่ 85% แต่เมื่อมีการระบาดของโรค โควิด 19 กลับลดลงมาเหลือเพียง 59% เท่านั้น ซึ่งมีผลจากการ WFH โดยที่พนักงานระบุว่า การ WFH กลับทำให้มีชั่วโมงทำงานสูงขึ้น ซึ่งองค์กรจะเสียบุคลากรไปจะทำให้องค์กรต้องเสียต้นทุนแฝงต่างๆ มากมายไม่ว่าจะเป็นการสรรหาพนักงานใหม่ การฝึกอบรมใหม่ ล้วนส่งผลไปถึงความสัมพันธ์กับลูกค้าและเพื่อนๆ ร่วมองค์กร (Merhar, 2020)

ในขณะที่เดียวกันองค์กรต่างๆ ก็เริ่มคำนึงถึงความท้าทายในการสร้างความผูกพันองค์กรกับปฏิบัติงานจากบ้านว่าจะมีสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานอย่างไร และจะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมอย่างไร ซึ่งจากงานวิจัยของคณะวิจัยจาก Microsoft และ Haas School of Business, University of California ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมด้านการสื่อสารโดยเก็บข้อมูลทั้งจากข้อความ อีเมล การโทร และการประชุมของพนักงาน Microsoft จำนวนทั้งสิ้น 61,182 คน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2019 ไปจนถึงเดือนมิถุนายน 2020 ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบก่อนหลังที่ทาง Microsoft จะมีนโยบาย Remote Working พบว่าบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันลดลง และยังพบว่ามักจะเลือกใช้การสื่อสารที่เป็นการสื่อสารทางเดียวมากยิ่งขึ้น เช่น อีเมล ข้อความ (Yang et al., 2021) ตัวผลลัพธ์นี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่ได้มีการศึกษาค้นคว้าไว้ก่อนหน้านี้ ที่ระบุว่าเมื่อรูปแบบในการสื่อสารหรือรูปแบบในการร่วมมือที่เปลี่ยนไปจะทำให้ลดคุณภาพของตัวงานที่ออกมา (Uzzi & Spiro., 2005) และอาจไปขัดขวางการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ระหว่างกันด้วย (Reagans & McEvily., 2003)

ประกอบกับงานศึกษาอื่นๆ ได้ชี้ให้เห็นจุดเชื่อมโยงระหว่างประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กร เช่น ถ้าหากพนักงานพอใจกับงาน พนักงานจะปฏิบัติได้เต็มกำลังเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ด้วยสาเหตุนี้เองทำให้การสร้าง ความผูกพันองค์กรถึงจำเป็นกับการประสบความสำเร็จ (Christian, Garza, and Slaughter, 2011) ในปัจจุบันผู้คนที่ทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงเริ่มตั้งข้อสงสัยว่า ถ้าหากยังคงรูปแบบของการทำงานที่บ้านเอาไว้ จะสามารถรักษาหรือสร้างความผูกพันองค์กรได้เพียงใด การ WFH จะกลายมาเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่ สิ่งใดส่งผลถึงความผูกพันองค์กรในกลุ่มบุคลากรที่เป็นคนเจนเอเรชั่นซีที่ปฏิบัติงานจากบ้าน

การค้นคว้านี้จะมุ่งเน้นถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอรัลซีที่ WFH ระหว่างการแพร่กระจายของโรคโควิด 19 เนื่องจากข้อหาดังกล่าวเป็นที่น่าสนใจจากบริษัทต่างๆ ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนนโยบายต่อไปในภายภาคหน้า

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อทำการค้นคว้าว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอรัลซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. เพื่อทำการค้นคว้าหาแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในพนักงานกลุ่มเจเนอรัลซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

1.3 คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยตัวไหนบ้างที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอรัลซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. แนวทางเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอรัลซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ควรเป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

จัดเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีขอบเขตตามรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มประชากรในงานวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานกลุ่มเจเนอรัลซีในช่วงที่ WFH
2. โดยเหตุผลว่าไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่ชัดได้ จึงคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเมื่อไม่ทราบถึงจำนวนประชากรแบบชัดเจน เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
3. งานครั้งนี้มีเป้าหมายที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอรัลซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

1.4.1.1 ตัวแปรต้น

- ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม
- การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- การสื่อสารของหัวหน้างาน

1.4.1.2 ตัวแปรตาม

- ความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นซีที่เปลี่ยนการทำงาน

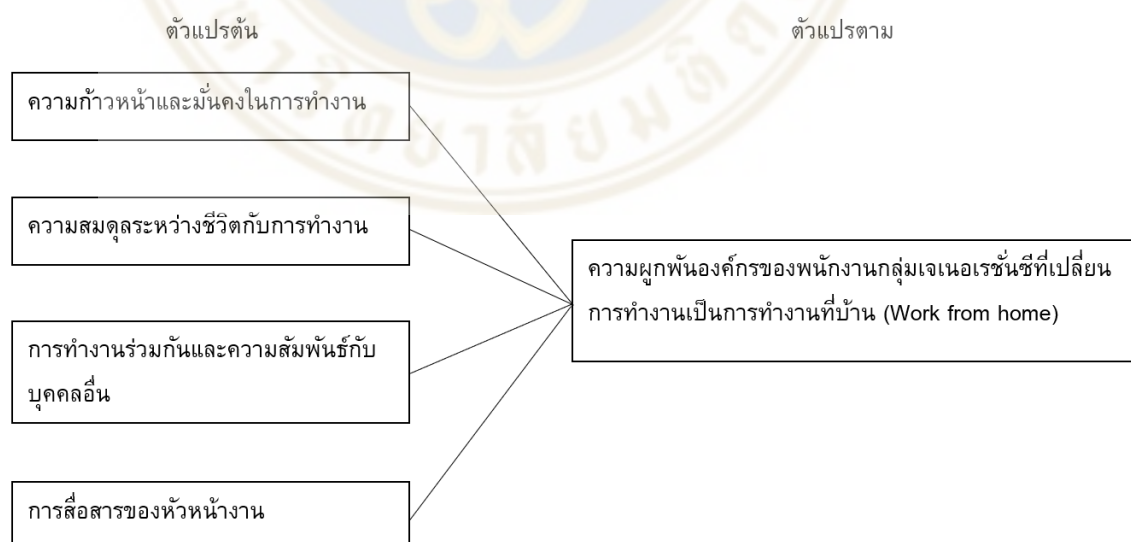
เป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home)

1.4.2 ขอบเขตระยะเวลา

กรอบเวลาที่ใช้ คือ 4 เดือน โดยเริ่มจากพฤษภาคม 2565 - สิงหาคม 2565 รวมทั้งสิ้น 4

เดือน

1.5 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

1.6 สมมุติฐานในการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมุติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมุติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมุติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย

1. ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงของการ WFH
2. ทราบถึงวิธีการหรือแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นวิธีเสริมความผูกพันองค์กรเพื่อช่วยผลักดันความสามารถของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงของการ WFH

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานจากที่บ้าน (Work from home) คือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเหมือนปกติทั่วไป แต่ไม่ต้องเดินทางไปถึงที่ทำงาน ผ่านการอาศัยเครื่องมือการสื่อสารออนไลน์แทน ซึ่งยังคงได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมือนเดิม
2. เจนเอเรชั่นซี (Generation Z) คือ ใครก็ตามที่เกิดระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2538-2553 ซึ่งคุณลักษณะ ค่านิยม มุมมอง มีเอกลักษณ์ต่างไปจากเจนเอเรชั่นอื่นๆ
3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน คือ ตัวองค์กรใส่ใจในการพัฒนาทักษะความสามารถ และความรู้ของบุคลากร ทำให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม

4. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม คือ บุคลากรสามารถแบ่งระหว่างเวลางานและเวลาส่วนตัวได้สมดุลกัน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือ บุคลากรสามารถทำงานกับบุคลากรองค์กรเดียวกันได้ดี มีความสัมพันธ์ที่ดี บรรยากาศดี สมาชิกองค์กรให้การยอมรับสมาชิกคนอื่นๆ ทุกคนมีคุณค่าในตนเอง

6. การสื่อสารของหัวหน้างาน คือ รูปแบบในการสื่อสารที่หัวหน้าเลือกเพื่อติดต่อพูดคุยกับสมาชิกทีม ซึ่งประกอบไปด้วย เนื้อหา เครื่องมือ และจำนวนครั้งในการสื่อสารที่ได้พูดคุยหรือติดต่อกับทีม

7. ความผูกพันองค์กร คือ บุคลากรได้ทำให้เห็นพฤติกรรมที่เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เกิดเป็นความรู้สึกดีต่อองค์กร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานค้นคว้าวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) มีการค้นคว้าสืบค้นทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัย ซึ่งมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงเกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทาง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เชื่อมโยง
- 2.2 วิกฤติโควิด 19
- 2.3 เจเนอเรชันซี
- 2.4 งานศึกษาวิจัยอื่นๆ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เชื่อมโยง

2.1.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร

ได้มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านและในงานวิจัยต่างๆ ได้มีข้อสรุปและคำนิยามไว้หลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

ไอเซนเบอร์ก และทีมงาน (Eisenberger and Others, 1990: 52) ได้อธิบายไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร คือเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกในการเป็นหนึ่งกับองค์กรที่มาจากการทำงานที่สมาชิกองค์กรที่รู้สึกถึงการสนับสนุนขององค์กร และแสดงออกมาเป็นความอดุสาหะของสมาชิกองค์กร ที่มีความสมัครใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลัง

เชลดอน (Sheldon, 1971) ได้ให้คำอธิบายไว้ว่าเป็นอารมณ์ทางบวกจากบุคลากรให้องค์กรที่ตัวเองสังกัดอยู่ และเป็นแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร

กัปแมน (Gubman, 2003) ได้ให้คำอธิบายไว้ว่าเป็นความรู้สึกเหมือนหนึ่งเดียว มีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกในองค์กร และทำให้เกิดเป็นความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นและให้ความสำคัญกับองค์กร

มาซี และชไนเดอร์ (Macey; & Schneider, 2008) ได้อธิบายไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับของคำมั่นสัญญาบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีให้องค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความ

ผูกพันต่อองค์กรจะผูกถึงด้านบวกขององค์กร พยายามที่จะช่วยเหลือองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และไม่อยากที่ย้ายออกจากองค์กร

Schaufeli (2013) ได้ให้คำอธิบายไว้ว่าเป็นความสายสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรที่มีต่อตัวงานและกับตัวองค์กรที่สังกัดอยู่

Kahn (1990 อ้างถึงใน จารุวรรณ ยอดระฆัง 2554: 22) อธิบายไว้ว่าความผูกพันงานคือ ความเชื่อมโยงและควบคุมตัวตนของสมาชิกในองค์กรเข้ากับหน้าที่บทบาทของตน ซึ่งบุคลากรจะยึดติดกับงานและต้องการทำตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยมีพลังในการทำงานทั้งร่างกาย (Physical) อารมณ์ (Emotional) และความรู้สึก (Affective) โดยจะใช้พลังมุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์กร

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) อธิบายไว้คือการที่บุคลากรมีทัศนคติที่ดีกับต้นสังกัด รู้สึกเป็นหนึ่งกับบริษัท ซึ่งแสดงออกผ่านการที่พนักงานทำงานอย่างสุดความสามารถ มีความรักและภักดีเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นหนึ่งเดียวกับเสมอองค์กรไป

สตีล และ โปเตอร์ (Steers; & Porter. 1983) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความสมัครใจ และพร้อมที่จะสละประโยชน์ได้ส่วนตนเพื่อองค์กร อยากจะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันองค์กรสามารถชี้วัดถึงประสิทธิผลขององค์กรในรูปแบบหนึ่งได้

สตีล (Steers.1977: 46) ได้กล่าวไว้คือความรู้สึกของพนักงานซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เพื่อปฏิบัติตามภาระที่ของตนอย่างเต็มที่และเป็นจุดมุ่งหมายขององค์กร

เมเยอร์ , อลีน และสมิท (Meyer, Allen & Smith. 1991) ได้จำแนกความผูกพันต่อองค์กร ตามเหตุผลที่ของสมาชิกที่ประสงค์ในการอยู่กับองค์กร มี 3 ด้าน

1. ด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ รู้สึกนึกคิด อารมณ์ของแต่ละคนมีต่องาน มีความผูกพัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร ผ่านการรับทราบว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ รู้สึกนึกคิด อารมณ์ของแต่ละบุคคลที่มีการไตร่ตรองถึงความสัมพันธ์อันยาวนานที่ทำงานอยู่ในองค์กร โดยบุคคลรู้สึกว่าการทำงาานั้นเปรียบเสมือนการลงทุนให้กับองค์กรที่มีการสะสมมาตลอด เช่น พนักงานในชุดแรกจะมีความรู้สึกที่ผูกพันกับองค์กรในด้านนี้สูง เพราะได้ทำงานไว้ให้กับองค์กรเป็นจำนวนมากเลยไม่ย้ายไปอยู่กับองค์กรใหม่ ๆ จึงยังต้องการเป็นสมาชิกกับองค์กรเดิมต่อไป

3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ รู้สึกนึกคิด อารมณ์จากแต่ละบุคคลที่มีพันธะต่อองค์กร ต่อเพื่อนสมาชิก และต้องการรับผิดชอบ ต้องการตอบแทนให้กับองค์กรและเพื่อนๆ สมาชิก เช่น ตนเองถูกองค์กรส่งไปฝึกอบรมเพิ่มเติม พนักงานอยากอยู่ต่อ เพื่อนำเอาสิ่งที่รับมาจากการอบรมนั้นมาช่วยเหลือองค์กร และเพื่อนๆ สมาชิก เป็นเหมือนการตอบแทน มีความคล้ายคลึงเหมือนเป็นความซื่อสัตย์ที่มีกับองค์กร

จากเหตุผลทั้ง 3 ด้านของความผูกพันองค์กร เปรียบเหมือนสภาวะทางจิตใจประเภทหนึ่งที่สามารถชี้ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร มีจุดเชื่อมโยงในวิธีการตัดสินใจว่าจะคงอยู่กับองค์กรเดิมต่อหรือไม่ และเหตุผลที่จะคงอยู่กับองค์กรจะต่างจากกันตามบุคคล โดยเฉพาะกับความรู้สึกของบุคคลที่อยากอยู่กับองค์กรต่อ ที่มีมุมมองการทำงานเป็นเหมือนการลงทุนให้กับองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีพันธะต่อองค์กร และต้องการที่จะตอบแทน โดยที่ระดับของความผูกพันต่อองค์กรมักจะเป็นไปตามระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรและประเภทของตัวงานที่ต้องรับผิดชอบ

ซึ่งคำจำกัดความ ความหมายและแนวคิดต่างๆ ที่ได้รวบรวมมา ชี้ไปได้คือ ทศนคติความนึกคิดต่อบริษัทนั้นๆ ผ่านการให้การยอมรับในจุดมุ่งหมายและค่านิยม จนเกิดปลื้มใจกับองค์กร ตั้งใจที่จะสุดความสามารถและซื่อสัตย์ภักดีกับองค์กร สามารถถึงจุดมุ่งหมายและความสำเร็จ รวมถึงการที่ปรารถนาในการอยู่ต่อกับองค์กรเดิมต่อไปเรื่อย ๆ

2.1.2 ความสำคัญ

ความผูกพันองค์กรมีผลทางบวกกับการปรารถนาของการเข้าสู่สมาชิกองค์กร สเตียร์ (Steers, 1984 : 465- 466) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและองค์กร เป็นแนวทางถึงความสำเร็จหรือประสิทธิผลองค์กร ความผูกพันองค์กรจึงมีความจำเป็นที่ทางทีมบริหารต้องการส่งเสริมให้มีในองค์กร และจะเป็นตัวที่สำคัญกับความสำเร็จขององค์กร (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติและคณะ, 2552) และบุคลากรคนใดผูกพันมากจะสนับสนุนช่วยเหลือองค์กรเป็นอย่างดี มีการขาดงานที่น้อยลง (Meyer & Allen, 1997) และถ้าหากว่าองค์กรไหนที่บุคลากรขาดความผูกพันกับองค์กร ผลผลิตที่ได้จะลดลง ซึ่งมีผลไปสู่การลดลงของกำไรตอบแทน พนักงานมีการลาออก องค์กรก็จะสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กร ได้ลงทุนไว้ไป (Angle & Perry, 1981)

สเตียร์ (Steers, 1977: 46) ยังได้อธิบายถึงความผูกพันองค์กรว่ามีบทบาทสำคัญกับการบริหารจัดการ เอามาใช้ทำนายเปอร์เซ็นต์ลาออกได้มากกว่าความพอใจงาน มีเหตุผล ดังนี้

1. เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมรอบด้านกว่าไปความพอใจงาน ซึ่งยังแสดงถึงผลในการสนองต่อองค์กรของบุคคล สวนทางกับความพอใจงานที่สะท้อนได้แก่การตอบสนองของบุคคลต่องานหรือในแง่ภูมิคุ้มกันหนึ่งของตัวเนื้องานเท่านั้น
2. มีเสถียรภาพมากกว่าความพอใจในงาน ซึ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และคงอยู่เสมอ
3. สามารถสะท้อนได้ถึงความสามารถองค์กร

นอกจากนั้น Baron (1986) และ Greenberg & Baron (1997) ได้มีการอธิบายไว้ว่าความผูกพันองค์กรในระดับต่างๆ จะโดนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ของตัวงาน และจะสะท้อนผ่านลักษณะของความพึงพอใจกับรู้สึกพอใจงาน โดยจะกระทบถึงการรับรู้และความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลในรูปแบบต่างๆ ต่อบุคลากรตามรายละเอียด

1. เมื่อผูกพันมาก การลาออก ลางาน ขาดงาน มาสายลดน้อยลง
2. เมื่อผูกพันมาก จะทำงานสุดกำลังเพื่อจุดหมาย
3. พนักงานพอใจในหน้าที่งานของตัวเอง เมื่อมีผูกพันกับองค์กร

โดยรวมความผูกพันองค์กรนั้นจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างมากกับองค์กร เพราะจะช่วยผลักดันขับเคลื่อนให้บุคลากรทุ่มเทเต็มกำลังของตนเอง มีประสิทธิภาพ อยากรอยู่กับองค์กรไม่ย้ายไปไหน อีกทั้งยังช่วยลดพฤติกรรมด้านลบต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้อัตราความสำเร็จสูงสุดได้

2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

จาก (Moeday, Steers & Poretr, 1979) ได้แสดงส่วนประกอบต่างๆ ที่กำหนดการผูกพันต่อองค์กรได้ โดยได้มีการแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวเป็น 3 ด้าน

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) อาทิ เพศ รายได้ อายุ และการปรารถนาในความสำเร็จ ซึ่งสำหรับผู้ที่มียุงานนานๆ จะมีความยินดีและชื่นชอบผลงานของตนเองที่ได้ลงมือปฏิบัติไว้ ส่วนใหญ่จะผูกพันกับองค์กรมาก (Baron, 1989)
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) คือ ลักษณะของตัวงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย เช่น การได้เติบโตก้าวหน้า ความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน (Steers อังใน จีรวัดน์ ถนนมธรรม, 2559) การมีส่วนร่วม ได้ทำความรู้จักกับสมาชิกและผลลัพธ์การปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) คือ มุมมองหรือทัศนคติของพนักงานมีในด้านต่างๆ การตอบสนองความคาดหวังจากองค์กร บรรยากาศในองค์กร แนวทางการบริหารงาน เป็นต้น

เมาเคย์ และคณะ (Mowday et al., 1982) ได้เสนอปัจจัยที่ไว้ทั้งหมด 4 ปัจจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) เช่น อายุ การศึกษา เพศ สถานภาพการสมรส ระดับรายได้ อายุงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. ขอบเขตหรือหน้าที่ (Role-related Characteristic) เช่น โอกาสในการเติบโต ความยากง่ายของงาน ลักษณะของงาน มีบทบาทชัดเจน มีความสัมพันธ์กับเพื่อนสมาชิกและหัวหน้างาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) เช่น การรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญกับบริษัท ทัศนคติของกลุ่ม ความสามารถหัวหน้า และแนวทางในการประเมินความดีความชอบขององค์กร เป็นต้น

4. ลักษณะขององค์กร (Organization Characteristic) เช่น อายุขององค์กร ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจ มีระบบแบบแผน การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ เป็นต้น

กรีนเบิร์ก (Greenberg, 2004) สรุปว่ามี 8 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่สะท้อนถึงคุณค่าของงาน
2. การมีข้อมูลผลปฏิบัติงานย้อนกลับ
3. โอกาสการก้าวหน้าในสายอาชีพและการได้รับโอกาสในการพัฒนา
4. การได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม
5. มีหัวหน้าที่เก่ง
6. หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบชัดเจน
7. การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ซึ่งเหมาะกับการทำงาน
8. มีแรงจูงใจระดับสูง

จากทั้งหมดสิ่งต่างๆ ที่มีผลถึงความผูกพันองค์กร นอกจากจะมาจากปัจจัยด้านคุณลักษณะทางบุคคลแล้ว ปัจจัยที่มาจากด้านขององค์กรและหน้าที่ก็สำคัญถึงความผูกพันองค์กรไม่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการที่องค์กรให้การยอมรับในตัวบุคลากร หัวหน้างานดี เพื่อนร่วมงานดี มีเส้นทางในการพัฒนาและเติบโต มีหน้าที่การทำงานที่มีความชัดเจน และปัจจัยอื่นๆ ซึ่งจะ

นำพาไปสู่การก่อความผูกพันองค์กรมากขึ้นในหมู่บุคลากร ที่ผลักดันองค์กร ไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างมั่นคง

2.1.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (Maslow, 1954 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550: 18-19) Maslow ได้อธิบายไว้ว่าเรามีความปรารถนาที่จะรับการสนองความต้องการเหล่านั้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะเรียงเป็นขั้น จากระดับล่างขึ้นบน และจะต้องขึ้นไปตามระดับขั้น ซึ่งองค์กรนั้นก็จะต้องดูแลและทำให้ความปรารถนาของบุคลากรเป็นจริง มี 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) คือ ความต้องการที่เป็นพื้นฐานด้านร่างกายสำหรับการมีชีวิตของมนุษย์ อาทิ น้ำ อากาศ อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม ยา และที่พักอาศัย เป็นต้น โดยที่องค์กรก็ต้องดูแลด้วยการให้ค่าตอบแทน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยมั่นคง (Safety Needs) คือ มีบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ปราศจากอันตรายทั้งทางจิตใจและร่างกาย มีความมั่นคงกับหน้าที่การงาน
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ การปรารถนาในการเป็นส่วนหนึ่งกับสังคม ปรารถนาในการได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบๆ ตัว
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ การปรารถนาอยากที่จะถูกผู้อื่นชื่นชมและยกย่องตัวเอง ให้ผู้อื่นเคารพนับถือ มีชื่อเสียง ภูมิใจในตนเอง
5. ความสมบูรณ์ในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ การปรารถนาว่าทุกอย่างที่ทําจะเป็นไปตามความคาดหมายสูงสุดในชีวิต เหมือนดังความหวังของตนเอง อยู่สูงที่สุดจากขั้นทั้งหมด ที่องค์กรสามารถตอบสนองโดยการให้ภาระหน้าที่ที่ท้าทายต้องใช้ความสามารถขั้นสูงสุดของบุคคลนั้นๆ

2.1.4.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer's ERG Theory) (Alderfer, n.d. อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550: 18) ถูกศึกษาและได้รับการพัฒนาต่อยอดมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ตามแนวคิดนี้สามารถมีขั้นตามลำดับหรือเกิดขึ้นในโดยไม่เรียงลำดับก็ได้ และมีการสรุปรวมเหลือเพียง 3 ขั้น

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) คือ ปรารถนาในการเอาชีวิตรอดและดำรงชีวิต เช่น ปัจจัยสี่ต่างๆ ความปลอดภัยมั่นคงในชีวิต ความมั่นคงในงาน
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Needs) คือ ปรารถนาในการมีสัมพันธ์อันดี ถูกชื่นชมและยอมรับ จากคนรอบๆ ตัว เพื่อน ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

3. ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) คือ ปรัชญาที่จะก้าวหน้าและเติบโต ต้องการที่ไปถึงจุดมุ่งหมายในชีวิต และได้นำเอาทักษะและความรู้ของตนเองมาใช้อย่างสุดความสามารถ

ทฤษฎีนี้จะแตกต่างไปจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ตรงที่ทางอัลเดอร์เฟอร์เชื่อว่ามนุษย์เราสามารถที่จะมีความต้องการหลายๆ ชั้นในเวลาเดียวกันได้ และไม่ต้องไล่ไปไปตามลำดับขั้น ประกอบกับการที่อัลเดอร์เฟอร์ยังได้อธิบายไว้ว่า ถ้าหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอในระดับความต้องการที่สูง อาจส่งผลให้บุคคลกลับมาโฟกัสกับความต้องการกับระดับที่ก่อนหน้านี้แทนได้ โดยสรุปลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิด ERG สามารถเกิดขึ้นตามลำดับหรือเกิดขึ้นในทิศทางตรงข้ามก็ได้

2.1.4.3 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor Theory) (Herzberg, Mausner and Synderman, 1959 อ้างถึงในสมยศ นาวิกร, 2536) โดยทฤษฎีนี้จะเน้นทำความเข้าใจถึงปัจจัยพื้นฐานในตัวบุคคลแต่ละคนที่มาเป็นสาเหตุหลักในการที่แต่ละคนมีการปฏิบัติที่ไม่เหมือนกัน โดยได้มีการแบ่งปัจจัยเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ช่วยสร้างความพอใจในงาน ซึ่งเป็นโน้มน้าวใจให้ลงมือทำเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) คือ สามารถทำงานได้ตามผลที่คาดหวังไว้

1.2 ตัวงาน (Work itself) คือ ตัวภาระที่ต้องรับผิดชอบนั้นท้าทาย

1.3 การเคารพนับถือ (Esteemed) คือ การได้รับการยอมรับ ชื่นชม เคารพจากสมาชิกในองค์กร

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพอใจที่มาจากได้ทำงานใหม่ๆ ที่มีสมาตัดตัดสินใจได้เต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การเติบโต ขึ้นตำแหน่งใหม่ และโอกาสในการที่จะได้ฝึกฝนเรียนรู้หรือพัฒนาตนเอง ทั้งทักษะหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งทำให้เติบโตในสายงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นสิ่งที่คอยยับยั้งหรือป้องกันความไม่พอใจต่างๆ จากงาน ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)

2.2 วิธีสอนแนะนำเทคนิคการควบคุมการนิเทศของหัวหน้างาน (Supervision)

2.3 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relation)

2.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working Condition)

2.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary and Benefits)

2.2 วิกฤติโควิด 19

ไวรัสโควิด 19 ได้แพร่ระบาดขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อเดือนธันวาคม ปีพ.ศ. 2562 ที่เมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน และไม่กี่เดือนต่อมาก็ระบาดไปทุกทวีป หลายประเทศทั่วโลก จากความสามารถของตัวไวรัสที่สามารถแพร่กระจายและติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว โดยที่ผู้ป่วยจะมีลักษณะอาการเหมือนเป็นหวัดทั่วไป ต่างไปที่จะมีการแสดงอาการต่างๆ ที่มีความรุนแรงกว่าไข้หวัดธรรมดา เช่น การไอแห้ง การจาม มีไข้ หายใจได้ลำบาก รวมถึงไปถึงกรณีที่มีอาการร้ายแรง เช่น ปอดบวม ทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง ไตวาย และเสียชีวิตได้ ซึ่งเชื้อไวรัสโควิด 19 เป็นไวรัสที่ติดต่อกันจากสัตว์ไปสู่คน และลักษณะในการแพร่กระจายเชื้อจากคนสู่คนก็จะผ่านทางฝอยละอองที่ออกมาจากระบบหายใจของผู้ที่ติดเชื้อผ่านทาง การไอหรือจาม โดยระยะเวลาที่นับตั้งแต่ติดเชื้อจนเริ่มแสดงอาการจะมีระยะเวลาอยู่ที่ประมาณตั้งแต่ 2-14 วัน (Lab Manager, 2020) ซึ่งในปัจจุบันมีผู้ติดเชื้อแล้วทั้งหมดมากกว่า 430,257,564 รายทั่วโลก และมีผู้ที่เสียชีวิตจากไวรัสโควิด 19 แล้วถึง 5,922,047 คน (World Health Organization, 2022)

โดยการระบาดของไวรัสโควิด 19 ที่พบครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2563 เป็นการพบผู้ติดเชื้อจากหญิงชาวจีนที่มาจากเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน และนับว่าเป็นการพบผู้ติดเชื้อรายแรกที่อยู่นอกประเทศจีน หลังจากนั้นเป็นต้นมาไทยก็เริ่มมีผู้ติดเชื้อเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่นคนมาจากประเทศจีนหรือจากคนไทยที่เดินทางกลับจากประเทศจีน ซึ่งหลังจากนั้นไม่นานก็สูงขึ้นตลอดผ่านการระบาดรูปแบบของกลุ่มก้อน (Cluster) จนทำให้ทางรัฐบาลต้องออกมาตรการเพื่อยับยั้งการระบาดของโรคดังกล่าว โดยสั่งปิดสถานที่ที่มีความเสี่ยงต่างๆ หรือแม้แต่กระทั่งการสั่งห้ามออกจากเคหสถานหลังจากเวลาที่กำหนด (ThaiPBS News, 2020)

ต่อมาด้วยความร้ายแรงของไวรัสโควิด 19 ที่กระจายไปรอบโลกทำให้ทุกคนต้องมีการปรับการใช้ชีวิตประจำวันไปเพื่อเป็นการป้องกันตัวเองไม่ให้ติดเชื้อ และลดการแพร่เชื้อ ผ่านการสวมหน้ากากอนามัยนอกบ้าน ใช้เจลแอลกอฮอล์ การเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ใช้บริการซื้อของออนไลน์มากขึ้น การงดการรวมตัวหรือการสังสรรค์ต่างๆ การกักตัว 14 วัน การเข้ารับวัคซีนป้องกันโรคโควิด 19 การเรียนออนไลน์ การ WFH ซึ่งอาศัยเครื่องมือต่างๆ มาอำนวยความสะดวกมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการประชุมออนไลน์ การรับส่งผ่านทางออนไลน์บนช่องทางต่างๆ และอื่นๆ อีกมากมาย (Thairath Online, 2020)

ซึ่งทำให้หลายๆ องค์กรตระหนักว่ารูปแบบการทำงานดังกล่าวสามารถทำได้จริง อีกทั้งยังเป็นการปรับสมดุลของเวลางานและเวลาส่วนตัวให้ดีขึ้น รวมถึงยังเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีกว่าเดิม (Abdul-Rahaman & Hongxing, 2020) แต่การที่ปฏิบัติงานจากบ้าน อาจเกิดเนื้อหาได้ เนื่องจากไม่มีควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชาหรือไม่มีการบังคับใช้ระเบียบของการทำงาน เพราะฉะนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานจากบ้าน ต้องใช้แรงงานประสิทธิภาพสูง จึงจะสามารถสร้างผลผลิตแรงงานสูงได้ (Davis, E., 2020)

จากการสำรวจเรื่องแนวโน้มของรูปแบบการทำงานในอนาคตของ Gartner ที่เป็นบริษัทให้คำปรึกษาระดับโลก พบว่าองค์กรกว่า 32% จะมีการเปลี่ยนจากการจ้างพนักงานประจำมาเป็นการจ้างพนักงานชั่วคราว และพนักงานที่ร่วมตอบแบบสำรวจกว่า 48% ก็มีความต้องการในปฏิบัติงานจากที่ไหนก็ได้ (Remote Working) หลังจากที่โรคโควิด 19 เริ่มลดความรุนแรงลง ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มรูปแบบในการทำงานที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต แม้ว่าจะผ่านการระบาดของโรคโควิด 19 ไปแล้วก็ตาม ซึ่งหลายๆ องค์กรก็ได้เริ่มทำปรับเพื่อพร้อมที่จะรับมือกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป (Gartner, 2021)

2.3 เจเนอเรชันซี

เจเนอเรชันซี คือ กลุ่มของคนที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกัน มีความเชื่อ พฤติกรรมทางสังคมที่คล้ายๆ กัน (Strauss & Howe, 1991) ซึ่งกลุ่มคนหลักๆ ที่อยู่ในองค์กรจะประกอบไปด้วยทั้งหมด 4 เจเนอเรชัน ดังนี้ เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เจเนอเรชันเอกซ์ (Generation X) เจเนอเรชันวาย (Generation Y) และสุดท้ายเจเนอเรชันซี (Generation Z) โดยงานในครั้งนี้จะมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะกลุ่มคนเจเนอเรชันซี เนื่องจากคนในกลุ่มนี้กำลังเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน เป็นกำลังหลักขององค์กรในการผลักดันองค์กรไปข้างหน้า

เจเนอเรชันซี (Generation Z) หมายถึง กลุ่มของคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1995 ถึง ค.ศ. 2010 ซึ่งจะโตมากับการมีเทคโนโลยีในการสื่อสารขั้นสูง จึงทำให้มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี ไลฟ์สไตล์แบบอาศัยเทคโนโลยีและมีการเชื่อมโยงกับสื่อสังคมออนไลน์ มีความเป็นเอกลักษณ์ มีแสดงออกถึงตัวตนของตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็เป็นกลุ่มคนที่มีการเปิดรับถึงความแตกต่าง และชื่นชอบที่จะทำความเข้าใจเรียนรู้ถึงสิ่งต่างๆ ผ่านการหาข้อมูลด้วยตนเอง (Francis & Hoefel, 2018) เป็นลูกของกลุ่มเจเนอเรชัน X เลยได้รับอิทธิพลทางความคิด การกระทำจากเจเนอเรชันดังกล่าว ทำให้มีความคล้ายๆ กันระหว่างคนทั้งสองกลุ่ม (Josh 2018)

โดยกลุ่มคนเจนเอเรชั่น Z จะมีความคิดสร้างสรรค์ มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น คิดบวก และความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงโลกให้ดีขึ้น เติบโตขึ้นมาพร้อมกับเทคโนโลยีจึงถือได้ว่าเป็นมนุษย์แห่งยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง (Bearne, 2015) การสื่อสารของคนเจนเอเรชั่นซีเป็นการสื่อสารที่สามารถโต้ตอบกันได้ทันที ผ่านการสื่อสารในรูปแบบข้อความบนมือถือหรือบนคอมพิวเตอร์ โดยอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสารก้าวหน้าและการที่เติบโตมาพร้อมอินเทอร์เน็ต (Cross-Bystrom, 2010) กลุ่มคนเจนเอเรชั่น Z เป็นกลุ่มคนที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลา ไม่ต้องเรียนรู้ผ่านแค่การเรียนทางห้องเรียน หรือผ่านทางหนังสือเพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าพวกเขาให้ความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ (Renfro, 2012)

มีงานศึกษาชี้ให้เห็นว่าคนเจนเอเรชั่น Z มีความมั่นใจ เป็นนักคิด นักนวัตกรรม และมีแนวคิดแบบการเป็นผู้ประกอบการ (Addor, 2011; Half, 2015) โดยถ้าเทียบลักษณะการทำงานของ กลุ่มคนเจนเอเรชั่น Y ที่ปฏิบัติงานหลายๆ งานไปพร้อมกันในเวลาเดียวกันได้ กลุ่มคนในเจนเอเรชั่น Z จะทำงานได้หลากหลายมากกว่า และทำได้ดีกว่าอีกด้วย (Addor, 2011; Adecco Group, 2015; Ozkan & Solmaz, 2015) ด้วยทักษะด้านการใช้งานเทคโนโลยีของคนเจนเอเรชั่นซี จึงทำให้หาแหล่งข้อมูลความรู้ได้ง่ายดาย ประกอบกับเป็นการช่วยพัฒนาส่งเสริมทักษะองค์ความรู้ต่างๆ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคนกลุ่มนี้สูงขึ้น (Addor, 2011) แต่ด้วยความที่คนกลุ่มนี้มีความมั่นใจสูง รับรู้ถึงตัวตนของตัวเอง ส่งผลให้คนที่มีความรู้ตามเกณฑ์มักจะนิยมจะทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานเป็นกลุ่ม (Adecco Group, 2015)

2.4 งานศึกษาวิจัยอื่นๆ

จากการศึกษาเพิ่มเติมได้ทราบถึงงานศึกษาวิจัยที่มีความเชื่อมโยงดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	วิธีการศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
1	อรทัย ตั้งทอง เพชร (2547)	Quantitative	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน บริษัท GMM GRAMMY จำกัด (มหาชน)	- เจตคติที่ดีต่อองค์กร แรงจูงใจ การเห็น คุณค่าในตนเอง บรรยากาศในองค์กร ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร - ตัวแปรบรรยากาศในองค์กร เจตคติที่ดี ต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม
2	จิตภา นากา (2552)	Quantitative	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความยึดมั่นผูกพันใน องค์กรของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์อินเตอร์ เนชั่นแนล	- สถานภาพสมรสคู่ อายุ ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจ ในงาน - ความพึงพอใจในงาน และระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน สามารถทำนายความผูกพัน องค์กรได้
3	ปภาวดี เหล่า พาณิชย์เจริญ (2553)	Quantitative	ความผูกพันต่อ องค์กรของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาล รามธิบดี	- กลุ่มอายุ 20-29 ปี สถานภาพโสด และ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะ นอกระบบประมาณ มีระดับความผูกพันต่อ องค์กรอยู่ในระดับสูง - ลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศ องค์กรทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	วิธีการศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
4	เนาวรัตน์ เจริญสุข (2553)	Quantitative	แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย	- อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร - ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร - แรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร - แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์กร สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรได้
5	กฤษ ธีรารักษ์ (2011)	Quantitative	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)	- ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร - รายได้ การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในเรื่องต่างๆ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัย 3 อันดับแรกที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน - บริษัทเห็นคุณค่าของพนักงาน การกำหนดนโยบาย และการที่องค์กรปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม เป็นปัจจัย 3 อันดับแรกที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร - กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับกลาง และความผูกพันที่กลุ่มตัวอย่างมีสูงสุดคือความผูกพันทางหลักเกณฑ์

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	วิธีการศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
6	ศศิธร สุริยะ (2557)	Quantitative	ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกของ องค์กรของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาล รัฐแห่งหนึ่ง	- ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ องค์กร - ค่านิยมในการทำงานภายใน ค่านิยมใน การทำงานภายนอก และความผูกพัน องค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและจุดหมาย ขององค์กร สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของ องค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ แห่งหนึ่งได้
7	เบญจมาพร อาษา กิจ (2556)	Quantitative	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความยึดมั่นผูกพัน องค์กรของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยไทย แห่งหนึ่ง	- อายุ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส อายุงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร และปัจจัยจูงใจ ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึด มั่นผูกพันต่อองค์กร - อายุงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจในการ ทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน และ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้าน คุณลักษณะเฉพาะขององค์กรมีอิทธิพล ต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของกลุ่ม ตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	วิธีการศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
8	กัลยกร รัฐชิตา (2557)	Quantitative	ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อ องค์กร: ศึกษากรณีการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย (กฟผ.) เช็อนภูมิพล	- ความผูกพันองค์กรกับคุณภาพชีวิตการ ทำงาน ทั้ง 8 ด้านความสัมพันธ์กันเชิงบวก - ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับ ชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการทาง สังคมสามารถอธิบายการผันแปรความ ผูกพันองค์กรได้ - ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต ส่วนตัวสามารถทำนายความผูกพันองค์กร ได้ดีที่สุด
9	วิศรุต รัตนธรรม (2559)	Quantitative	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความยึดมั่นผูกพันองค์กร ของบุคลากรสุขภาพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาล ชลบุรี	- กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันองค์กรระดับ ปานกลาง - อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ สมรส ประสบการณ์การทำงาน ภูมิฐานะ บุคลากรสุขภาพ ตำแหน่งทางการบริหาร สถานภาพการทำงาน คุณลักษณะงาน สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และ บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความ ยึดมั่นผูกพันองค์กร - ประสบการณ์การทำงาน สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล และบรรยากาศองค์กร มี อิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กร

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	วิธีการศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
10	วสิน นิมสวัสดิ์ (2017)	Quantitative	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรโรงพยาบาลรามาริบัติ	<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม การแสดงออกความเป็นตัวเอง และความท้าทายสามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันทางด้านจิตใจได้</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา ร่วมกันอธิบายความผูกพันด้านการคงอยู่ได้</p> <p>- การออกแบบงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และบทบาทการทำงานมากขึ้นไป ร่วมกันอธิบายความผูกพันด้านบรรทัดฐานได้</p>
11	วาทีณี เทียงตรง (2559)	Quantitative	การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)	<p>- ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย ด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต</p> <p>- ปัจจัยในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต กับด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย มีผลกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในเชิงบวก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรสามารถทำนายความผูกพันองค์กรได้</p>

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	วิธีการศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
12	ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563)	Quantitative	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว	<p>- ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ประสบการณ์ในการทำงาน รองลงมาคือ เพศ และระดับการศึกษา</p> <p>- ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน</p> <p>- ปัจจัยทางด้านองค์กร เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร</p>
13	มนิษา โล่ห์เจริญกุล (2559)	Quantitative	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายกรณีศึกษาพนักงานสายงานสนับสนุน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)	<p>- เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าเพศหญิง</p> <p>- กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป</p> <p>- ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน</p>

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	วิธีการศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
14	ณัฐพร กังวาล สิงหนาท (2558)	Quantitative	วัฒนธรรมองค์กรมี ความสัมพันธ์กับ ความผูกพันของ พนักงานธนาคาร ต่างชาติแห่งหนึ่งใน ประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก - กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน - กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน - วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งเน้นเชิงรุก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง แต่ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้าง ความมั่นคง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง
15	จารุ น้าชูศรี (2547)	Quantitative	ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันองค์กรของ พนักงานในบริษัท เทท โมบาย เเรดิโอ จำกัด	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน - ลักษณะงาน ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	วิธีการศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
16	รุ่งทิwa สมตน (2558)	Quantitative	ความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรม องค์กรกับความ ผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน โรงพยาบาล	- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่าง แรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมเน้น โครงสร้างและ กฎระเบียบ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรม เน้นการตลาด - ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับ วัฒนธรรมเน้น โครงสร้างและกฎระเบียบ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมเน้น การตลาด - ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมี ความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมเน โครงสร้างและ กฎระเบียบ วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมเน้นการตลาด
17	วีรพล ประทีปวรคุณ (2559)	Quantitative	ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน ระดับปฏิบัติการใน ธนาคารพาณิชย์แห่ง หนึ่ง	- ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร - ตัวแปรลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้จาก การทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ องค์กร

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	วิธีการศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
18	พัชสิริ ชมภูคำ ณัฐธิดา จักร กীরศิริสุข (2563)	Quantitative	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบ คนเจนอเรชัน Y และเจ เนอเรชัน Z ในเขต กรุงเทพมหานคร	- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการ ทำงานและแรงจูงใจของทั้งสองเจนอเรชัน โดยรวมมีความคล้ายคลึงกัน แต่เจนอเรชัน Z ให้ความสำคัญมากกว่าเจนอเรชัน Y ใน ประเด็นของความพึงพอใจในการทำงานที่ได้ ใช้ความคิดและได้สมดุลชีวิต และปัจจัยจูงใจที่ เป็นการกระทำเพื่อความสุขของตนเอง
19	วิษราภรณ์ วายุลม (2563)	Quantitative	การศึกษาคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับการ รักษาความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการเจ เนอเรชัน X ในสังกัด กระทรวงการคลัง	- กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นกับปัจจัยคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง/ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นกับปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง - ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยความ ผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านได้ - ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มี ผลต่อความผันแปรของปัจจัยความผูกพันต่อ องค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไปมากที่สุด

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	วิธีการศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
20	Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021)	Quantitative	Work From Home During the COVID- 19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress	- Employees' family-work conflict and social isolation were negatively related, while self-leadership and autonomy were positively related, to WFH productivity and WFH engagement. Family-work conflict and social isolation were negatively related to WFH stress, which was not affected by autonomy and self-leadership.
21	Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021)	Quantitative	Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19	- Most people had a more positive rather than negative experience of WFH during lockdown with 3 factors represent the main advantages of WFH, work-life balance, improved work efficiency and greater work control. 3 main disadvantages were, home office constraints, work uncertainties and inadequate tools.
22	Prashant Mehta (2021)	Quantitative	Work from home— Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness	- WFH work engagement was able to predict a 23.9% variance in perceived happiness, while a constructs, such as, WFH autonomy, WFH convenience, and WFH psychosocial safety, were able to predict a 25.2% variance in WFH work engagement.

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	วิธีการศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
23	FABIYANI, N. N., SUDIRO, A., MOKO, W., & SOELTON, M. (2021)	Quantitative	Conceptualizing the Role of Work Engagement: A Case Study of the Hotel Sector in Surabaya during the COVID-19	- Workload has a significant effect on turnover intention, it also has a significant effect on work stress and work engagement, and work stress and work engagement have a significant effect on turnover intention.
24	Gómez-Salgado, J, Domínguez-Salas, S, Romero-Martín, M, Romero, A, Coronado- Vázquez, V, Ruiz- Frutos, C. (2021)	Quantitative	Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic	- During the COVID-19 pandemic psychological distress was reported by 80.6% of health care professionals. Work engagement as high with a total mean score of 5.04 (SD = 1.14) this showed that distressed professionals showed significantly lower levels of work engagement.
25	Nagata, T., Nagata, M., Ikegami, K., Hino, A., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., Fujino, Y., Mori, K. (2021)	Quantitative	Intensity of Home- Based Telework and Work Engagement During the COVID- 19 Pandemic	- High-intensity (4 or more days per week) telework was not associated with high work engagement for men or women. In contrast, low and moderate intensity (3 days per week to once per month) were associated with high work engagement. The results were consistent when stratified by sex.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในงานนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งกำหนดวิธีวิจัยไว้
เช่นนี้

- 3.1 กลุ่มประชากรและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 กระบวนการรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กลุ่มประชากรและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของงานวิจัย คือ ประชากรของกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มวัยแรงงาน 3,517,527 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) ผ่านสูตรของ Taro Yamane โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% โดยมีระดับของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ 5% ซึ่งคำนวณออกมาได้ดังนี้

โดย n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ของกลุ่มตัวอย่าง (Allowable error) 5%

$$\text{แทนค่า } n = \frac{3517527}{1+(3517527)(0.05)^2}$$

$$= 399.99$$

ได้กลุ่มตัวอย่างที่สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

การสุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์เป็นพนักงานบริษัทในเขต กรุงเทพมหานคร จะจัดว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างของงานนี้ และให้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online Self-Administered Questionnaires) ให้ได้ 400 ชุด ตามที่ได้คำนวณเอาไว้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บข้อมูลจะใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Self-Administered Questionnaires) ซึ่งไม่สามารถระบุเป็นตัวบุคคลได้ โดยจะเป็นรหัสแทนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน

ส่วนที่ 1: ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อคำถามในการคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ใช้เป็นมาตราส่วนชนิด 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3: ความผูกพันองค์กร ใช้เป็นมาตราส่วนชนิด 5 ระดับ (Rating Scale)

ระดับความเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับความเห็น 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับความเห็น 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ได้มีการนำแบบสอบถามไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่ามีความเหมาะสมตามจุดประสงค์ของงานวิจัย และมีการปรับแก้ตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้มีนำเครื่องมือไปการทดสอบก่อนใช้จริง (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ซึ่งระดับที่ยอมรับได้ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอย่างน้อยที่ระดับ 0.7 โดยผู้วิจัยได้เลือกนำเอาแบบทดสอบของ นัฏฐิกา บุญรักษาสัตย์ (2564) มาปรับใช้

3.4 กระบวนการรวบรวมข้อมูล

1. มีการชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัยถึงจุดประสงค์งานวิจัย และขอความร่วมมือในการเข้าร่วมก่อนการทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์

2. ต่อมาตัวระบบจะทำการแสดงแบบสอบถามให้ทำแบบสอบถาม ซึ่งจะไม่สามารถระบุตัวตนได้ แต่จะแทนด้วยรหัสต่อผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ละคนเพื่อการเก็บข้อมูล และหลังจากทำการวิจัยจะเก็บข้อมูลไว้ 12 เดือน เพื่อใช้อ้างอิง เมื่อพ้นระยะเวลาดังกล่าวจะลบข้อมูลทั้งหมดทิ้ง
3. ทำการตรวจสอบและคัดแยกเพื่อเอาไปใช้วิเคราะห์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีทางสถิติที่ใช้

เมื่อทำการเก็บข้อมูลครบ 400 ชุดแล้วจะนำข้อมูลที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for The Social Science) เพื่อมาประมวลผล รายละเอียดตามด้านล่าง

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำผ่านการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ลักษณะแบบสอบถามเป็นตรวจสอบรายการ หาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามส่วนที่ 2: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลผ่านการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
3. แบบสอบถามส่วนที่ 3: ความผูกพันองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ผ่านการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
4. การทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยสมมติฐานการวิจัยที่ 1-4 เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีที่เปลี่ยนการทำงานเป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยใช้ตัวสถิติมาวิเคราะห์ตามนี้
 - ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation Coefficient) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยทำการทดสอบหาค่า P-Value เพื่อทดสอบว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติหรือไม่
 - การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นวิธีการที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้นตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online Self-Administered Questionnaires) ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลมาได้จริงเพียง 331 ตัวอย่าง จากที่ตั้งไว้ที่ 400 ตัวอย่าง เนื่องจากระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ค่อนข้างสั้น จึงทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์แค่ 301 ตัวอย่าง มีผลการวิเคราะห์ตาม

ส่วนที่ 1: การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ส่วนที่ 3: ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4: การทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

(n = 301)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	101	33.60
หญิง	200	66.40
รวม	301	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากคือเพศหญิงโดยมีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 และกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

(n = 301)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18-22 ปี	11	3.70
23-27 ปี	290	96.30
รวม	301	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าส่วนมากเป็นกลุ่มอายุ 23-27 ปี โดยมีจำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 96.3 และกลุ่มอายุ 18-22 ปี จำนวนอยู่ที่ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 301)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.70
ปริญญาตรี	282	93.70
สูงกว่าปริญญาตรี	17	5.60
รวม	301	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 93.7 ตามด้วยระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนอยู่ที่ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 สดท้ายระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 301)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	28	9.30
ตั้งแต่ 1-3 ปี	203	67.40
ตั้งแต่ 3-5 ปี	61	20.30
ตั้งแต่ 5-7 ปี	9	3.00
รวม	301	100.00

จากตารางที่ 4.4 เห็นได้ว่าส่วนมากจะมีอายุงานตั้งแต่ 1-3 ปี โดยมีจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 ถัดไปเป็น 3-5 ปี มีจำนวนอยู่ที่ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ตามด้วยที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีจำนวนอยู่ที่ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และในอันดับสุดท้าย 5-7 มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

4.2 ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานผ่านการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

(n = 301)

ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
คำถามข้อที่ 1	6	14	61	166	54	3.82	0.84	มาก
คำถามข้อที่ 2	2	20	54	84	141	4.13	0.97	มากที่สุด
คำถามข้อที่ 3	6	20	48	155	72	3.88	0.91	มาก
คำถามข้อที่ 4	7	20	63	150	61	3.79	0.91	มาก
คำถามข้อที่ 5	1	12	60	136	92	4.01	0.83	มาก
คำถามข้อที่ 6	4	32	82	130	53	3.65	0.93	มาก
เฉลี่ย						3.88	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.5 เห็นได้ว่าปัจจัยด้านที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานโดยรวมมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.63) เมื่อเรียงลำดับจะเป็นคำถามข้อที่ 2 ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.97) รองลงมาคือ คำถามข้อที่ 5 ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.83) ถัดไปเป็นคำถามข้อที่ 3 ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.91) และคำถามข้อที่ 1 ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.84) ตามด้วยคำถามข้อที่ 4 ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.91) และคำถามข้อที่ 6 ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.93)

ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม

(n = 301)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
คำถามข้อที่ 1	14	39	49	149	50	3.60	1.05	มาก
คำถามข้อที่ 2	7	27	57	111	99	3.89	1.03	มาก
คำถามข้อที่ 3	11	25	55	123	87	3.83	1.05	มาก
คำถามข้อที่ 4	118	101	27	36	19	2.12	1.23	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
คำถามข้อที่ 5	6	26	49	178	42	3.74	0.87	มาก
เฉลี่ย						3.43	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.6 เห็นได้ว่าปัจจัยด้านที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.74) เมื่อเรียงลำดับเป็นรายชื่อจะเป็นคำถามข้อที่ 2 ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.03) ตามมาด้วยคำถามข้อที่ 3 ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 1.05) และคำถามข้อที่ 5 ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.87) ตามด้วยคำถามข้อที่ 1 ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.05) และคำถามข้อที่ 4 ($\bar{X} = 2.12$, S.D. = 1.23)

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเออร์ชันซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

(n = 301)

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
คำถามข้อที่ 1	4	17	21	142	117	4.16	0.88	มาก
คำถามข้อที่ 2	6	12	33	124	126	4.16	0.91	มากที่สุด
คำถามข้อที่ 3	5	13	37	124	122	4.14	0.91	มาก
คำถามข้อที่ 4	6	19	37	139	100	4.02	0.94	มาก
คำถามข้อที่ 5	1	8	42	153	97	4.11	0.76	มาก
เฉลี่ย						4.12	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.7 เห็นได้ว่าปัจจัยด้านที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยรวมมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.62) เมื่อเรียงลำดับเป็นรายชื่อจะเป็นคำถามข้อที่ 1 ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.88) และคำถามข้อที่ 2 ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.91) ตามมาคือคำถามข้อที่ 3 ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.91) คำถามข้อที่ 5 ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.76) และคำถามข้อที่ 4 ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน

(n = 301)

การสื่อสารของหัวหน้างาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
คำถามข้อที่ 1	1	7	35	149	109	4.18	0.75	มาก
คำถามข้อที่ 2	14	32	51	132	72	3.71	1.08	มาก
คำถามข้อที่ 3	49	115	57	48	32	2.66	1.22	ไม่เห็นด้วย
คำถามข้อที่ 4	13	11	33	150	94	4.00	0.97	มาก
คำถามข้อที่ 5	36	30	48	79	108	3.64	1.36	มากที่สุด
เฉลี่ย						3.64	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.8 เห็นได้ว่าปัจจัยด้านที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการสื่อสารของหัวหน้างานโดยรวมมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.63) เมื่อเรียงลำดับเป็นคำถามข้อที่ 1 ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.75) รองลงมาคำถามข้อที่ 4 ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.97) และคำถามข้อที่ 2 ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.08) ตามด้วยคำถามข้อที่ 5 ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.36) และสุดท้ายคำถามข้อที่ 3 ($\bar{X} = 2.66$, S.D. = 1.22)

4.3 ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรมาวิเคราะห์ผ่านการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

(n = 301)

ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
คำถามข้อที่ 1	3	12	36	163	87	4.05	0.81	มาก
คำถามข้อที่ 2	2	19	55	87	138	4.12	0.96	มากที่สุด
คำถามข้อที่ 3	4	17	30	146	104	4.09	0.88	มาก
คำถามข้อที่ 4	5	20	63	151	62	3.81	0.89	มาก
คำถามข้อที่ 5	37	53	63	109	39	3.19	1.23	มาก
เฉลี่ย						3.85	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.9 เห็นได้ว่าปัจจัยด้านที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมมาก ($\bar{X} = 2.66$, S.D. = 1.22) เมื่อเรียงลำดับจะเป็นคำถามข้อที่ 2 ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.96) รองลงมาคือคำถามข้อที่ 3 ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.88) ถัดไปคือคำถามข้อที่ 1 ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.81) และคำถามข้อที่ 4 ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.89) และสุดท้ายคือคำถามข้อที่ 5 ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.23)

ตารางที่ 4.10 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

(n = 301)

ความเต็มใจทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
คำถามข้อที่ 1	3	14	48	168	68	3.94	0.81	มาก
คำถามข้อที่ 2	3	21	59	131	87	3.92	0.92	มาก
คำถามข้อที่ 3	13	25	57	122	84	3.79	1.07	มาก
คำถามข้อที่ 4	9	27	75	128	62	3.68	0.99	มาก
เฉลี่ย						3.83	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.10 เห็นได้ว่าปัจจัยด้านที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.77) เมื่อเรียงลำดับจะเป็นคำถามข้อที่ 1 ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือคำถามข้อที่ 2 ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.92) ถัดไปคือคำถามข้อที่ 3 ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 1.07) และคำถามข้อที่ 4 ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

(n = 301)

ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการ เป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
คำถามข้อที่ 1	33	36	59	121	52	3.40	1.22	มาก
คำถามข้อที่ 2	4	16	50	132	99	4.01	0.91	มาก
คำถามข้อที่ 3	4	14	49	149	85	3.98	0.86	มาก
คำถามข้อที่ 4	1	13	56	148	83	3.99	0.81	มาก
เฉลี่ย						3.85	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.11 เห็นได้ว่าปัจจัยด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความ
ปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.67) เมื่อ
เรียงลำดับเป็นรายชื่อจะเป็นคำถามข้อที่ 2 ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.91) รองลงมาคือคำถามข้อที่ 4 ($\bar{X} =$
3.99, S.D. = 0.81) ถัดไปคือคำถามข้อที่ 3 ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.86) และสุดท้ายคำถามข้อที่ 1 ($\bar{X} =$
3.40, S.D. = 1.22)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ
ความผูกพันขององค์กรของพนักงานกลุ่มกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from
home)

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิง
บวกต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานกลุ่มกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work
from home)

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มกลุ่มเจเนอเรชันซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มกลุ่มเจเนอเรชันซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (N = 301)

ปัจจัย	ตัวย่อ	Cronbach's Alpha
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	CS_Careerpath_1	0.79
	CS_Careerpath_2	
	CS_Careerpath_3	
	CS_Careerpath_4	
	CS_Careerpath_5	
	CS_Careerpath_6	
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	CS_Worklife_1	0.74
	CS_Worklife_2	
	CS_Worklife_3	
	CS_Worklife_4	
	CS_Worklife_5	
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	CS_Teamwork_1	0.74
	CS_Teamwork_2	
	CS_Teamwork_3	
	CS_Teamwork_4	
	CS_Teamwork_5	
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	CS_Orggoal_1	0.74
	CS_Orggoal_2	
	CS_Orggoal_3	
	CS_Orggoal_4	

	CS_Orggoal_5	
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	CS_Willingness_1	0.82
	CS_Willingness_2	
	CS_Willingness_3	
	CS_Willingness_4	

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบวัด ผ่านการใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นการ ตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ได้ผลการวิเคราะห์ค่าคอนบาร์ชของทุก ปัจจัยมากกว่า 0.7 แต่จะมีอยู่ 2 ปัจจัยที่มีค่าคอนบาร์ชที่ต่ำกว่า 0.7 ได้แก่ ปัจจัยการสื่อสารของ หัวหน้างาน (0.49) และปัจจัยความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (0.64) ซึ่งอาจเกิดจากความแปรปรวนจากการเก็บข้อมูล และผู้วิจัยจะไม่นำสองตัวแปรนี้ไปใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.4.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Person's Correlations Coefficient)

ทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ปัจจัยที่มีผลสัมประสิทธิ์ ของความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 มาใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการ ทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่นมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มี การทำงานที่บ้าน (Work from home)

	CS_Careerpath	CS_Worklife	CS_Teamwork	Corporate_commitment
CS_Careerpath	1			
CS_Worklife	.382**	1		
CS_Teamwork	.441**	.242**	1	
Corporate_commitment	.745**	.512**	.477**	1

จากตารางจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ได้ผลว่าปัจจัยทั้ง 3 ตัว มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 จึงสรุปผลได้ว่าปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (Corporate commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.14 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	แทนค่าสถิติ
B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระตัวนั้นๆ ในการเอามาเป็นสมการพยากรณ์ เป็น Unstandardized Coefficient
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระตัวนั้นๆ ในการเอามาเป็นสมการพยากรณ์ เป็น Standardized Coefficient
Sig	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
t	ค่าสถิติทดสอบซึ่งแจกแจงแบบ T
**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.15 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ด้านความพึงพอใจของพนักงานที่รับรู้ได้

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.632	3.701

จากตารางที่ 4.15 จะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ได้ทั้งหมด โดยตัวแปรต้นทั้ง 3 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนที่ดีของตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 63.6 (Adjusted R² = 63.2%) และส่วนที่เหลือร้อยละ 36.4 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้วิเคราะห์ มีผลตามนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.618	1.685		-.367	.714
CS_Careerpath	.924	.066	.577	14.032	.000
CS_Worklife	.416	.063	.252	6.639	.000
CS_Teamwork	.318	.077	.162	4.138	.000

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

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีผล ดังนี้

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ($\beta = 0.577$, $p < 0.05$) ซึ่งถ้าหากระดับความคิดเห็นของปัจจัยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นตาม 0.577 หน่วย

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ($\beta = 0.252$, $p < 0.05$) ซึ่งถ้าหากระดับความคิดเห็นของปัจจัยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นตาม 0.252 หน่วย

ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ($\beta = 0.162$, $p < 0.05$)) ซึ่งถ้าหากระดับความคิดเห็นของปัจจัยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นตาม 0.162 หน่วย

สามารถนำมาเขียนเป็นสมการการพยากรณ์ได้ดังนี้

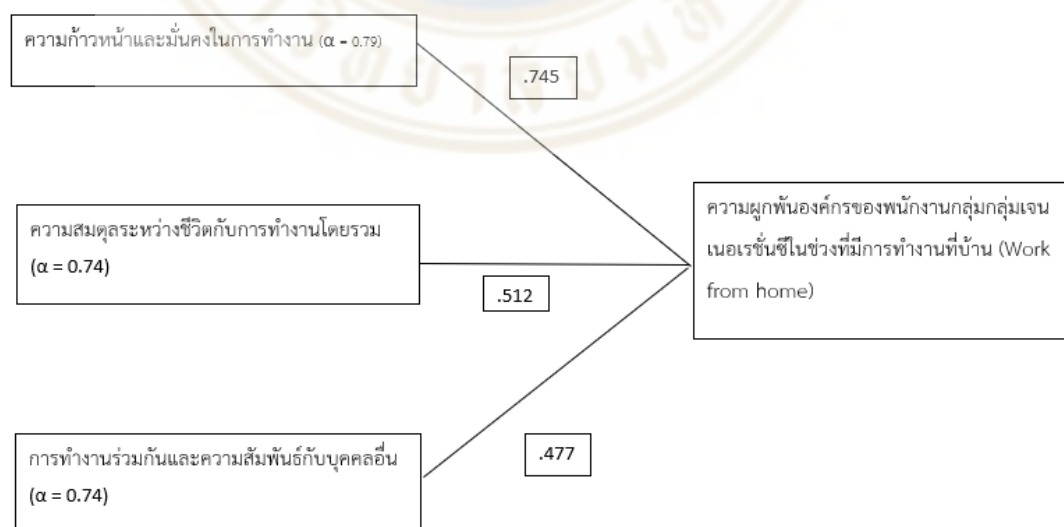
แบบมาตรฐานได้ดังนี้ $Z_{CR} = 0.577(Z_{CS_Carepath}) + 0.252(Z_{CS_Worklife}) + 0.162(Z_{CS_Teamwork})$ และในรูป
คะแนนดิบได้ดังนี้ $CR = 0.577 (CS_Careerpath) + 0.252 (CS_Worklife) + 0.162 (CS_Teamwork)$

ตารางที่ 4.17 สรุปสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเนอ
เรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานงานวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4	ไม่สามารถสรุปผลได้

จากตารางที่ 4.17 จะแสดงผลว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพัน
องค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จึง
ยอมรับสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ส่วนในสมมติฐานที่ 4 ไม่สามารถสรุปผลได้ เนื่องจากค่าความเชื่อมั่น
รายด้านของข้อคำถามในปัจจัยดังกล่าว มีอยู่ที่ 0.49 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงไม่สามารถนำมา
วิเคราะห์ต่อได้

จากผลการวิเคราะห์สมมติฐานสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยใหม่ตามรูป



ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดงานวิจัยใหม่

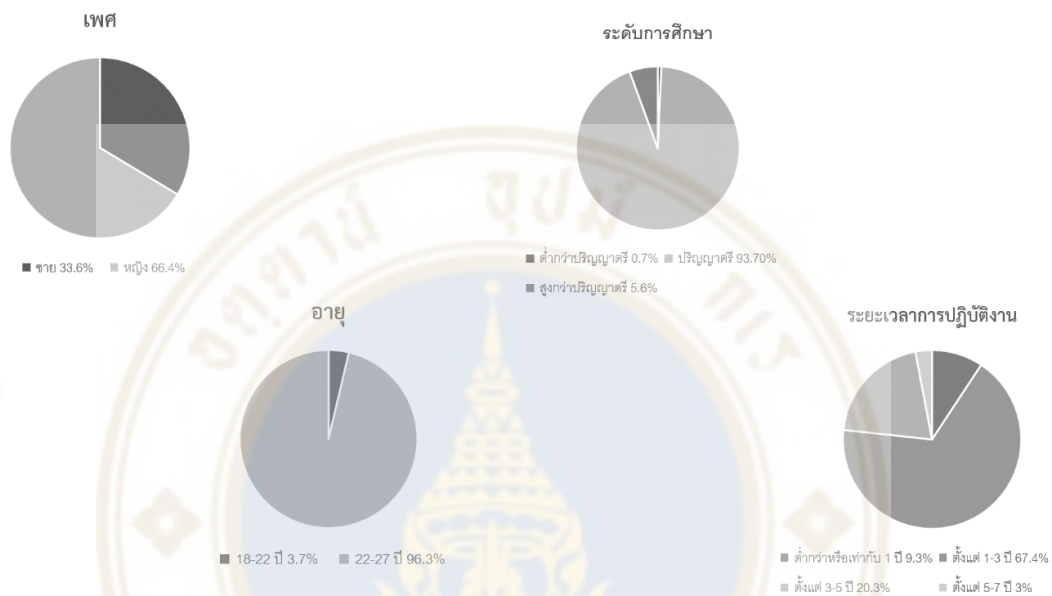
บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” เพื่อวิเคราะห์เอาผลลัพธ์ที่ได้ไปเป็นประโยชน์กับด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ ที่มีการปรับรูปแบบการทำงาน โดยรวบรวมข้อมูลมาจากพนักงานที่ได้มีการปฏิบัติงานจากบ้านจำนวน 331 คน ที่มาจากวิธีการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ผ่านการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Self-Administered Questionnaires) และส่วนในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อาศัยสถิติต่างๆ ดังนี้ ความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ผ่านการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ร่วมการวิจัย



ภาพที่ 5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ มีเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 และเพศชาย 101 คน ที่ร้อยละ 33.60
2. อายุ ส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุ 23-27 ปี จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 96.30 และกลุ่มอายุ 18-22 ปี จำนวนอยู่ที่ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70
3. ระดับการศึกษา จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 93.70 ถัดไประดับที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ท้ายสุดมีต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70
4. ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มจากกลุ่ม 1-3 ปี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40 ถัดไปจะเป็นกลุ่ม 3-5 ปี จำนวน 61 คน เป็นร้อยละ 20.30 กลุ่มที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวนอยู่ที่ 28 คน เป็นร้อยละ 9.30 ท้ายสุดเป็นกลุ่ม 5-7 ปี จำนวน 9 คน ที่ร้อยละ 3.00

5.2 อภิปรายผล

มีปัจจัยอยู่ 3 ด้าน ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม 3) ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งนำมาอภิปรายผลตามข้อ

1. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เนื่องจากเมื่อพนักงานเห็นว่าองค์กรเห็นถึงการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโต และการที่ทางองค์กรได้คำนึงถึงความสำคัญของพนักงาน อยากที่จะรักษาพนักงานเอาไว้กับองค์กร ไม่ต้องคอยระแวงว่าจะถูกไล่ออกหรือไม่ เป็นการทำให้เห็นว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่มั่นคงและก้าวหน้ากับองค์กรนี้ได้ โดยเฉพาะกับช่วงของการระบาดของโรคโควิด-19 ที่ในหลายองค์กรได้มีการปรับลดจำนวนพนักงานลงหรือองค์กรอาจจะต้องปิดตัวลงไป ดังนั้นการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญกับประเด็นนี้ จะสร้างความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มบุคลากร ซึ่งคล้ายคลึงกับงานของ วาทีนี เทียงตรง (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) ได้ผลว่าปัจจัยโอกาสในการก้าวหน้า กับงานที่มั่นคงและปลอดภัย มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในเชิงบวก และเชื่อมโยงกับงานศึกษาของ กรณีธัญญ์ กิมสุข (2563) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา เป็นปัจจัยที่ทรงอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home) ซึ่งทั้งหมดเชื่อมโยงกับทฤษฎีของมาสโลว์ ที่ได้ระบุไว้ว่ามนุษย์ต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งรวมไปถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานด้วย พนักงานไม่กลัวว่าถูกไล่ออกหรือบริษัทจะปิดตัวลงเมื่อไร ช่วยให้เกิดผลด้านลบต่างๆ ซึ่งจะกระทบกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรของตนเองได้

2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เนื่องจากว่าเมื่อพนักงานมีปริมาณภาระงานที่มีความเหมาะสมในแต่ละวัน มีเวลาในการพักผ่อนดูแลตัวเองได้ ภาระงานไม่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ มีเวลาอยู่กับครอบครัวในวันหยุดอย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานรู้สึกดีต่อองค์กร และก่อตัวเป็นความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงงานของ พัชสิริ ชมภูคำ, ณัฐธิดา จักรกวีศิริสุข (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน:กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชั่น Y และเจนเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แสดงให้เห็นว่าแม้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของทั้งสองเจนเนอเรชันจะมีความคล้ายคลึงกัน แต่ว่าเจนเนอเรชัน Z จะเน้นไปที่เรื่อง Work life balance มากกว่าคนเจนเนอเรชัน Y ซึ่งเชื่อมโยงกับงานศึกษาของ กัลยกร รัชชิตา (2557) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้

3. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เนื่องจากว่าเมื่อพนักงานได้ทำงานกันเป็นทีม ทุกคนที่เกี่ยวข้องช่วยแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างเต็มที่ ได้ติดต่อกับคนจากหลายๆ ฝ่าย ทำให้สานสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ในองค์กรจนเป็นบรรยากาศของความเป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งมีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงกับงานศึกษาของ ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวที่ได้ระบุไว้ว่าการที่ได้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลที่ได้ก็มีความคล้ายคลึงกับงานศึกษาของ วิศรุต รัตนธรรม (2559) ที่ได้ระบุไว้ว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และบรรยากาศองค์กรที่ดีมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กร ซึ่งทั้งหมดสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer's ERG Theory) ที่ได้ระบุไว้ว่ามนุษย์ต้องการความสัมพันธ์ (Related Needs) อยากที่จะมีสัมพันธ์อันดีกับผู้คนรอบๆ ตัว

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. เรื่องความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานจะเห็นได้ชัดว่าที่ตัวบริษัทเปิดโอกาสและส่งเสริมให้เติบโต ประกอบกับพนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้า ตัวองค์กรรับรู้ถึงความสำคัญและต้องการรักษาสมาชิกคนนั้นเอาไว้ มีโอกาสในการปรับเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น และตัวองค์กรมีความมั่นคงสามารถเติบโตไปได้ เพราะฉะนั้นนายจ้างควรที่จะคำนึงถึงแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกๆ คน ควรออกแบบนโยบายที่ชัดเจนสำหรับทุกๆ ตำแหน่งในองค์กร ประกอบกับควรมีการสื่อสารถึงบุคลากรอย่างทั่วถึงเพื่อให้รู้ถึงวิธีการหรือเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นที่มีความชัดเจน ประกอบกับการที่ฝ่ายบริหารหรือหัวหน้างานให้การสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานให้มีความก้าวหน้า ไปถึงเป้าหมายได้ ซึ่งในช่วงของการ WFH ทางองค์กรหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรควรมีหาช่องทางใหม่ๆ หรือมีการปรับปรุงวิธีการที่จะสื่อสารกับพนักงาน เพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานตลอดในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งจะสามารถช่วยบุคลากรผูกพันต่อองค์กรขึ้น

2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมจะเห็นได้ว่าการที่องค์กรให้งานที่พอดีกับระยะเวลาในการทำงานหนึ่งวัน พนักงานมีเวลาในวันหยุดกับครอบครัว มีเวลาในการ

พักผ่อนดูแลตัวเอง ไม่ส่งผลให้เกิดผลกระทบทางลบต่างๆ เช่น ทำให้เครียด นอนไม่หลับ เพราะฉะนั้นองค์กรควรพิจารณาถึงความสำคัญในการออกแบบหรือจัดสรรจำนวนของงานที่ต้องจัดการในแต่ละวันให้มีพอดี ไม่หนักจนเกินไปจนกินเวลาพัก มีการจัดสรรเครื่องมือเข้ามาช่วยเหลือพนักงานในการ WFH และกำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางของการ WFH ที่จะช่วยให้ทำงานได้ราบรื่นไม่รบกวนชีวิตส่วนตัว เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาได้พักผ่อน ดูแลตัวเอง และสามารถไปใช้เวลาว่างกับครอบครัวได้มากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดโอกาสที่จะมีปัญหาด้านลบต่างๆ ถึงสภาพกายและสภาพจิตใจของพนักงานจากการปฏิบัติงานที่หนักมากไป รวมไปถึงองค์การอาจจะจัดกิจกรรมต่างผ่านออนไลน์ เช่น การทานอาหารกลางวันร่วมกันผ่านทางออนไลน์ การแนะนำสัปดาห์เลี้ยงของพนักงานแต่ละคน คลาสออกกำลังกายหรือคลาสสอนทำอาหาร เป็นต้น ซึ่งทางองค์การอาจจะนำกิจกรรมเหล่านี้ไปต่อยอดหรือปรับปรุงเป็นกิจกรรมในรูปแบบออนไลน์ที่ครอบครัวของพนักงานสามารถเข้าร่วมด้วยได้ เพื่อเป็นการสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับครอบครัวของพนักงาน ซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรได้คำนึงความสำคัญทั้งในส่วนของตัวบุคลากรและครอบครัวของบุคลากรด้วย ซึ่งจะเป็นการช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากทั้ง 3 ปัจจัย พบว่าเมื่อมีอุปสรรคในงานผู้รับผิดชอบงานนั้นๆ ต้องช่วยแก้ไขปัญหาได้ดี ตามมาด้วยการทำงานเป็นทีม มีการติดต่อฝ่ายต่างๆ เสมอ มีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้สนิทกับบุคคลต่างๆ รวมถึงเพื่อนร่วมงาน เพราะฉะนั้นจึงต้องพิจารณาถึงการส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีมภายในองค์กร ผ่านการเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานได้ทำความรู้จักกัน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งในขณะทำงานและนอกเหนือไปจากการปฏิบัติงาน โดยทางองค์การอาจจะนำเอาเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยเหลือและส่งเสริมการระดมสมองหรือเสนอไอเดียต่างๆ ในช่วง WFH เช่น สร้างออฟฟิศเสมือนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ (Virtual Office) หรือจะเป็นพวกแอปพลิเคชันที่ช่วยในการระดมสมองออกมาเป็นไอเดียต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น Miro, Slack เป็นต้น เพื่อเข้ามาสนับสนุนการ WFH อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งหมดอาจจะนำมาปรับเป็นแผนการทำงานในรูปแบบของ Hybrid ที่บ้างวันทำงานจากที่บ้าน มีบ้างวันได้มาเจอกันแบบตัวต่อตัว เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์กันทั้งสองรูปแบบควบคู่กันไป

4. ทางองค์กรควรพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของตัวปัจจัยต่างๆ ที่มีผลถึงความผูกพันของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันซีในช่วงของการ WFH โดยเรียงตามผลที่ได้ดังนี้ เริ่มจากปัจจัยแรกที่สำคัญมากที่สุดด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และในลำดับสุดท้ายเป็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม

5. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อาจจะมีบทบาทสำรวจในองค์กรตัวเองอยู่เสมอๆ เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลภายใต้บริบทขององค์กรตัวเองว่าเป็นอย่างไร โดยสามารถใช้ทั้งคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิด เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกและมีความเฉพาะเจาะจงขององค์กรตัวเอง และสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาในจุดต่างๆ ที่ยังบกพร่องไป รวมไปถึงเป็นช่องทางในการเปิดรับข้อเสนอแนะต่างๆ จากคนในองค์กรได้โดยตรง ซึ่งจะช่วยให้ทางองค์กรสามารถที่จะสร้างและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. งานในอนาคตควรมีการพิจารณาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพนักงานในช่วงของการ WFH อื่นๆ อย่างเช่น ปัจจัยค่าตอบแทน ลักษณะหรือประเภทของงาน กลุ่มอาชีพที่แตกต่าง เพื่อเป็นการศึกษาถึงตัวแปรที่ต่างออกไป ซึ่งอาจจะกระทบต่อบุคลากรในกลุ่มเจนเนอเรชันซี
2. งานในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันซีที่มีการปฏิบัติงานที่บ้านเพียงกลุ่มเดียว การศึกษาวิจัยในอนาคตควรมีเพิ่มกลุ่มเจนเนอเรชันอื่นๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบหรือหาข้อเท็จจริงว่าจะคล้ายคลึงหรือต่างกันอย่างไร
3. งานในอนาคตควรจะทำในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้เป็นข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นในด้านของผลจากตัวแปรและปัจจัยต่างๆ ถึงความผูกพันองค์กร ซึ่งอาจเกิดเป็นผลลัพธ์ที่มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้นได้
4. งานในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น อาจจะเปลี่ยนไปศึกษาในจังหวัดหรือพื้นที่อื่นๆ เพิ่มเติม และมีข้อมูลที่มีความทั่วถึงมากขึ้น รวมไปถึงอาจจะมีการเจาะจงไปตามกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบเพิ่มเติม
5. งานในอนาคตควรจะทำในลักษณะแบบการศึกษาระยะยาว (Longitudinal study) เพื่อเป็นการศึกษาถึงแนวโน้มในช่วงเวลาที่ต่างออกไป ตามสภาพทางสังคม และบริบทที่แตกต่างไปในแต่ละช่วง

5.5 ข้อจำกัดในการทำวิจัย

1. งานในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาแค่ปัจจัยเพียง 3 ตัวเท่านั้น ยังคงมีปัจจัยมากมายนอกเหนือไปจากนี้ที่ยังไม่ได้ถูกค้นคว้าวิจัย

2. งานในครั้งนี้ได้ศึกษากับแค่กลุ่มพนักงานเจนเนอเรชันซีในช่วงที่ WFH เท่านั้น แต่มีเจนเนอเรชันอื่นๆ อีกที่ยังไม่ได้ถูกค้นคว้าวิจัย
3. งานในครั้งนี้มีกรอบระยะเวลาสั้น ส่งผลให้ไม่อาจเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้วางเอาจากการคำนวณทางสถิติที่ได้คำนวณไว้ได้
4. งานในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ยังมีพื้นที่ในเขตหรือจังหวัดอื่นที่ยังไม่ได้ถูกศึกษาอยู่อีก
5. งานในครั้งนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่างในปี พ.ศ.2565 เท่านั้นยังไม่ได้มีการค้นคว้าวิจัยในปีที่ต่างออกไป ซึ่งจะเป็นการวิจัยถึงผลที่แตกต่างออกไปตามระยะเวลาและบริบทที่ต่างไป
6. งานในครั้งนี้ยังไม่ได้มีการระบุเจาะจงไปถึงกลุ่มอุตสาหกรรมที่กลุ่มตัวอย่างทำงานอยู่



บรรณานุกรม

- Brandinside.asia. (2021) อีกด้านของการ *Work From Home*: สายสัมพันธ์ในออฟฟิศหดหาย คนหมดไฟกันเป็นแถบ. สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2565, จาก <https://brandinside.asia/work-from-home-affect-communication-collaboration/>
- The Matter. (2021) *Hybrid Working* กำลังจะมา แล้วออฟฟิศของเราเหมาะกับการทำงานแบบไหน. สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2565, จาก <https://thematter.co/social/workplace/hybrid-working/156934>
- เนาวรัตน์ เจริญสุข. (2553). แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย. ปรินญาวิทยา ศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหาร โรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤษ ธีรารักษ์. (2011). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและการบริการนานาชาติ (หลักสูตรนานาชาติ) วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เบญจมาพร อาษากิจ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่ง. ปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรณีธัญญ์ กิมศุก. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (*Work from home*). สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤษชัย อนุธรรมณี. (2020) *Work From Home* กับ *Digital Transformation*. สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2565, จาก <https://www.ftpi.or.th/2020/36624>
- กัลยกร รัชชิตดา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล. ปรินญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ขนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด*.
- จารุ น้ำชูศรี. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตภา นากา. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล*. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี*. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรวัดน์ ถนอมธรรม. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชัชวาล เรืองประพันธ์. (2539). *สถิติพื้นฐาน*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- ชัยสิทธิ์ ธีรเทศ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับผลลัพธ์ต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพร กังวาลสิงหนาท. (2558). *วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถนัดกิจ จันกิเสน (2563). *JobsDB เผยผลวิจัย คนทำงานเปลี่ยนมา Work from Home ดีขึ้น 3 เท่า และ 46% บอกชั่วโมงทำงานเพิ่ม*. สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2565, จาก <https://thestandard.co/jobsdb-research-work-from-home/>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทิพย์ชนก เสนผดุง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นัญญิกา บุญรักษาสัตย์. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัชสิริ ชมภูคำ และ ณัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงงูใจในการทำงาน:กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- มนิษา โล่เจริญกุล. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รักษัรต์มี วุฒิमानพ. (2555). *ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งทิวา สมตน. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วสิน ฉิมสวัสดิ์. (2017). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกร โรงพยาบาลรามาริบัติ*. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคม เศรษฐศาสตร์และการบริหาร (หลักสูตรนานาชาติ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชรภรณ์ วายลม. (2563). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วาทีณี เทียงตรง. (2559). *การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)*. งานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิศรุต รัตนธรรม. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรสุขภาพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลชลบุรี*. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วีรพล ประทีปวรคุณ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศศิธร สุริยะ. (2557). *ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมยศ นาวิการ. (2536). *การบริหาร = Management พิมพ์ครั้งแรก กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า*.
- สุพรรณภา ครองแถว. (2555). *ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลเวชศาสตร์ฉุกเฉิน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตภาคกลาง*. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรรถัย ตั้งทองเพชร. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท GMM GRAMMY จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- 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.
- Angle, H. L. & Perry, J. L. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 1981; 27: 1-14.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Baron, Robert A. (1989). *Psychology The Essential Science*. Boston: Renslaer Polytechnic Institute.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Cross-Bystrom, A. (2010). *What you need to know about generation Z interactive*. Retrieved from <http://www.imediconnection.com/content/27425.asp>
- Addor, M. L. (2011). *Generation Z: What is the future of stakeholder engagement?*. *Institute for EMERGING ISSUES*: NC State University, 1-7.
- Adecco Group. (2015, April). The difference between gen Z and millennials. Retrieved from <http://www.adeccousa.com/employers/resources/Pages/generation-z-vs-millennialsinfographic.aspx>
- Davis, E. (2020). Our 'new normal'. *Early Years Educator*, 22(1), 14-16.
- Bearne, S. (2015). *Forget millennials, brands need to win over Generation Z*. Retrieved February 28, 2022, from <http://www.campaignlive.co.uk/article/1348169/forget-millennials-brands-need-win-generation-z>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- FABIYANI, N. N., SUDIRO, A., MOKO, W., & SOELTON, M. (2021). Conceptualizing the Role of Work Engagement: A Case Study of the Hotel Sector in Surabaya during the COVID-19. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 485–494. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO5.0485>
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). ‘True Gen’: Generation Z and its implications for companies. Retrieved February 28, 2022, from <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies>
- Gaidhani, L. A. (2019). Understanding the Attitude of Generation Z Towards. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 2804-2812.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Gartner (2020). *9 Future of Work Trends Post-COVID-19*. Retrieved February 28, 2022, from <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/9-future-of-work-trends-post-covid-19/>
- Gómez- Salgado, J, Domínguez- Salas, S, Romero- Martín, M, Romero, A, Coronado- Vázquez, V, Ruiz- Frutos, C. Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic. *J Nurs Manag.* 2021; 29: 1016– 1025. <https://doi.org/10.1111/jonm.13239>
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (2000). *Behavior in organizations*. (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Greenberg, J., (2004). Increasing employee retention through employee engagement, *Alphameasure Incorporated Publication*, October, pp. 3
- Greenberg. J. (2004). Increasing Employee Retention through Employee Engagement. Retrieved January 11, 2013, from <http://ezinearticles.com/?Increasing-EmployeeRetention-Through-Employee-Engage>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Herzberg, F. (1968). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4#Sec12>
- 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., & 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. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Josh, M. (2018). A 16-year-old explains 10 things you need to know about generation Z. Retrieved from <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/1118/pages/a-16-year-old-explains-10-things-you-need-to-know-about-generation-z.asp>
- Lab Manager. (2020). *COVID-19: A History of Coronavirus*. Retrieved February 28, 2022, from <https://www.labmanager.com/lab-health-and-safety/covid-19-a-history-of-coronavirus-2021>
- Macey W. H.; & Schneider, B. (2008). *The Meaning of the employee engagement*. *Industrial and Organizational Psychology*. 1(1): 3-30.
- Mehta, P. (2021). Work from home—Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness. *Journal of Public Affairs*, 21(4), e2709. <https://doi.org/10.1002/pa.2709>
- Merhar, C. (2020). Employee retention: *The real cost of losing an employee*. Retrieved January 23, 2022, 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>.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. Commitment in the workplace toward a general Model. *Human Resource Management Review*, 2001; 11: 299-26.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M. (1982). Employee-organizational Linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.
- Mowday, T. R., Steer, R. M. & Porter, W. L. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 244-247.
- Nagata, T., Nagata, M., Ikegami, K., Hino, A., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., Fujino, Y., Mori, K., & CORoNaWork project (2021). Intensity of Home-Based Telework and Work Engagement During the COVID-19 Pandemic. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(11), 907–912. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002299>
- Reagans, R. & McEvily, B. Network structure and knowledge transfer: the effects of cohesion and range. *Admin. Sci. Q.* 48, 240–267 (2003).
- Renfro, A. (2012, December 5). Meet generation Z getting smart. Retrieved from <http://gettingsmart.com/2012/12/meet-generation-z/>
- Steers, R.M. (1977) . Antecedents and outcomes of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1983) . Motivation and work behavior. New York: McGraw-Hill. ---
----- (1979) . *Motivation and work behavior*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). Generations: *The History of America's Future*. New York, NY: William Morrow and Company, Inc.
- ThaiPBS News. (2020). *The date when Thailand recognized COVID-19*. Retrieved February 28, 2022, from <https://news.thaipbs.or.th/content/290347>
- Thairath online. (2020). *What Do Thais Learn? How COVID-19 Made Their Life Change?* Retrieved February 28, 2022, from <https://www.thairath.co.th/news/society/1826678>.
- Uzzi, B. & Spiro, J. Collaboration and creativity: the small world problem. *Am. J. Sociol.* 111, 447–504 (2005).
- Vance, R. J. (2006). *Employee Engagement and Commitment: A Guide to Understanding, Measuring and Increasing Engagement in your Organization*. London: Kogan Page.

บรรณานุกรม (ต่อ)

World Health Organization. (2021). *WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard*. Retrieved February 28, 2022, from <https://covid19.who.int/>.

Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S. *et al.* The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nat Hum Behav* (2021). <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4>





แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซี
ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (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 18-27 ปี

1. ใช่ 2. ไม่ใช่ จบการทำแบบสำรวจ

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม
เจนเนอเรชันซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่1: ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่2: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ส่วนที่3: ความผูกพันองค์กร

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมวิจัยนี้ เนื่องจากท่านเป็นพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันซีที่อยู่ในช่วง
ทำงานที่บ้าน (Work from home) ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 15 นาที ผู้วิจัยจะขอรับ
แบบสอบถามคืนโดยผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบ
คำถามในแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ คำตอบ
ของท่านมีคุณค่าต่องานวิจัยอย่างยิ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านเป็นความลับโดยจะนำไปใช้
ในการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับ
ความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้องแม่นยำ ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ส่วนที่1: ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 18-22

() 2. 23-27

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงาน

() 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

() 2. ตั้งแต่ 1-3 ปี

() 3. ตั้งแต่3-5 ปี

() 4. ตั้งแต่ 5-7 ปี

() 5. ตั้งแต่ 7-10 ปี

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีในช่วงที่มีกาทำงานที่บ้าน (Work from home)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องว่างทางขวามือท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากบริษัท (Company Support) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)		ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ปานกลาง (3)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยมากที่สุด (5)
1. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน						
1.1	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
1.2	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ					
1.3	ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้					
1.4	ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้					
1.5	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต					
1.6	ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง					

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากบริษัท (Company Support) ที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจนเนอเรชันวายในช่วงที่มีการทำงานที่ บ้าน (Work from home)		ไม่เห็น ด้วย มากที่สุด (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ปาน กลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม						
2.1	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำ ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย					
2.2	ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสมกับ ช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน					
2.3	ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับ ครอบครัวอย่างเต็มที่					
2.4	บริษัทมีการจัดกิจกรรมที่ให้ ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ)					
2.5	ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแล สุขภาพอย่างเหมาะสม					
3. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น						
3.1	การทำงานภายในหน่วยงานของ ท่านเป็นการทำงานเป็นทีม					
3.2	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ของท่านช่วยแก้ไขปัญหาคือ อย่างดี					
3.3	งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่ เสมอ					

3.4	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน					
3.5	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเพื่อเอื้อแก่ต่อกัน					

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากบริษัท (Company Support) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)		ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ปานกลาง (3)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยมากที่สุด (5)
4. การสื่อสารของหัวหน้างาน						
4.1	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ					
4.2	นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์					
4.3	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลล์ของทีม					
4.4	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger)					

4.5	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างาน ของท่านผ่านทางระบบการ ประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของ ทีม					
-----	--	--	--	--	--	--

ส่วนที่ 3 : ความผูกพันองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องว่างทางขวามือท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1.1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะ บอกกับคนอื่นว่าท่านเป็น พนักงานในบริษัทนี้					
1.2	ท่านมีความเชื่อมั่นและ ศรัทธาในบริษัทนี้เสมอ					
1.3	ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคน ต้องร่วมมือกันแก้ไข					
1.4	ท่านคิดว่าการทำงานที่บริษัท นี้ให้ผลตอบแทนและ ผลประโยชน์ที่เหมาะสม					

1.5	ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่าน ยังเลือกที่จะทำงานกับบริษัท ต่อไป					
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
2.1	ท่านเต็มใจทุ่มเทความ พยายามในการทำงานเพื่อให้ บริษัทประสบความสำเร็จ					
2.2	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำ ให้บริษัทประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย					
2.3	วิธีปฏิบัติงานในบริษัทสร้าง แรงจูงใจในการทำงานให้แก่ ท่าน					
2.4	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของบริษัท					
3. ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร						
3.1	ท่านพอใจที่จะทำงาน ล่วงเวลาให้กับบริษัท					
3.2	ท่านพอใจที่ได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
3.3	ท่านรักษาผลประโยชน์ของ บริษัทเป็นเรื่องสำคัญ					
3.4	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้อง ชื่อเสียงของบริษัท					

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาให้มาร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ชยุตม์ เต็มทองทศ (ผู้วิจัย)



COE No. MU-CIRB 2022/062.0905

Mahidol University Central Institutional Review Board
Certificate of Exemption

Title of Project: Factors Affecting Employee Engagement in Generation Z during Working from Home Practice

Protocol Number: MU-CIRB 2022/118.2704

Principal Investigator: Mr. Chayut Termthongthot

Co- Investigators: Assistant Professor Dr. Suparak Suriyankieikaew

Affiliation: College of Management, Mahidol University,

The criteria of Exemption: Research involving the use of survey procedures:

- Recorded information CANNOT readily identify the subject (directly or indirectly/linked) OR
- Any disclosure of responses outside of the research would NOT place subject at risk (criminal, civil liability, financial, employability, educational advancement, reputation)

MU-CIRB is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Date of Determination: 9 May 2022

Signature of Chairperson:

(Emeritus Professor Dr. Wariya Chinwanno)

MU-CIRB Chair

MU-CIRB Address: Office of the President, Mahidol University, 4th Floor, Room Number 411

999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhonpathom 73170, Thailand

Tel: 66 (0) 2849 6224, 6225 Fax: 66 (0) 2849 6224

E-mail: mucirb@gmail.com Website: <http://www.sp.mahidol.ac.th>