

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบิน  
ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบิน  
ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2565



*[Handwritten signature]*

นายฐิติวัฒน์ กิ่งคำ  
ผู้วิจัย

*[Handwritten signature]*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,  
Ph.Ds.  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

*[Handwritten signature]*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ ชนานุศักดิ์,  
Ph.D.  
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

*[Handwritten signature]*

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,  
Ph.D.  
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ  
มหาวิทยาลัยมหิดล

*[Handwritten signature]*

สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล,  
Ph.D.  
กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) สามารถดำเนินการศึกษาได้สำเร็จ ลุล่วงด้วยความเรียบร้อย ด้วยความเมตตาของท่านทั้งหลายที่ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอบพระคุณ อ. ผศ.ดร. สุภรักษ์ สุริยพันธ์เกียรติแก้ว ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้กับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยแนะนำ ให้คำปรึกษาวิธีการทำวิจัย รวมถึงการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ตั้งแต่เริ่มต้นงานวิจัยจนกระทั่งงานวิจัยลุล่วงไปได้ด้วยดี ตลอดจนกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขให้งานวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อเข้าร่วมให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้

จิตติวัฒน์ กิ่งคำ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

FACTORS INFLUENCING THE CORPORATE ENGAGEMENT OF COMPANY IN THE AVIATION INDUSTRY DURING THE WORK FORM HOME

ฐิติวัฒน์ กิ่งคำ 6350357

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถุณ ชนานุศักดิ์, Ph.D., สุทธาทิพย์ กำรพิพัฒนกุล, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานในบริษัทในอุตสาหกรรมการบินที่มีระบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ที่มีหรือเคยมีระบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) จำนวน 403 คน โดยทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนาและข้อมูลเชิงอนุมาน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์กร/ การทำงานที่บ้าน

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ณ
<b>บทที่ 1</b> <b>บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	3
1.3 คำถามงานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์	4
<b>บทที่ 2</b> <b>แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>5</b>
2.1 การทำงานทางไกล	5
2.1.1 ความหมาย	5
2.2 อุตสาหกรรมการบิน	6
2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	7
2.3.1 ความหมาย	7
2.3.2 ความสำคัญ	9
2.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	12
2.3.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	16
2.4 กรอบงานวิจัยและสมมติฐานในงานวิจัย	20
2.4.1 กรอบงานวิจัย	20
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
<b>บทที่ 3</b> <b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>44</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย	44

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	45
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
3.5.1 การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)	47
3.5.2 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)	47
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	47
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	<b>48</b>
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	52
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันองค์กร	55
4.4 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability)	57
4.5 การทดสอบสมมติฐาน	58
4.5.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Person's Correlations Coefficient)	58
4.5.2 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)	59
<b>บทที่ 5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>63</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	63
5.1.1 สรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
5.1.2 สรุปข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	64
5.1.3 สรุปข้อมูลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	64
5.1.4 สรุปข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	64
5.1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	65
5.2 อภิปรายผล	66
5.3 ข้อเสนอแนะ	70
5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	70

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต	71
5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย	72
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>73</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>79</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	80
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>88</b>



## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ	11
2.2	สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา	22
2.3	สรุปงานวิจัย	36
4.1	แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามเพศ	48
4.2	แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามอายุ	49
4.3	แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา	49
4.4	แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	50
4.5	แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามอายุงาน	51
4.6	แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาที่มีระบบการทำงานที่บ้าน	51
4.7	แสดงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	52
4.8	แสดงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	52
4.9	แสดงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	53
4.10	แสดงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม	53
4.11	แสดงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ	54
4.12	แสดงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร	55
4.13	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของ Cronbach's Alpha (N = 30)	57
4.14	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของ Cronbach's Alpha (N = 403)	57
4.15	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและความผูกพันต่อองค์กร	59
4.16	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)	59



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.17 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	61
5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	65



## สารบัญรูปลูกภาพ

รูปภาพ		หน้า
2.1	องค์ประกอบของอุตสาหกรรมการบิน	6
2.2	เครื่องมือที่ใช้วินิจฉัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน	15
2.3	ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory)	17
2.4	แผนภาพแสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการ (A Graphic Comparison of Theories of Motivation)	19



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมการบินนับว่าเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมของโลกที่มีความนิยมอันดับต้นๆ และส่งผลต่อเศรษฐกิจ โลกมากที่สุดอุตสาหกรรมหนึ่ง เนื่องจากอุตสาหกรรมการบินนั้นถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ทำการเชื่อมโยงผู้คน ธุรกิจ และวัฒนธรรมของคนทั่วโลกเข้าด้วยกัน จึงสามารถเรียกได้ว่าการบินเป็นอุตสาหกรรมที่เชื่อมโยงและสนับสนุนเศรษฐกิจโลก ซึ่งในประเทศไทยนั้นถือได้ว่าอุตสาหกรรมการบินคืออุตสาหกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในด้านการอำนวยความสะดวกทางการค้าและการท่องเที่ยวทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ การสร้างงานในภาคประชาชน และสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ

อุตสาหกรรมการบินเป็นอุตสาหกรรมที่ให้ความสำคัญในการให้บริการซึ่งจะต้องได้รับความจงรักภักดีจากผู้โดยสารและสถาบันการบินต่าง ๆ รวมถึงเป็นอุตสาหกรรมที่เป็นตัวกลางในการเดินทางเพื่อส่งเสริม และสร้างรายได้รวมถึงผลกำไรให้แก่ประเทศชาติ โดยเฉพาะในช่วงระยะเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมา การบินในหลายประเทศมีการเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งประเทศที่มีการเติบโตในอุตสาหกรรมการบินเป็นอย่างมาก จากรายงานสถานะอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย จัดทำโดยสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2562 พบว่า จำนวนผู้โดยสารในปี พ.ศ. 2562 มีจำนวน 165 ล้านคน โดยเพิ่มขึ้นจากปี 2561 ที่มีจำนวนผู้โดยสารเพียง 162 ล้านคน (สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย, 2562) ซึ่งจากสถิติสามารถประเมินได้ว่าอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยเจริญเติบโตขึ้น รวมถึงปัจจุบันมีสายการบินเกิดขึ้นหลายสายที่ให้บริการแก่ผู้โดยสาร เพื่อเป็นทางเลือกในการเดินทางแก่ผู้โดยสารมากยิ่งขึ้น

แต่ในช่วงปลายปี พ.ศ. 2562 หลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยต้องประสบพบเจอปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้เกิดภาวะวิกฤตทางด้านสาธารณสุขและยังมีผลกระทบต่อในชีวิตประจำวันของประชาชนและเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัวลง บางธุรกิจได้หยุดหรือปิดการดำเนินการ รวมถึงอุตสาหกรรมการบินที่รับผลอย่างรุนแรงซึ่งผลกระทบรุนแรงมากกว่าวิกฤตการณ์ครั้งอื่น ๆ ที่ผ่านมา โดยจากรายงานสถานะอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย จัดทำโดยสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยมีจำนวนผู้โดยสาร 58.25 ล้านคน ลดลงจากปี พ.ศ. 2562 ที่มีจำนวน 165 ล้านคน คิดเป็น -64.7%

(สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย, 2563) จากสถิติที่อาจหมายถึงเศรษฐกิจหยุดชะงัก และส่งผลถึงองค์กรในอุตสาหกรรมการบินต้องรับมือและแก้ไขอย่างเร่งด่วนเนื่องจากขาดรายได้จากธุรกิจที่ต้องหยุดชะงัก บางองค์กรต้องลดเงินเดือนพนักงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายในองค์กร แต่บางองค์กรเกิดการเลิกจ้าง ปรับโครงสร้างองค์กรใหม่เพื่อรับมือกับวิกฤตการณ์ซึ่งส่งผลให้ต้องมีการเลิกจ้างพนักงานบางส่วน เช่น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ออกประกาศ เรื่อง เลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยพนักงาน จำนวน 854 คน เนื่องจากประสบปัญหาขาดทุนสะสมต่อเนื่อง ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาด ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการการบินได้ตามปกติ (สำนักข่าว Thai PBS, 2564) เป็นต้น ซึ่งพนักงานบางคนที่ยังได้ทำงานอยู่กับองค์กรก็ต้องประสบปัญหาการลดสวัสดิการ เงินเดือนที่อาจไม่ได้รับเท่าเดิม รวมถึงมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น อาทิเช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต

หลังจากประสบปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 รัฐบาลไทยได้ออกข้อกำหนดเพื่อควบคุมสถานการณ์ในการระบาดของโรคที่อันตรายอย่างร้ายแรง ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563 ส่งผลให้ในหลายธุรกิจ อุตสาหกรรมต้องปิดตัวหรือหยุดชะงัก รวมถึงอุตสาหกรรมการบินต้องเปลี่ยนแปลงไป และส่งผลให้กระบวนการทำงานหรือรูปแบบการปฏิบัติงานเดิมที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานหรือในสถานที่ที่องค์กรจัดหาให้ ต้องเปลี่ยนเป็นการทำงานที่บ้าน เพื่อลดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ เนื่องจากมาตรการการทำงานที่ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือรูปแบบการปฏิบัติงานจากการปฏิบัติงาน ณ สถานที่ที่ขององค์กรเป็นการทำงานหรือปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง ส่งผลให้เกิดการขาดความต่อเนื่องในการทำงาน เสี่ยงบุคลากรที่มีความสามารถไปจากองค์กร และอาจเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ความไม่ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน การขาดมาสาย การลาออก ซึ่งรวมถึงทำให้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรลดน้อยลง ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น การสื่อสารในองค์กรหรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ฯลฯ ซึ่งการที่บริษัทได้สูญเสียพนักงานไปนั้น ก็ทำให้องค์กรต้องเสียต้นทุนแฝงมากมายเช่นการสรรหาพนักงานใหม่ การฝึกอบรมใหม่ ซึ่งในอุตสาหกรรมการบินนั้นการรับพนักงานใหม่นั้นจะต้องมีการฝึกอบรมและสอบใบอนุญาตต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถที่จะทำงานในหน้าที่นั้น ๆ ได้ทันทีอีกด้วย

ในทุก ๆ องค์กรทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ โดยเฉพาะองค์กรในอุตสาหกรรมการบินนั้นเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในหลายตำแหน่ง ซึ่งเรียกได้ว่าทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นอย่างมาก ทำให้องค์กรที่มีการวางแผนถึงนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี การดูแลทุกข์สุขและสวัสดิการของพนักงานได้เป็นอย่างดี จะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงาน

หรือปฏิบัติงานได้ราบรื่นและยั่งยืน เป็นผลให้ความคิดที่ว่าองค์กรที่ดีไม่ควรละเลยในการดูแล และเรียนรู้กลยุทธ์ด้านความผูกพันองค์กร เพื่อเกิดผลประโยชน์ที่ดีขององค์กรต่อไป

สรุปได้ว่าทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมการบินถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก สำหรับการขับเคลื่อนธุรกิจ เนื่องจากต้องมีการใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในหลายตำแหน่ง ซึ่งจะต้องมีการเรียนและการสอบต่อใบอนุญาตต่าง ๆ อยู่เสมอ ส่งผลให้บุคลากรลาออกจากองค์กรไป ทำให้องค์กรได้รับผลกระทบเกี่ยวกับการสร้างบุคลากรและฝึกฝนบุคลากรเพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออก อีกทั้งบุคลากรที่ทำงานมานานนั้นจะมีทักษะและประสบการณ์ในการแก้ปัญหาที่สูงกว่า และระยะเวลาในการเรียนรู้จะต้องใช้เวลานานพอสมควร ทำให้บุคลากรในอุตสาหกรรมอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการในอนาคต ซึ่งถือเป็นการสูญเสียโอกาสทางธุรกิจและเศรษฐกิจที่ไม่อาจสามารถประเมินความเสียหายได้ ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาวิจัยในเรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบิน ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยหรือตัวแปรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยผลการวิจัยอาจเป็นประโยชน์แก่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการบินในการนำไปวางแผนนโยบายการบริการงานด้านทรัพยากรบุคคลสำหรับการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการบิน อาจส่งผลทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของทีมบริหารทรัพยากรขององค์กร ตลอดจนเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสายงาน รวมถึงส่งผลประโยชน์ไปยังเศรษฐกิจของประเทศและเชื่อมโยงไปยังเศรษฐกิจโลกต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาและเตรียมความพร้อมในการดำเนินการเรื่องความผูกพันของพนักงานให้แก่องค์กรที่เกี่ยวข้อง

## 1.3 คำถามวิจัย

ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

#### 1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานทุกระดับของบริษัทในอุตสาหกรรมการบินที่มีหรือเคยมีระบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home)
2. การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงเลือกใช้วิธีการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน
3. ช่วงเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่าง มิถุนายน – กรกฎาคม 2565 รวมทั้งสิ้น 1 เดือน

#### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)
2. ทราบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างเสริมความผูกพันองค์กร
3. ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

#### 1.6 นิยามศัพท์

1. การทำงานที่บ้าน (Work from home) หมายถึง การทำงานที่พนักงานไม่ต้องเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงาน โดยใช้การสื่อสารโทรคมนาคมแทน แต่ก็ยังได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงเหมือนกับการทำงานปกติ
2. อุตสาหกรรมการบิน (Aviation Industry) หมายถึง ธุรกิจการขนส่งทางอากาศ หรือธุรกิจการบิน ประกอบไปด้วย ธุรกิจสายการบิน ธุรกิจเครื่องบิน ธุรกิจท่าอากาศยาน ธุรกิจบริการเครื่องช่วยในการเดินอากาศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการบิน
3. พนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบิน หมายถึง พนักงานในทุกระดับขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมการบิน
4. ความผูกพันองค์กร (Employee engagement) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมั่นใจในการทำงานเพื่อองค์กร

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยโดยศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 การทำงานทางไกล
- 2.2 อุตสาหกรรมการบิน
- 2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 2.4 กรอบงานวิจัย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 การทำงานทางไกล

##### 2.1.1 ความหมาย

ณ ปัจจุบันการทำงานด้วยระบบการทำงานทางไกล กำลังเป็นที่นิยมเป็นอย่างสูง เนื่องจากประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโคโรนา 2019 ซึ่งต้องมีการรักษาระยะห่างทางสังคม รวมถึงหลีกเลี่ยงชุมชนที่แออัดเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค ส่งผลให้ประเทศไทยมีการปฏิบัติโดยใช้ระบบการทำงานทางไกลเพิ่มมากขึ้น ทั้งที่เป็นหน่วยงานราชการ หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งจากการค้นคว้าและศึกษา พบว่ามีการให้ความหมายรวมถึงอธิบายในหลายมุมมองของการทำงานทางไกล โดยใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยสรุปเนื้อหาและการให้ความหมายของการทำงานทางไกล ดังนี้

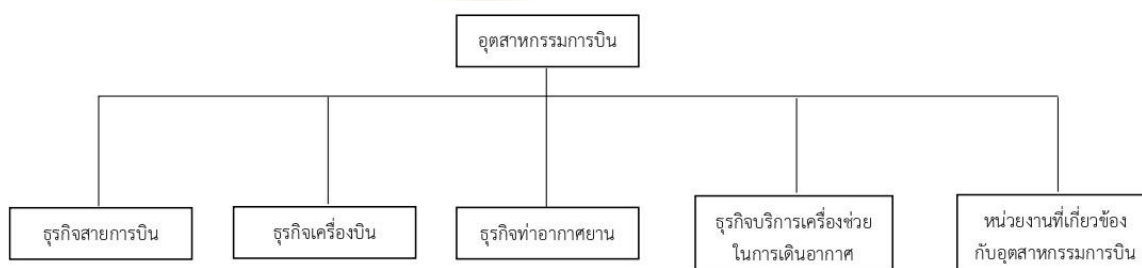
การทำงานทางไกล (Teleworking) หมายถึง รูปแบบหรือคำแทนของเทคโนโลยี เป็นการจัดการการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งสามารถให้พนักงานปฏิบัติงานจากบ้านได้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเป็นรูปแบบการย้ายจากตัวงานสู่พนักงานแทนการเคลื่อนย้ายพนักงานสู่ตัวงาน (Nilles, 1998) การทำงานนอกสถานที่ (Telecommuting) หมายถึง การทำงานที่ประกอบไปด้วยความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ (Flexitime and Flexiplace) และการใช้การสื่อสารข้อมูล

อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic communication) ซึ่งเป็นการเคลื่อนย้ายการทำงานจากสำนักงานไปสู่ที่บ้านหรือสถานที่อื่น ๆ โดยใช้การสื่อสารทางไกล (Kugelmass, 1995) สำนักงานเสมือน (Virtual office) คือการที่พนักงาน ไม่จำเป็นต้องทำงานเป็นประจำที่สำนักงานทุกวัน ส่งผลต่อพนักงานทำให้สามารถปฏิบัติงาน ณ สถานที่อื่น ๆ ได้ และเชื่อมโยงการประสานงานเข้าด้วยกันผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะในประเทศที่มีพื้นที่จำกัดมาก (ธีรยุทธ วัฒนาสุภโชค, 2553) การทำงานโดยใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ (E-working) หมายถึงการทำงานที่หลากหลายสถานที่ เป็นการทำงานโดยอาศัยการใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม (James and Hopkinson, 2006) การทำงานที่บ้าน (Work From Home) หมายถึง การทำงานหรือการปฏิบัติงาน โดยเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากในสำนักงานของหน่วยงานปกติเป็นที่บ้านหรือที่พัก ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม (กานต์ บุญศิริ, 2563)

## 2.2 อุตสาหกรรมการบิน

อุตสาหกรรมการบิน (Aviation Industry) เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่วัดด้วยการขนส่งทางอากาศ

อุตสาหกรรมการบินหรือการขนส่งทางอากาศเป็นการขนส่งประเภทหนึ่งที่ขนส่งผู้โดยสารและสินค้า รวมถึงไปรษณีย์ภัณฑ์ทางอากาศด้วยเครื่องบิน ซึ่งมีความเร็วสูง เป็นการคมนาคมที่เชื่อมโยงและครอบคลุมทั้งในประเทศและต่างประเทศไว้ด้วยกันไม่ว่าระยะทางจะไกลเท่าไรก็ตาม ซึ่งส่งผลให้เกิดการติดต่อกันทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระหว่างประเทศ (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2548)



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของอุตสาหกรรมการบิน : บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2548



## 2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### 2.3.1 ความหมาย

จากการค้นคว้าและศึกษางานวิจัย พบว่ามีการใช้ความหมายของความผูกพันองค์กรใน 2 รูปแบบ ระหว่าง ความผูกพัน (Engagement) และความผูกพัน (Commitment) ซึ่งมีความหมายในทิศทางเดียวกัน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความรู้สึกเป็นหนึ่งเป็นเดียวกัน การเปิดเผยถึงการเป็นส่วนเดียวกับองค์กร ความผูกพันที่มีต่ออุดมการณ์ เป้าประสงค์หรือเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร หรือการที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีส่วนร่วมต่อองค์กร เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเต็มที่ และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Buchanan, 1974)

ความผูกพันองค์กร หมายถึง การประเมินพนักงานเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อองค์กรทางด้านบวก รวมถึงความตั้งใจในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุและประสิทธิผลสำเร็จในอุดมการณ์หรือเป้าหมายขององค์กร (Sheldon, 1971)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายว่า ความ หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ และหมายถึง อาการ เช่น ความทุกข์ ความสุข และความผูกพัน หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่เป็นต้น ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม ต่อ หมายถึง เชื่อมติดหรือประสานกัน และองค์กร หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน ในบางกรณีหมายถึงความรวมถึงองค์การด้วย

ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความต้องการระบุดตนเอง การแสดงตนเอง การทุ่มเทให้แก่องค์กรของพนักงาน ซึ่งจะแสดงออกในเชิงของ การมีความเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมาย จุดประสงค์หรือเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจและเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำเป้าหมายให้สำเร็จ และมีความต้องการหรือปรารถนาที่จะคงไว้ รักษาไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกต่อองค์กร (Porter, Steers, Mowday and Boulian, 1974)

ความผูกพันองค์กร (Employee engagement) หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะพฤติกรรมที่มีของพนักงานต่อองค์กร การแสดงถึงความเชื่อมั่นที่ยอมรับต่อเป้าหมาย ปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์กับองค์กร ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มีความจงรักภักดี และมีความต้องการในการอยู่กับองค์กรตลอดไป (กรณีธัญญ์ กิมสุก, 2563)

ความผูกพันองค์กร หมายถึง การมองถึงองค์กร ทักษะคิด และการมีความรู้สึกต่อองค์กร ในทิศทางบวก ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน และความต้องการที่จะตั้งใจ ทุ่มเทพปฏิบัติงานหรือทำงาน เพื่อทำให้บรรลุเป้าประสงค์ จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายได้ขององค์กรได้ (วารุณี คำแก้ว, 2550 อ้างถึงใน นัฏฐิการ บุญรักษาสัตย์, 2564)

ความผูกพันองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งเป็นการยึดเหนี่ยวทางจิตใจของพนักงานกับองค์กร ซึ่งอาจแตกต่างกับงานที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน การแสดงตัวต่อองค์กร ซึ่งสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของพนักงานต่อองค์กรนั้นจะแสดงถึงลักษณะ 3 ประการในรูปแบบความรู้สึก ดังนี้ (Meyer & Allen, 1991 อ้างถึงใน วิกรานต์ จรทะผา, 2557)

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective commitment) คือ การที่พนักงานมีอารมณ์ทางบวกกับการยึดเหนี่ยว การยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จขององค์กร และปรารถนา (Want to) ที่จะอยู่กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) คือ ความผูกพันส่วนตัวต่อองค์กร เนื่องจากมีสิ่งที่ยึดติดกับองค์กรอยู่ เช่น ลงทุนกับองค์กร เพื่อนร่วมงาน สังคม เป็นต้น ทำให้มีความรู้สึกต่อความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเรื่อย ๆ ซึ่งอาจเกิดจากความเชื่อหรือความคิดที่ว่า หากลาออกจากที่นี่ไปจะไม่สามารถหาที่ดีกว่านี้ได้ ซึ่งพนักงานมีความจำเป็น (Has to) ที่ต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) คือ การที่พนักงานรู้สึกได้ถึงหน้าที่ของตนที่จะต้องอยู่กับองค์กร เพราะรู้สึกถึงองค์กรได้ให้ประโยชน์กับตนเอง พนักงานจึงจะตอบแทนองค์กรบ้าง รวมถึงพนักงานอาจมีความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยอยู่ในระดับมาตรฐานตามความสำคัญที่ตกลงหรือทำสัญญากันไว้กับองค์กร (Schalk & Freese, 1997)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อของแต่ละบุคคลที่ผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความจงรักภักดี ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยม และความผูกพันต่องานและองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ (Joe and Bruce, 1911 อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพราหมณ์, 2546)

1. การยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การยินยอมทำตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อรับผลจากการกระทำจากองค์กร เช่น เงินเดือน

2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การยอมกระทำตามเป้าหมายขององค์กร และภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การซึมซับค่านิยมองค์กร (Internalization) คือ การนำค่านิยมองค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

ความผูกพันองค์กร คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังการและพลังใจ รวมถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร (Kanter, 1968)

เฮวิต (Hewitt) ให้ความหมายว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะแสดงถึงพฤติกรรม 3 อย่างต่อองค์กร ดังนี้ (Hewitt Associate, 2004 อ้างถึงใน ชนิกันต์ สุวรรณทรัพย์, 2564)

1. พูด (Say) หมายถึง การพูดถึงองค์กรในแง่บวกต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีแนวโน้มจะดำเนินการไปในทิศทางที่พูดหรือสนทนากับลูกค้าขององค์กรในทิศทางบวก

2. อยู่ (Stay) หมายถึง ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

3. มุ่งมั่น (Strive) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และสุดความสามารถ มีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อความสำเร็จขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่น และลึกซึ้ง ของพนักงานต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 3 ประเด็น ดังนี้ (Northcraft & Neale, 1990 อ้างถึงใน สุวรรณ โกเมศ, 2554)

1. ความมีศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าประสงค์และค่านิยมขององค์กร

2. ความตั้งใจในการพยายามในสิ่งที่มีอยู่เพื่อองค์กร

3. ความตั้งใจในการเป็นส่วนหนึ่งหรือสมาชิกขององค์กร

### 2.3.2 ความสำคัญ

ความผูกพันองค์กรเป็นตัวกำหนดหรือทำนายความสำเร็จขององค์กร ที่เกิดจากพนักงานที่มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายและค่านิยมในทิศทางเดียวกันและตรงกันกับองค์กร รวมถึงมีความเต็มใจที่ปฏิบัติหรือดำเนินงานเพื่อจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (สุวรรณ โกเมศ, 2554)

ความผูกพันองค์กร มีความสำคัญ ถ้าหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลให้บรรลุเป้าประสงค์หรือเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน พนักงานมิให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมต่อองค์กร พนักงานมีความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (นัฐิการ บุญรักษาสัตย์, 2564)

ความผูกพันองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้ (จารุณี วงศ์คำแน่น, 2537 อ้างถึงใน พิชญากุญญศิริปัญญา, 2545)

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถประมาณการหรือประเมินอัตราการลาออกล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งอาจมากกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันขององค์กรเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นแรงผลักดันหรือจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีมากขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของขององค์กรร่วมกัน

3. เสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

4. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสื่อกลางระหว่างความต้องการของพนักงานกับเป้าประสงค์ขององค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

5. การลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลจากการมีความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันอาจส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ได้ดังนี้ (ภรณี กิริ์ติบุตร, 2529 อ้างถึงใน จูติมา หลักทอง, 2557)

1. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างมาก ส่งผลให้มีความปรารถนาในการอยู่กับองค์กร เพื่อให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย โดยพนักงานมีความเต็มใจและศรัทธา
3. เนื่องจากพนักงานมองเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองปฏิบัติอยู่สามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ จึงสาเหตุที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เต็มใจและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร พนักงานมีความผูกพันอย่างมากต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
4. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพัน มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากต่อองค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีระดับสูงกว่าพนักงานอื่น

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงขับเคลื่อนให้พนักงานในองค์กรดำเนินงานหรือปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Mowday, 1982 อ้างถึงใน ชีระ วิรัชธรรม สาธิต, 2532)

การศึกษาของ สถาบันการศึกษาการจ้างงาน (Institute for Employment Studies (IES)) ศึกษาความผูกพันของพนักงาน พบว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จะพบสิ่งต่าง ๆ ในตัวของพนักงาน ดังนี้ (ชัยทวี เสนาะวงศ์, 2550 อ้างถึงใน สุวรรณิ โภเมศ, 2554)

1. เชื่อมมั่นในคุณค่าขององค์กร
2. พัฒนาปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง
3. เข้าใจในกระบวนการการบริหารงานขององค์กร ทั้งในขนาดใหญ่และขนาดย่อย
4. ยอมรับ เชื่อมมั่น ให้เกียรติต่อผู้อื่น และเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น

5. มีความพร้อม เต็มใจและร่วมมือที่จะปฏิบัติงาน ไปข้างหน้า
6. พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
7. อัตราการลาออก รวมถึงการหยุดงาน อยู่ในระดับต่ำ

ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่า การปฏิบัติงานต่าง ๆ สามารถผลักดันให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงแสดงถึงความเป็นห่วงกับความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร จะแสดงถึงว่าองค์กรนั้น ได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานสำเร็จแล้ว ซึ่งอาจส่งผลต่อภาพรวมในการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้ (วิลาวรรณ ธิพิไพศาล , 2550 อ้างถึงใน วิกิรานต์ จรทะผา, 2557)

1. เสริมสร้างกำลังใจแก่พนักงานในการร่วมมือในการทำงานเพื่อองค์กร
2. สร้างแรงศรัทธา ความเชื่อมั่นในการทำงานแก่พนักงาน
3. สร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม
4. สร้างความจงรักภักดี และการเสียสละเพื่อองค์กรของตน
5. สร้างมาตรฐานในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
6. สร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น
7. จัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ตารางที่ 2.1 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ (Newstorm & Davis, 1983 อ้างถึงใน ชัลวานา ฮะธานี, 2550: 9-10)

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
ระดับต่ำ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. อัตราการลาออกลดน้อยลง</li> <li>2. ความเสียหายในการทำงานน้อยลง</li> <li>3. คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. อัตราการลาออก การขาดงานเพิ่มขึ้น</li> <li>2. ขาดความตั้งใจที่อยู่กับองค์กร</li> <li>3. ปริมาณงานต่ำ</li> <li>4. ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร</li> </ol>
ระดับกลาง	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น</li> <li>2. หยุดความตั้งใจที่จะลาออก</li> <li>3. ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พนักงานจะจำกัดบทบาทของตนเอง</li> </ol>

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
		2. พนักงานจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการไม่ทำงาน 3. ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
ระดับสูง	1. รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน 2. พนักงานยอมรับในการเพิ่มผลผลิต 3. การแข่งขันให้หน้าที่การงานเพิ่มขึ้น 4. บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	1. ทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ 2. พนักงานขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัว 3. พนักงานไม่พอใจกับสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 4. พนักงานจะทำผิดกฎระเบียบ และไม่เข้าข้างองค์กร

### 2.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และปัจจัยความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ซึ่งเป็นปัจจัยแรงจูงใจ ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยคุณภาพชีวิต และปัจจัยในส่วนของหัวหน้างาน (กรณีธัญญ์ กิมศุก, 2563)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร นั้น มีอยู่ด้วยกัน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ปัจจัยการสื่อสารของหัวหน้างาน และปัจจัยความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (นัญญิกานันท์ บุญรักษาสัตย์, 2564)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร รวมถึงการรักษาพนักงานไว้ ประกอบไปด้วย 10 ประการ ดังนี้ (Greenberg, 2004 อ้างถึงใน กรณีธัญญ์ กิมศุก, 2563)

1. วัฒนธรรมเกี่ยวกับความนับถือให้ความสำคัญถึงคุณค่าของงาน
2. อุปกรณ์การทำงาน มีความสมบูรณ์และเพียงพอต่อการทำงาน
3. โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการพัฒนา

4. การให้ความยุติธรรมและรางวัลอย่างเป็นธรรม
5. ความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในระดับสูง
6. ความชัดเจนในความคาดหวังต่องาน
7. ปฏิบัติงานและเตือนพนักงานอย่างเหมาะสม
8. การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
9. การรับฟังความคิดเห็น
10. การสนับสนุนพนักงานและกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากการสำรวจพนักงานจำนวน 2,000 คน ซึ่งระบุว่า การสื่อสารคือสิ่งสำคัญสูงสุดในการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กร การให้โอกาสในการให้มุมมอง และความคิดเห็นของพนักงาน และนำไปปฏิบัติเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในความผูกพัน รวมถึงระบุว่าสิ่งสำคัญอีกอย่างคือการสื่อสารในส่วนของข่าวสาร การรับแจ้งเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร ให้พนักงานได้รับฟัง (CIPD, 2006 อ้างถึงใน Markos, 2010)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีอยู่ 13 ประการ ดังนี้ (Sundaray, 2001)

1. การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment)
2. การออกแบบงาน (Job Designing)
3. โอกาสในการพัฒนาตามสายอาชีพ (Career Development Opportunities)
4. ความเป็นผู้นำ (Leadership)
5. การเพิ่มขีดความสามารถ (Empowerment)
6. โอกาสที่เท่าเทียมและการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม (Equal Opportunities and Fair Treatment)
7. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)
8. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
9. ค่าตอบแทน (Compensation)
10. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety)
11. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
12. การสื่อสาร (Communication)
13. ผลประโยชน์ของครอบครัว (Family Friendliness)

ผลการศึกษาพบว่าเกือบสองในสามของพนักงานที่ได้ทำการสำรวจ พนักงานมีความต้องการในส่วนของโอกาสในการเจริญเติบโต ก้าวหน้าอย่างพึงพอใจในงานของตน ความสัมพันธ์

อย่างแน่นแฟ้นระหว่างผู้จัดการและพนักงานเป็นส่วนผสมที่สำคัญในการเป็นสร้างความผูกพันและรักษาพนักงานไว้ (The Blessing White, 2006)

สามอันดับแรกของคุณลักษณะของที่ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ ความท้าทายในต้วงาน การที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจ สนใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน และการให้อำนาจในการตัดสินใจ (The Towers Perrin Talent Report, 2003)

ผู้จัดการที่ต้องการสร้างความผูกพันของพนักงานในที่ทำงาน ต้องปฏิบัติดังนี้ (Development Dimension International, 2005 อ้างถึงใน Markos, 2010)

1. พยายามจัดเพื่อให้เป็นไปตามกลยุทธ์ (Align efforts with strategy)
2. การเพิ่มขีดความสามารถ (Empowerment)
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน (Promote and encourage teamwork and collaboration)
4. ส่งเสริมการเติบโตและการพัฒนา (Help people grow and develop)
5. ให้การสนับสนุนและการยอมรับตามความเหมาะสม (Provide support and recognition where appropriate)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แบ่งเป็น 7 ประการ ดังนี้ (Hewitt Associates, 2004)

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมและเป้าหมายขององค์กร (Culture and purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาส (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร มีดังนี้ (สวนีย์ แก้วมณี, 2549 อ้างถึงใน นัฏฐิกา บุญรักษาสัตย์, 2564)

1. การได้ทำงานในองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ ผลประกอบการที่ดี และการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลต่อพนักงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน
2. การได้ทำงานกับหัวหน้างานที่ชื่นชอบ เนื่องจากหัวหน้างานเป็นส่วนสำคัญในการใช้ชีวิตในการทำงาน
3. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน



4. การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ ทำให้เกิดความภูมิใจในที่ได้ทำงานที่สร้างผลกระทบที่ดีต่อองค์กร

5. การได้รับการชื่นชมและเห็นคุณค่าในตนเอง

6. การใช้ชีวิตอย่างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร คือการสร้างความรู้สึกรู้สึกให้มีความภูมิใจในตนเอง และมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อการเกิดความรู้สึกผูกพันขึ้น โดยบทบาทสำคัญมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้ (Institute for Employee Studies, 2004 อ้างถึงใน ชิตานันท์ พงศ์ละไม, 2560)

1. พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

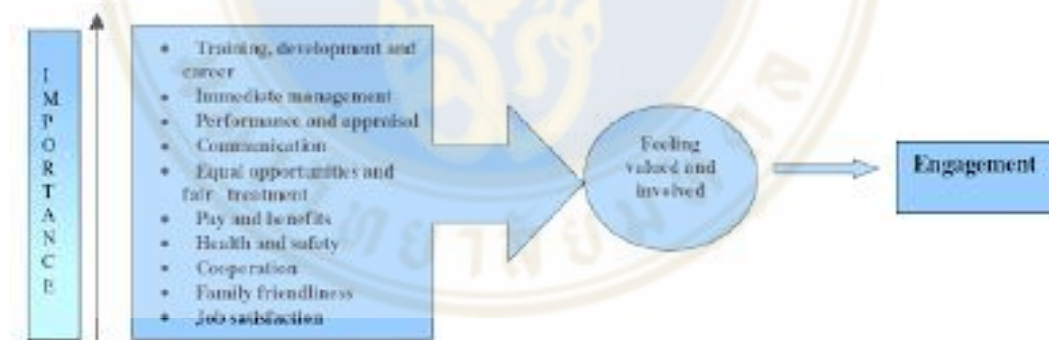
2. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการเอาใจใส่ต่อสุขภาพของพนักงานและการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็นอย่างดี

3. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพนักงานมีคุณค่าสำหรับองค์กร

4. พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับการพัฒนา

5. การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

นอกจากนี้ยังอธิบายถึงเครื่องมือที่ใช้ในการวินิจฉัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างความการมีส่วนร่วมของพนักงาน และความรู้สึกมีคุณค่า



ภาพที่ 2.2 เครื่องมือที่ใช้วินิจฉัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน

ที่มา : Institute for Employee Studies (IES), 2004

จากภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวินิจฉัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การฝึกอบรม และการพัฒนาในการทำงาน (Training, Development and career)

2. การควบคุมหรือการจัดการ (Immediate Management)

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน (Performance and appraisal)

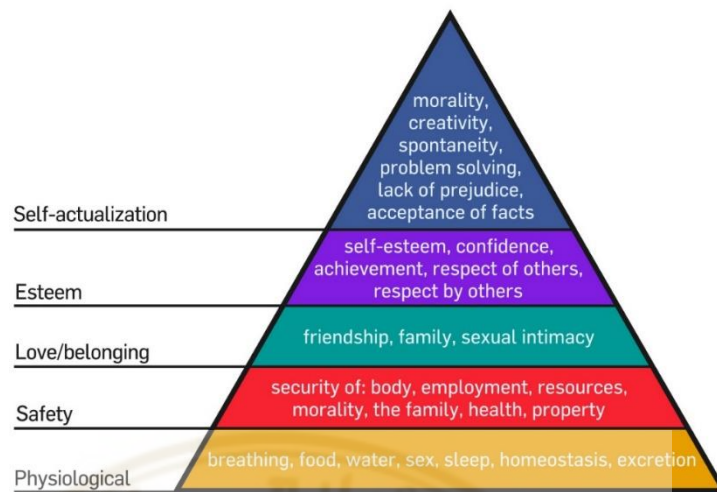
4. การสื่อสาร (Communication)
5. โอกาสที่เท่าเทียมและการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม (Equal Opportunities and Fair Treatment)
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pay and benefits)
7. ความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety)
8. ความร่วมมือ (Cooperation)
9. มิตรภาพแบบคนในครอบครัว (Family friendliness)
10. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

#### 2.3.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.4.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ถูกเสนอโดย อับราฮัม มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ชั้น โดยเชื่อว่ามนุษย์จะได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำสุดจนถึงในระดับหนึ่งแล้วจะเกิดความต้องการในขั้นถัด ๆ ไป โดยแบ่งไว้ ดังนี้ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน Gibson Ivancevich Donnelly Konopaske, 2012)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological) เป็นลำดับขั้นขั้นต่ำสุด เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทั้งหมดเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการทางด้านอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย รวมถึงการหายจากอาการเจ็บป่วย
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety and security) คือ ความต้องการสำหรับความปลอดภัย เช่น ความต้องการเสรีภาพ อิสรภาพภัยคุกคาม เหตุการณ์ที่คุกคาม หรือสภาพแวดล้อม
3. ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความรักความสัมพันธ์และทางสังคม (Belongingness, social and love) คือ ความต้องการในส่วนของ การมีสังคม การมีความสัมพันธ์ ความผูกพัน และความรัก
4. การมีฐานะทางสังคม (Esteem) คือ ความต้องการในส่วนของความภาคภูมิใจในตนเองและได้รับความเคารพจากผู้อื่น
5. ความต้องการสูงสุดในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของทุกลำดับขั้น เป็นความต้องการเติมเต็มตนเองโดยการใช้ความสามารถ ทักษะ เพื่อเติมเต็มในส่วนของตนเอง ความต้องการที่จะทำในสิ่งที่อยากทำ



### ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory (Maslow, 1943))

#### 2.3.4.2 ทฤษฎี อีอาร์จี (ERG) ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎี อีอาร์จี (ERG) ของแอลเดอร์เฟอร์ มีความเห็นด้วยกับทฤษฎีของมาสโลว์ที่ความต้องการส่วนบุคคลจะต้องแบ่งไปตามลำดับขั้น แต่แอลเดอร์เฟอร์ได้ระบุนามาเพียง 3 ลำดับตามความต้องการ ดังนี้ (Alderfer, n.d. อ้างถึงใน Gibson Ivancevich Donnelly Konopaske, 2012)

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence) คือ ความต้องการปัจจัยต่างๆ อาหาร อากาศ น้ำ ค่าจ้าง และสภาพการทำงาน
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness) คือ ความต้องการความเกี่ยวพันหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรัก ความต้องการในการยอมรับทางสังคม
3. ความต้องการการเติบโตก้าวหน้า (Growth) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต

โดยที่ความต้องการดำรงชีวิต (Existence) สอดคล้องกับความต้องการลำดับ 1 และลำดับ 2 ของมาสโลว์ ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness) สอดคล้องกับความต้องการ ลำดับ 3 ของมาสโลว์ และความต้องการการเติบโตก้าวหน้า (Growth) สอดคล้องกับความต้องการ ลำดับ 4 และลำดับ 5 ของมาสโลว์ ซึ่งทฤษฎีระหว่างแอลเดอร์เฟอร์ และมาสโลว์มีความแตกต่างกันตรงที่ ทฤษฎีของมาสโลว์นั้นความต้องการลำดับล่างต้องได้รับการเติมเต็มอย่างมี

ประสิทธิภาพก่อนจึงจะสามารถไปความต้องการลำดับต่อไปได้ ในทางตรงกันข้ามทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) ของแอลเดอร์เฟอร์สามารถมีความต้องการในหลายลำดับชั้นในระยะเวลาเดียวกันได้

#### 2.3.4.3 ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก คือ ทฤษฎีที่พูดถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฮิร์ซเบิร์กทำการทดสอบทฤษฎีโดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มวิศวกร และนักบัญชี จำนวน 200 คน โดยให้ตอบแบบสอบถาม โดยตัวอย่างคำถาม เช่น คุณสามารถอธิบายในรายละเอียดได้ไหมว่าเวลาที่คุณรู้สึกดีเป็นพิเศษเกี่ยวกับงานของคุณ หรือ คุณสามารถอธิบายในรายละเอียดได้ไหมว่าเวลาที่คุณรู้สึกแย่เป็นพิเศษเกี่ยวกับงานของคุณ โดยผลจากการเก็บข้อมูลจึงได้จำแนกเป็นสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors) (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน Gibson Ivancevich Donnelly Konopaske, 2012)

ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) คือ ปัจจัยพื้นฐานที่ต้องมี ซึ่งมีผลต่อการมีแรงจูงใจหรือไม่มีแรงจูงใจของพนักงานก็ได้ ยกตัวอย่าง เช่น เงินเดือน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ แต่ไม่ได้เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน หากปัจจัยนี้บกพร่องหรือไม่เป็นไปตามที่ต้องการจะส่งผลถึงความไม่พอใจของพนักงานในการทำงาน ซึ่งเหมือนเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่ส่งผลโดยตรงกับแรงจูงใจของพนักงาน

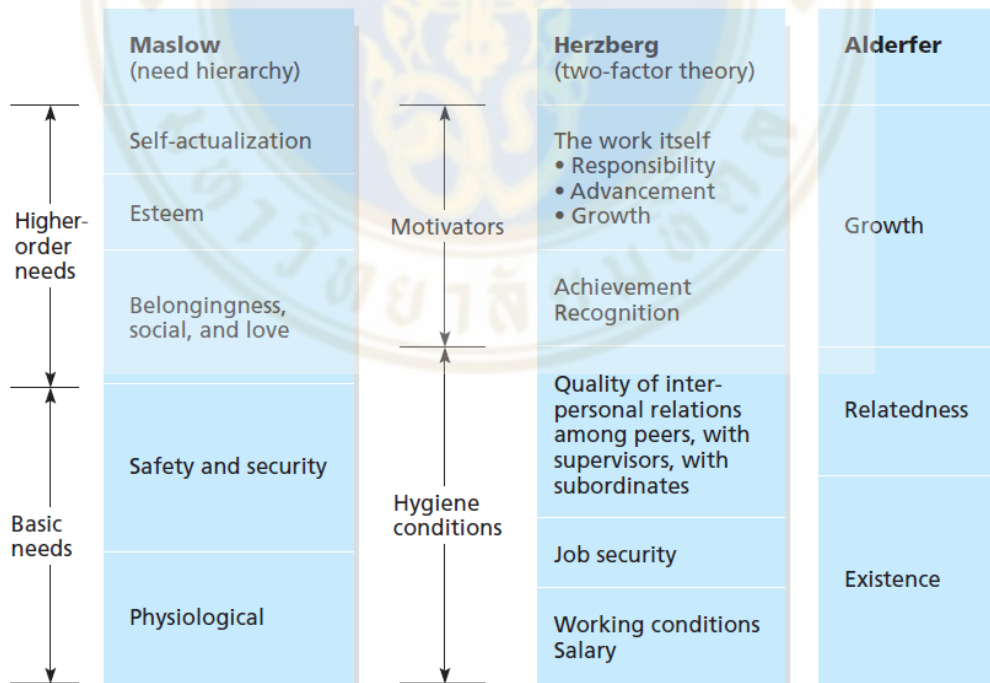
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors) คือปัจจัยที่มีเพื่อไว้เป็นแรงจูงใจ สิ่งกระตุ้นให้พนักงานทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความตั้งใจในการทำงาน โดยเหมือนเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความอยากทำงานหรือความตั้งใจในการทำงาน เป็นแรงกระตุ้นแรงจูงใจเพื่อทำงานให้แก่องค์กร ยกตัวอย่าง เช่น ความเจริญก้าวหน้าในสายงาน การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นลักษณะอย่างหนึ่งของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร

โดยยกตัวอย่างเงื่อนไขถ้าหากพนักงานได้รับเงินเดือนในระดับที่พึงพอใจ ภาระงานมั่นคง มีความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า งานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย เงื่อนไขนี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อพนักงาน ซึ่งมีทั้งปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors) ผู้จัดการควรที่จะมอบหมายงานที่ท้าทายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพและได้รับพนักงานที่มีประสิทธิภาพ

ถ้าหากเป็นเงื่อนไขที่พนักงานได้รับเงินเดือนในระดับที่พึงพอใจ การงานมั่นคง มีความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า แต่งานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่มีความท้าทาย ซึ่งทำให้เกิดความน่าเบื่อในการทำงาน โดยมีเพียงปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) แต่ไม่มีปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors) ทำให้ไม่มีแรงจูงใจและอาจทำให้พนักงานลาออกได้ ผู้จัดการสามารถแก้ไขหรือทบทวนรายละเอียดของงานของพนักงาน และมอบหมายงานที่ท้าทายและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและได้รับงานที่มีประสิทธิภาพได้

ถ้าหากเป็นเงื่อนไขที่พนักงานไม่ได้รับเงินเดือนที่ชอบธรรม ไม่มีความมั่นคงทางกรงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่ดีระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความท้าทาย น่าเบื่อ จึงทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่มีปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors) เกิดขึ้น ทำให้อัตราการลาออกของพนักงานสูง ประสิทธิภาพของงานต่ำ อัตราการขาดงาน/ลางานสูง โดยการที่จะป้องกันคือการเพิ่มปัจจัยทั้งด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจต่อพนักงาน

ทฤษฎีที่ยกมาทั้ง 3 ทฤษฎี เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับกันจะเป็นไปดังนี้

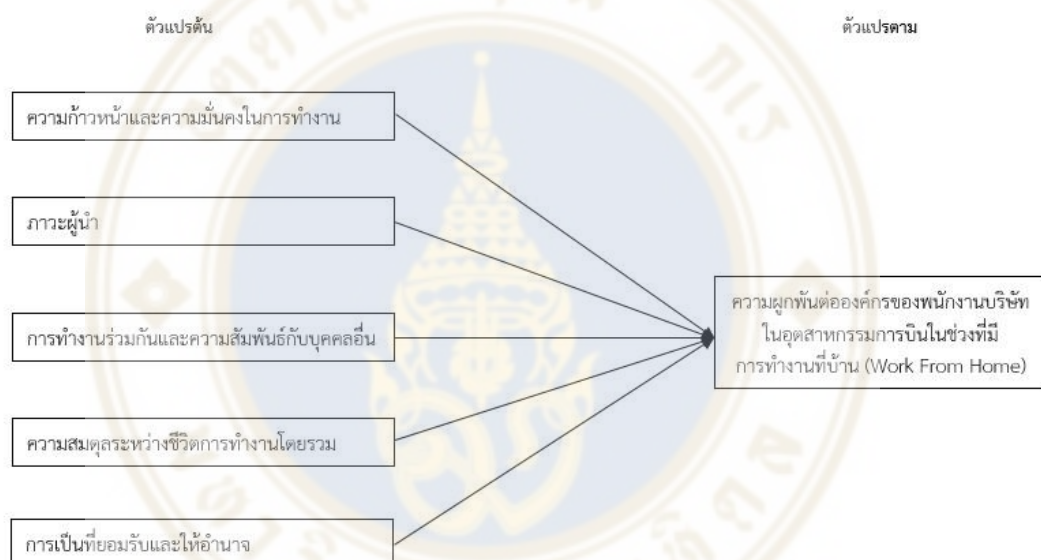


ภาพที่ 2.4 แผนภาพแสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการ (A Graphic Comparison of Theories of Motivation)

โดยความต้องการลำดับที่ 1 และ 2 ของทฤษฎีมาสโลว์ ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) จากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก และความต้องการลำดับที่ 1 และ 2 ของทฤษฎีแอลเดอร์เฟอร์ จะเป็นเพียงความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการลำดับที่ 3 4 และ 5 ของทฤษฎีมาสโลว์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors) จากทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก และความต้องการลำดับที่ 3 ของทฤษฎีแอลเดอร์เฟอร์ จะเป็นความต้องการที่เพิ่มสูงขึ้นมาอีกชั้น

## 2.4 กรอบงานวิจัยและสมมติฐานในงานวิจัย

### 2.4.1 กรอบงานวิจัย



### 2.4.2 สมมติฐานในงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 5 : ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



ตารางที่ 2.2 สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
1	ภรณ์ธัญญ์ กิมศุก (2563)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home)	Quantitative	1) ปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย การเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน 2) ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือและอุปกรณ์ ผลประโยชน์ตอบแทนรวม คุณภาพชีวิต และหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน เพียง 3 ตัวประกอบ ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนรวม คุณภาพชีวิต และหัวหน้างาน
2	ธิตานันท์ พงศ์ละไม (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัท เบรินน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด	Quantitative	1) องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่องาน ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และลักษณะของการบริหาร 2) องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และลักษณะของการบริหาร 3) องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ



ตารางที่ 2.2 สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
3	ชัลวานา สะธานี (2550)	ความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	Quantitative	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลบวกกับความผูกพันของพนักงาน ประกอบ ไปด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความท้าทายและมี อิสระในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้าน โอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการ ทำงาน
4	สุวรรณณี โกเมศ (2554)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันในองค์กรของ อาจารย์วิทยาลัยการ สาธารณสุขสิรินธร สถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	Quantitative	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร มีดังนี้ ด้านความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ภาวะผู้นำ ความน่าเชื่อถือขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความมีอิสระ ของงาน ความเฉพาะเจาะจงของงาน ความท้าทายของงาน ผลย้อนหลังกลับของ งาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร
5	วัชรินทร์ นิตขจรวรคุณ (2564)	การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิด ความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรที่ส่งผลต่อ	Quantitative	มีเพียง 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรตามแนวคิด ของ Kincentric กับความสำเร็จทางธุรกิจ โดยมี ดังนี้ ปัจจัยด้านผู้นำหรือผู้บริหาร

ตารางที่ 2.2 สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
		ความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กรตามแนวคิดของ Kincentric กรณีศึกษา : บริษัทระดับโลกในประเทศไทย		ระดับสูง ปัจจัยด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความปลอดภัย และปัจจัยด้านการติดตามผลสำรวจ
6	ธัญพัทธ์ บัวแย้ม (2560)	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริหาร)	Quantitative	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ) มีปัจจัยดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการจูงใจ ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ 2) ปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบไปด้วย ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความไม่มั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านชีวิตส่วนตัว
7	วริศรา พันธุนิล (2562)	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงาน	Quantitative	ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ และปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันขององค์กร

ตารางที่ 2.2 สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
		ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร แห่งหนึ่ง		
8	ลลิตา จันทรงาม (2559)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันองค์กรของ พนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้า บุคคล	Quantitative	ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการพัฒนาการทำงาน
9	สิทธิตศักดิ์ มณีฉาย (2561)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงานสาย งานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงาน ใหญ่	Quantitative	ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านสะท้อนกลับของงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กร 2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 2.2 สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
10	ทิพานัน ชัยวนนท์ (2562)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกร เจเนอรัลแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร	Quantitative	1) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีเพียง 3 ตัวแปรย่อย ได้แก่ ความหลากหลายของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร 2) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานปัจจัยย่อยทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างานเป็นที่พึงพาได้ และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร 3) ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร 5 ปัจจัยย่อย ได้แก่ บรรยากาศในองค์กร โอกาสในการพัฒนา และก้าวหน้าในงาน ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิต และการบริหารค่าตอบแทน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร
11	ยสบรร อามฤต (2564)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท MML Logistucs	Quantitative	ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความกดดันในงาน ได้แก่ ด้านภาระงานที่มากเกินไป ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร อาจเป็นเพราะพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทำให้รู้สึกว่างานมีความท้าทาย ไม่เบื่อหน่าย ด้านความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ ด้านระยะเวลาที่เร่งรีบ ด้านความไม่ชัดเจนของบทบาท ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร และปัจจัยทรัพยากรในงาน ได้แก่ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ด้านการมีอิสระในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร ด้านโอกาสความก้าวหน้า ไม่

ตารางที่ 2.2 สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องจากความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย
12	วริศรา วิศิษฐ์โสภณ (2562)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	Quantitative	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนรางวัลและการชื่นชม ด้านความก้าวหน้าเติบโตและโอกาสในการทำงาน และด้านทัศนคติที่มีต่องาน
13	นัญญิกา บุญรักษาสัตย์ (2564)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)	Quantitative	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ได้แก่ ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปัจจัยการสื่อสารของหัวหน้างาน
14	วนิดา วงศ์สะอาด (2561)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	Quantitative	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2.2 สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
15	ลลิตา สุกแสงปัญญา (2561)	ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (หน่วยงานส่วนกลาง)	Quantitative	ปัจจัยคัดสรรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยคัดสรรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยคัดสรรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยคัดสรรด้านโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะโครงสร้างองค์กรของกรมอนามัยมีการปรับเปลี่ยนอำนาจการบริหารจัดการและการแบ่งส่วนราชการอย่างค่อยเป็นค่อยไป
16	ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์ (2556)	ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ในส่วนของงานสารสนเทศ มีความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กร	Qualitative	ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรด้าน IT จำนวน 14 คน พบว่า ปัจจัยความมั่นคงของบริษัทและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านรายได้ และ ปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
17	ฐิตาภัทร์ ทุทุมมา (2563)	แรงจูงใจในการทำงานที่มี ผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด	Quantitative	1) แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน 2) แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน 3) แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2.2 สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน สำหรับ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะงาน ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง เป็นเพียงปัจจัยที่ช่วยไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน
18	วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563)	ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัทระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)	Quantitative	ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านวันหยุด ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี สำหรับปัจจัยความพึงพอใจสวัสดิการด้านสุขภาพ และความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในส่วนพนักงานที่ปฏิบัติการสถานี
19	ศิรินภัส นพธนาวัฒน์ (2562)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัท ผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลัง	Quantitative	เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า มี 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ

ตารางที่ 2.2 สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
		แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร		องค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร สูดท้ายปัจจัยด้านการบริหารองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
20	กรวิภา วรรณแสง (2560)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย	Quantitative	ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะงานและการบริหารงาน มีเพียง 3 ปัจจัยย่อย ได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร
21	รัศมี ชัยวิริยะกุล (2560)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด	Quantitative	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบไปด้วย ลักษณะของงานที่ทำ ความหลากหลายของงานที่ทำ ความรับผิดชอบของงานที่ทำ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน สภาพของการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบไปด้วยความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร



ตารางที่ 2.2 สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
22	นริศรา ฉัตรเจริญศิริ (2562)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	Quantitative	ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบไปด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบไปด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร
23	พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว (2561)	การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สถานเอกอัครราชทูตแห่งหนึ่งประจำประเทศไทย	Qualitative	จากการสัมภาษณ์พนักงานชาวไทยในสถานเอกอัครราชทูตแห่งหนึ่งประจำประเทศไทย จำนวน 15 คน ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการ หัวหน้างาน ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน บุคคล การได้รับความรู้ ค่าตอบแทน ชื่อเสียงองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก บุคลากรภายนอก หรือผู้มาติดต่อ เป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานผูกพันต่อองค์กร
24	จิตติพร วิชิต (2561)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการ	Quantitative	ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิต และโอกาสในการพัฒนาและ

ตารางที่ 2.2 สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
		บริหารองค์กรและด้าน ลักษณะงานของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นวายของ บริษัทเครื่องสำอางแห่ง หนึ่งในประเทศไทย		ก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบไปด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ปัจจัยด้านความชัดเจนในงาน และความท้าทาย ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร
25	ชนิกานต์ สุวรรณ ทรัพย์ (2564)	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงานกับความผูกพัน ของพนักงานธนาคาร เอกชนสำนักงานใหญ่ แห่ง หนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ ระบาดของเชื้อไวรัสโคโร นา 2019 (COVID-19)	Quantitative	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วย 8 ตัวประกอบ ได้แก่ ด้าน การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ สังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชน สำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2.2 สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
26	Ryan Nathaniel Mitchell (2015)	ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารเสมือนจริงและความผูกพันของพนักงาน	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่า จำนวนระยะเวลาที่หัวหน้าใช้การสื่อสารเสมือนจริงและมีคุณภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในทางบวก หัวหน้างานที่มีการสื่อสารบ่อยเป็นประจำ และมีคุณภาพในการสื่อสารที่รับรู้ได้ดีกว่า มีแนวโน้มที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันมากขึ้น
27	Kwasi Dartey-Baah and Rexford Kojo Agbozo (2021)	การเมืองขององค์กรส่งผลต่อความสามารถของผู้นำในการดึงดูดพนักงานธนาคารชาวกานาได้หรือไม่	Quantitative	จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน และการรับรู้เรื่องการเมืองภายในองค์กร (POPS) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน และยังไม่สามารถคลี่คลายความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำและความผูกพันของพนักงาน
28	Ruud Gerards, Andriesde Grip and Claudia Baudewijns (2017)	การทำงานแบบใหม่ (New Ways of Working) สามารถเพิ่มความผูกพันในการทำงานได้หรือไม่	Insights from the literature	ผลการวิจัย พบว่า แนวทางหรือองค์ประกอบของการทำงานแบบใหม่ (New Ways of Working) 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการผลลัพธ์ การเข้าถึงองค์ความรู้ขององค์กร และการเข้าถึงสถานที่ทำงานแบบเปิดที่ที่ไม่มีค่าบริการ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการเข้าถึงองค์ความรู้ขององค์กร และการเข้าถึงสถานที่ทำงานแบบเปิดที่ที่ไม่มีค่าบริการ จะได้รับผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 2.2 สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
29	Ling Suan Choo, Norlah Mat and Mohammed Al-Omari (2013)	แนวทางปฏิบัติขององค์กร และความผูกพันของ พนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศ มาเลเซีย	Quantitative	แนวทางปฏิบัติขององค์กร ได้แก่ การสื่อสารภายในองค์กร การให้รางวัลและการ ได้รับการยอมรับ และการพัฒนาพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ที่ 43.2 เปอร์เซนต์ของค่าความแปรปรวน
30	Prapti Mutha and Manjari Srivastava (2021)	ถอดรหัสภาวะผู้นำเพื่อ ยกระดับความผูกพันของ พนักงานในทีมเสมือนจริง	Qualitative (Phase 1) / Quantitative (Phase 2)	ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเป็นบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันของ พนักงานในทีมเสมือนจริง พฤติกรรมของภาวะผู้นำในการเป็นเปลี่ยนแปลง มี อิทธิพลและสร้างแรงจูงใจต่อความผูกพันของพนักงานในทีมเสมือนจริง โดยเน้น ว่าความไว้วางใจต่อสมาชิกในทีม ส่งผลต่อความผูกพัน และเป็นตัวกลางใน ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการสื่อสารของภาวะผู้นำในการ เปลี่ยนแปลงกับความผูกพันของพนักงานในทีมเสมือนจริง
31	Nisha Chanana & Sangeeta (2020)	แนวทางในการมี ปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ในช่วงการระบาดของเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)	Conceptual paper based on secondary data	ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในช่วงของการระบาดของเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) องค์กรรู้ว่าพนักงานที่มีความผูกพันของ พนักงานคือกุญแจสำคัญในความสำเร็จในช่วงที่เวลาที่ยากลำบาก องค์กรหลาย แห่งกำลังพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการสร้างความผูกพันของพนักงาน เช่น การ ประชุมแบบเสมือนจริง การเรียนรู้การพัฒนาเสมือนจริง การจัดสัมมนาผ่าน

ตารางที่ 2.2 สรุปรายวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				<p>เว็บไซต์กับผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม รวมถึงการสัมมนาเกี่ยวกับความเครียด ความวิตกกังวล การจัดกิจกรรม Team building การให้พนักงานมีส่วนร่วมในหลาย ๆ กิจกรรม เช่น การเข้าร่วมฝึกอบรม แม้แต่การให้คำปรึกษาทางออนไลน์ รวมถึงการให้ feedback การทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน และเพิ่มความรู้สึกผูกพัน และทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในและมุ่งมั่นต่อองค์กรในสถานการณ์ การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)</p>

ตารางที่ 2.3 สรุปงานวิจัย

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
1	กรณ์ชนัญญ์ กิมศุก (2563)	การเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ผลประโยชน์ตอบแทนรวม คุณภาพชีวิต และหัวหน้างาน
2	ชิตานันท์ พงศ์ละไม (2560)	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ลักษณะของการบริหาร การทำงานที่ถูกต้องลักษณะ การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถ สังคมสัมพันธ์ และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
3	ชัลวานา สะขานี (2550)	ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้าน โอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงาน
4	สุวรรณี โกเมศ (2554)	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ภาวะผู้นำ ความน่าเชื่อถือขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความมีอิสระของงาน ความเฉพาเจาะจงของงาน ความท้าทายของงาน ผลย้อนหลังกลับของงาน

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
		<p>ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร</p> <p>ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้</p> <p>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร</p>
5	วัชรินทร์ นิตขจรวร คุณ (2564)	<p>ปัจจัยด้านผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูง</p> <p>ปัจจัยด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์</p> <p>ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว</p> <p>ปัจจัยด้านความปลอดภัย</p> <p>และปัจจัยด้านการติดตามผลสำรวจ</p>
6	ธัญพัทธ์ บัวแย้ม (2560)	<p>ด้านความสำเร็จของงาน</p> <p>ด้านความรับผิดชอบ</p> <p>ด้านลักษณะของงาน</p> <p>ด้านความก้าวหน้า</p> <p>ด้านการยอมรับนับถือ</p> <p>ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>ด้านการปกครองบังคับ</p>
7	วิริสรา พันธุนิล (2562)	<p>ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน</p> <p>ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</p> <p>ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต</p> <p>ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้</p> <p>ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน</p> <p>และปัจจัยด้านลักษณะงาน</p>
8	ลลิตา จันทร์งาม (2559)	<p>ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ</p> <p>ปัจจัยด้านค่าตอบแทน</p> <p>ปัจจัยด้านการพัฒนาการทำงาน</p>

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
9	สิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561)	<p>ด้านความสำคัญของงาน</p> <p>ด้านความมีอิสระในการทำงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน</p> <p>ด้านความท้าทายของงาน</p> <p>ด้านสะท้อนกลับของงาน</p> <p>ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร</p> <p>ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้</p> <p>ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร</p> <p>และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</p>
10	ทิพานัน ชัยวนนท์ (2562)	<p>ความหลากหลายของงาน</p> <p>งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</p> <p>ผลป้อนกลับของงาน</p> <p>ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</p> <p>ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร</p> <p>ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้</p> <p>ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร</p> <p>บรรยากาศในองค์กร</p> <p>โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน</p> <p>ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิต และการบริหารค่าตอบแทน</p>
11	ยสบรร อำนวย (2564)	<p>ด้านภาระงานที่มากเกินไป</p> <p>ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน</p> <p>ด้านการได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย</p> <p>และด้านการมีอิสระในงาน</p>
12	วิศรา วิศิษฐ์โสภ (2562)	<p>ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร</p> <p>ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน</p> <p>ด้านค่าตอบแทนรางวัลและการชื่นชม</p> <p>ด้านความก้าวหน้าเติบโตและโอกาสในการทำงาน</p> <p>และด้านทัศนคติที่มีต่องาน</p>



ลำดับ	ผู้ศึกษา	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
13	นักฎีกา บุญรักษาศักดิ์ (2564)	ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปัจจัยการสื่อสารของหัวหน้างาน
14	วนิดา วงศ์สะอาด (2561)	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
15	ลลิตา สุขแสงปัญญา (2561)	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
16	ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์ (2556)	ปัจจัยความมั่นคงของบริษัทและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านรายได้ และปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
17	ฐิตาภรณ์ ทุทุมมา (2563)	ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะของงาน
18	วรรณวิไล หุย ประเสริฐ (2563)	ปัจจัยความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านวันหยุด
19	ศรินภัศ นพธนาวัฒน์ (2562)	ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
		ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้าน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
20	กรวิภา วรรณแสง (2560)	ด้านความสำคัญของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร
21	รัศมี ชัยวิริยะกุล (2560)	ลักษณะของงานที่ทำ ความหลากหลายของงานที่ทำ ความรับผิดชอบของงานที่ทำ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน สภาพของการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน
22	นริศรา นัตรเจริญศิริ (2562)	ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และปัจจัยด้าน โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน
23	พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว (2561)	สวัสดิการ หัวหน้างาน ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน บุคคล การได้รับความรู้ ค่าตอบแทน ชื่อเสียงองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก บุคลากรภายนอกหรือผู้มาติดต่อ

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
24	จิตติพร วิษิต (2561)	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิต โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านความชัดเจนในงาน และความท้าทายของงาน
25	ชนิกานต์ สุวรรณ ทรัพย์ (2564)	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานรวมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม
26	Ryan Nathaniel Mitchell (2015)	หัวหน้างานที่มีการสื่อสารบ่อยเป็นประจำและมีคุณภาพในการสื่อสารที่ รับรู้ได้ดีกว่า
27	Kwasi Dartey-Baah and Rexford Kojo Agbozo (2021)	ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
28	Ruud Gerards, Andriesde Grip and Claudia Baudewijns (2017)	การจัดการผลลัพธ์ การเข้าถึงองค์ความรู้ขององค์กร และการเข้าถึงสถานที่ทำงานแบบเปิดที่ที่ไม่มีค่าบริการ
29	Ling Suan Choo, Norslah Mat and Mohammed Al- Omari	การสื่อสารภายในองค์กร การให้รางวัลและการได้รับการยอมรับ และการพัฒนาพนักงาน

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
30	Prapti Mutha and Manjari Srivastava (2021)	ภาวะผู้นำ ความไว้วางใจต่อสมาชิกในทีม
31	Nisha Chanana & Sangeeta (2020)	การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อองค์กร



จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า แนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน เช่น ผู้วิจัย จำนวน 13 ราย ได้แก่ วรรณิณี กิมศุก ธิตานันท์ พงศ์ละไม ชัลวานา สะซานิ รัชชพัต บัวแย้ม วริศรา วิศิษฐ์โสภานันท์ นัญญิกา บุญรักษา สัตย์ วนิดา วงศ์สะอาด ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์ ศิริรักษ์ นพชนาวีสน์ กรวิภา วรณแสวง รัศมี ยังวิริยะกุล พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว และชนิกานต์ สุวรรณ กล่าวว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ผู้วิจัยจำนวน 11 ราย ได้แก่ วรรณิณี กิมศุก ธิตานันท์ พงศ์ละไม ชัลวานา สะซานิ วริศรา พันธุนิล ลลิตา จันทรงาม วริศรา วิศิษฐ์โสภานันท์ วนิดา วงศ์สะอาด ลลิตา สุกแสงปัญญา วรณวิไล หุຍประเสริฐ รัศมี ยังวิริยะกุล พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว กล่าวว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการ ผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ผู้วิจัย จำนวน 14 ราย ได้แก่ สุวรรณิณี โกเมศ วัชรินทร์ นิตยจรรวคุณ ลลิตา จันทรงาม ทิพานัน ชาญนนท์ มัทนา ควะชาติ ศิริรักษ์ นพชนาวีสน์ นริศรา นัตริณีจิวิจิ จิตติพร วิชิต ควาสี คาร์ดี-บาร์ และเร็กซ์ฟอร์ด โควโจ แอกโบโซ (Kwasi Dartey-Baah and Rexford Kojo Agbozo) ปราปติ มูตา และ มัจจารี ศรีวัฒนา (Prapti Mutha and Manjari Srivastava) วรรณิณี กิมศุก นัญญิกา บุญรักษา สัตย์ พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว ไรอัน นาทานิเยว มิทเชล (Ryan Nathaniel Mitchell) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และมีอีกหลากหลายปัจจัยที่ยังไม่ได้กล่าวตามตารางสรุปปัจจัย โดยผู้วิจัยจะนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการวิจัยมาศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งจะนำมากำหนดกรอบของงานวิจัยและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางต่อไป ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในส่วนของปัจจัยในเรื่องความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์, 2564) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ทิพานัน ชาญนนท์, 2562) ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (นัญญิกา บุญรักษา สัตย์, 2564) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์, 2564) และปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ (วรรณิณี กิมศุก, 2563) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 ข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานในบริษัทในอุตสาหกรรมการบินที่มีระบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้รับการเลือกมาด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น แบบการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) กำหนดคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่าง คือ ปฏิบัติงานในบริษัทในอุตสาหกรรมการบินที่มีหรือเคยมีระบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) จำนวน 385 คน โดยคำนวณจากสูตรของ คอแครน ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดสัดส่วนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ที่ร้อยละ 5 โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{0.5(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

เมื่อ  $n$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$P$  คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่ม

$Z$  คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนด

D คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

### 3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ แหล่งข้อมูลจากเจ้าของข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 ชุด ผ่านแบบสอบถามออนไลน์

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นแหล่งข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาข้อมูลจากผู้วิจัยรายอื่นที่ได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลไว้เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ซึ่งผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากการค้นคว้าจากหนังสือทางวิชาการ เอกสาร บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในรูปของแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม และได้ปรึกษาขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้การวิจัยครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กร

ซึ่งในส่วนที่ 1 ของแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List) โดยเป็นข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal)

ส่วนที่ 2-3 ของแบบสอบถาม เป็นลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดการประเมินค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เฉย ๆ / ปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ระบุเป็นระดับความผูกพันได้ 5 ระดับ โดยกำหนดระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอัตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ค่าความกว้างของอัตรภาคชั้น มีค่าเท่ากับ 0.8 ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 = ระดับมากที่สุด

คะแนน 3.41 – 4.20 = ระดับมาก

คะแนน 2.61 – 3.40 = ระดับปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 = ระดับน้อย

คะแนน 1.00 – 1.80 = ระดับน้อยที่สุด

### 3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา รวมถึงโครงสร้างแบบสอบถาม และปรับปรุงตามความเหมาะสมของงานวิจัยนี้

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย และนำมาทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยระดับแอลฟาที่เป็นที่ยอมรับได้ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอย่างน้อยที่ระดับ 0.7



### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

#### 3.5.1 การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าของข้อมูล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for The Social Science) ซึ่งการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน Google Form โดยมุ่งเน้นที่พนักงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการบิน

#### 3.5.2 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ข้อมูลทุติยภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่ได้ทำการรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลแล้ว จากหนังสือทางวิชาการ เอกสาร บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามครบจำนวน 385 ชุด ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for The Social Science) เพื่อประมวลผลข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยข้อมูลที่ได้จะเป็น ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเป็นข้อมูลในส่วนของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ซึ่งนำมาจากการข้อคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1 2 และ 3 ของแบบสอบถามตามภาคผนวก 1 และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ที่มีต่อตัวแปรตาม โดยใช้หลักการหรือหลักสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ของเพียร์สัน รวมถึงใช้การวิเคราะห์สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยข้อมูลในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน จะนำข้อมูลในส่วนที่ 2 และ 3 ของแบบสอบถามตามผนวก 1

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหรือเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานในบริษัทในอุตสาหกรรมการบินที่มีหรือเคยมีระบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) จำนวนขั้นต่ำ 385 คน ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมดเป็นจำนวน 403 คน โดยผู้วิจัยจะดำเนินการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวิธีการ ซึ่งได้ข้อมูล ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันองค์กร
- 4.4 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability)
- 4.5 การทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการบิน และระยะเวลาที่มีระบบการทำงานที่บ้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	209	51.9
หญิง	194	48.1
<b>รวม</b>	<b>403</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 และพนักงานเพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	17	4.2
25 – 34 ปี	266	66.0
35 – 44 ปี	106	26.3
45 – 54 ปี	11	2.7
มากกว่า 55 ปี	3	0.7
<b>รวม</b>	<b>403</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาคืออายุระหว่าง 35 - 44 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ลำดับสามมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ลำดับสี่มีอายุระหว่าง 45 -54 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และลำดับสุดท้ายมีอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	3.7
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	332	82.4
สูงกว่าปริญญาตรี	56	13.9
<b>รวม</b>	<b>403</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และลำดับสุดท้ายมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

**ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน**

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	5	1.2
15,001 – 25,000 บาท	173	42.9
25,001 – 35,000 บาท	153	38.0
35,001 – 45,000 บาท	38	9.4
45,001 – 55,001 บาท	13	3.2
มากกว่า 55,001 บาท	21	5.2
<b>รวม</b>	<b>403</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 ลำดับสองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 45,000 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 ลำดับสามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ลำดับสี่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 55,001 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ลำดับห้ามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,001 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และลำดับสุดท้ายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

**ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามอายุงาน**

อายุการทำงานระหว่างอยู่ในอุตสาหกรรมการบิน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	15	3.7
1 – 5 ปี	271	67.2

6 – 10 ปี	80	19.9
11 – 15 ปี	22	5.5
มากกว่า 16 ปี	15	3.7
<b>รวม</b>	<b>403</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงานระหว่างอยู่ในอุตสาหกรรมการบิน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 ลำดับสองมีอายุงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ลำดับสามมีอายุงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และสุดท้ายเท่ากับ 2 ช่วงอายุ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และมากกว่า 16 ปี จำนวนละ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

**ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาที่มีระบบการทำงานที่บ้าน**

ระยะเวลาที่มีการทำงานที่บ้าน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	56	13.9
1 – 5 ปี	343	85.1
มากกว่า 6 ปี	4	1.0
<b>รวม</b>	<b>403</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่มีระบบการทำงานที่บ้านระหว่างที่มีการทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการบิน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่มีการทำงานที่บ้านระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 85.1 ลำดับสองมีระยะเวลาที่มีการทำงานที่บ้านต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และลำดับสามมีระยะเวลาที่มีการทำงานที่บ้านมากกว่า 6 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยการแสดงความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. คำถามข้อที่ 1	4.23	0.75	มากที่สุด
2. คำถามข้อที่ 2	4.11	0.87	มาก
3. คำถามข้อที่ 3	4.18	0.93	มาก
4. คำถามข้อที่ 4	4.36	0.73	มาก
5. คำถามข้อที่ 5	4.22	0.78	มากที่สุด
รวม	4.20	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีระดับความเห็นที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเห็นมากที่สุด มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.73) ลำดับสองคือ มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.75) ลำดับสามคือ มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.78) ลำดับสี่คือ มีระดับความเห็นที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.93) และลำดับสุดท้ายคือ มีระดับความเห็นที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. คำถามข้อที่ 1	4.08	0.84	มาก
2. คำถามข้อที่ 2	4.03	0.85	มาก
3. คำถามข้อที่ 3	4.19	0.85	มาก
รวม	4.10	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเห็นมากที่สุด มีระดับความเห็นที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.85) ลำดับสองคือ มีระดับความเห็นที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.84) และลำดับสุดท้าย มีระดับความเห็นที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.85)

**ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่ คำร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น**

ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. คำถามข้อที่ 1	4.32	0.65	มากที่สุด
2. คำถามข้อที่ 2	4.27	0.68	มากที่สุด
3. คำถามข้อที่ 3	4.41	0.67	มากที่สุด
4. คำถามข้อที่ 4	4.34	0.67	มากที่สุด
5. คำถามข้อที่ 5	4.38	0.65	มากที่สุด
รวม	4.34	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเห็นมากที่สุด มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.67) ลำดับสอง มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.65) ลำดับสาม มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.67) ลำดับสี่คือ มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.65) และลำดับสุดท้ายคือ มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.68)

**ตารางที่ 4.10 แสดงความถี่ คำร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม**

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. คำถามข้อที่ 1	4.18	0.76	มาก
2. คำถามข้อที่ 2	4.13	0.84	มาก
3. คำถามข้อที่ 3	4.23	0.82	มากที่สุด

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. คำถามข้อที่ 4	4.32	0.73	มากที่สุด
รวม	<b>4.20</b>	<b>0.69</b>	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเห็นมากที่สุด มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.73) ลำดับสอง มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.82) ลำดับสามคือ มีระดับความเห็นที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.76) และลำดับสุดท้ายมีระดับความเห็นที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่ คำร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ

ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. คำถามข้อที่ 1	4.22	0.74	มากที่สุด
2. คำถามข้อที่ 2	4.24	0.71	มากที่สุด
3. คำถามข้อที่ 3	4.25	0.76	มากที่สุด
4. คำถามข้อที่ 4	4.31	0.67	มากที่สุด
5. คำถามข้อที่ 5	4.31	0.68	มากที่สุด
รวม	<b>4.26</b>	<b>0.58</b>	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเห็นมากที่สุดมีอยู่ 2 ข้อ มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.67) ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.68) ลำดับสองมีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.76) ลำดับสามมีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.71) และลำดับสี่ มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.74)



### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยการแสดงความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>1. การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say)</b>			
1. คำถามข้อที่ 1	4.30	0.71	มากที่สุด
2. คำถามข้อที่ 2	4.26	0.75	มากที่สุด
3. คำถามข้อที่ 3	4.38	0.72	มากที่สุด
4. คำถามข้อที่ 4	4.37	0.68	มากที่สุด
5. คำถามข้อที่ 5	4.40	0.68	มากที่สุด
รวม	<b>4.34</b>	<b>0.58</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>2. ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)</b>			
1. คำถามข้อที่ 1	4.25	0.72	มากที่สุด
2. คำถามข้อที่ 2	4.27	0.73	มากที่สุด
3. คำถามข้อที่ 3	4.14	0.97	มาก
4. คำถามข้อที่ 4	4.20	0.97	มาก
5. คำถามข้อที่ 5	4.30	0.84	มากที่สุด
รวม	<b>4.23</b>	<b>0.71</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>3. ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)</b>			
1. คำถามข้อที่ 1	4.31	0.65	มากที่สุด
2. คำถามข้อที่ 2	4.27	0.73	มากที่สุด
3. คำถามข้อที่ 3	4.38	0.69	มากที่สุด
4. คำถามข้อที่ 4	4.33	0.73	มากที่สุด

ความผูกพันองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. คำถามข้อที่ 5	4.32	0.71	มากที่สุด
รวม	4.32	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.68) ลำดับสอง มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.72) ลำดับสามมีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.68) ลำดับสี่ มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.71) และลำดับสุดท้าย มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.75)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.84) ลำดับสองมีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.73) ลำดับสาม มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.72) ลำดับสี่มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.97) และลำดับสุดท้ายมีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.97)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.69) ลำดับสอง มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.73) ลำดับสาม มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.71) ลำดับสี่ มีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.65) และลำดับสุดท้ายมีระดับความเห็นที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.73)

#### 4.4 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มาทำการวิเคราะห์หาระดับความน่าเชื่อถือโดยนำกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ทดสอบหาค่าครอนบัคอัลฟา (Cronbach's Alpha) ซึ่งต้องผ่านเกณฑ์ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.7 ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่นหรือสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือครอนบัคอัลฟา (Cronbach's Alpha) (N = 30)

ปัจจัย	ค่าครอนบัคอัลฟา (Cronbach's Alpha)
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	0.925
ด้านภาวะผู้นำ	0.821
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.917
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	0.874
ด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ	0.921
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	0.930

จากตารางที่ 4.13 พบว่าทุกปัจจัยมีระดับค่าความน่าเชื่อถือครอนบัคอัลฟา (Cronbach's Alpha) มากกว่า 0.7 ตามที่กำหนด จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือครอนบัคอัลฟา (Cronbach's Alpha) (N = 403)

ปัจจัย	ค่าครอนบัคอัลฟา (Cronbach's Alpha)
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	0.879
ด้านภาวะผู้นำ	0.865
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.852
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	0.896
ด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ	0.876
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	0.951

จากตารางที่ 4.14 พบว่าทุกปัจจัยมีระดับค่าความน่าเชื่อถือครอนบัคอัลฟา (Cronbach's Alpha) มากกว่า 0.7 ตามที่กำหนด จึงถือว่าการเก็บข้อมูลในครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ได้

#### 4.5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 5 : ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

##### 4.5.1 การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ (Person's Correlations Coefficient)

ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของทั้ง 5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จากการวิเคราะห์ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่มากกว่า 0.7 นำมาใช้ในการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ ซึ่งผลที่ได้ ดังนี้

Career-path	หมายถึง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
Leadership	หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
Collaboration	หมายถึง ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
Work-life	หมายถึง ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม
Acceptance and Empowerment	หมายถึง ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ
Engagement	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	Career-path	Leadership	Collaboration	Work-life	Acceptance and Empowerment	Engagement
Career-path	1					
Leadership	.786**	1				
Collaboration	.699**	.684**	1			
Work-life	.705**	.659**	.690**	1		
Acceptance and Empowerment	.780**	.738**	.793**	.772**	1	
Engagement	.771**	.714**	.717**	.723**	.826**	1

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.659 ถึง 0.826 ซึ่งปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ มีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

#### 4.5.2 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.556	.128		4.335	.000
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (X <sub>1</sub> )	.201	.042	.231	4.751	.000
ด้านภาวะผู้นำ (X <sub>2</sub> )	.066	.035	.084	1.881	.045

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X <sub>3</sub> )	.076	.049	.069	1.545	.123
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (X <sub>4</sub> )	.100	.036	.119	2.778	.006
ด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ (X <sub>5</sub> )	.438	.054	.438	8.093	.000

R = .857, R<sup>2</sup> = .735, Adjust R<sup>2</sup> = .732, Std. Error of the Estimate = .30189  
Durbin-Watson = 1.824, F = 220.074, Sig. = .000

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) พบว่ามีนัยสำคัญ Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีค่า R = 0.857 ค่า R<sup>2</sup> = 0.735 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.30189 จึงสามารถเขียนสมการการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

$$\hat{Y} = 0.231X_1 + 0.084X_2 + 0.119X_4 + 0.438X_5$$

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านภาวะผู้นำมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.123 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

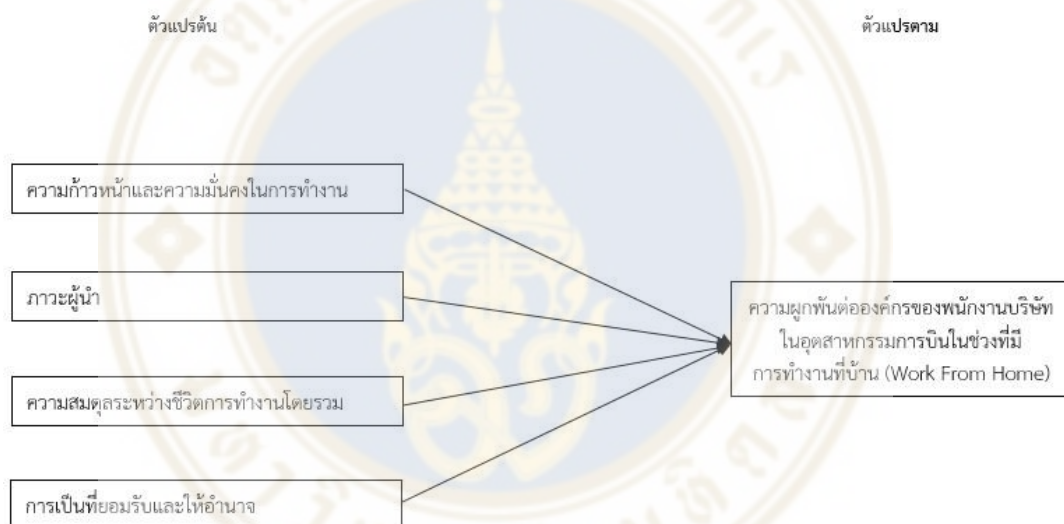
ด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)**

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 5 : ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ

จากตารางที่ 4.17 สามารถสรุปได้ว่า มีเพียง 4 ปัจจัย จาก 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จึงยอมรับและสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 2 4 และ 5 ซึ่งสามารถสรุปกรอบงานวิจัยได้ดังนี้





## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาและเตรียมความพร้อมในการดำเนินการเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้แก่องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 403 คน ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยมีหัวข้อ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ
- 5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 สรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 403 คน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงานระหว่างอยู่ในอุตสาหกรรมการบิน และระยะเวลาที่มีการทำงานที่บ้าน สรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้ประมาณ 15,001 – 25,000 บาท มีอายุการทำงานระหว่างอยู่ในอุตสาหกรรมการบิน 1 – 5 ปี และมีระยะเวลาที่มีการทำงานที่บ้าน 1 – 5 ปี

### 5.1.2 สรุปข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีระดับความคิดเห็นที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นที่ระดับมากในทุกข้อ

ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก

### 5.1.3 สรุปข้อมูลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

### 5.1.4 สรุปข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลสรุปนี้ใช้การวิเคราะห์หาสถิติสหสัมพันธ์ (Person's Correlations Coefficient) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.714

ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.717

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.723

ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.826

#### 5.1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานนี้ใช้วิธีการทดสอบแบบการถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์หาขนาดของความสัมพันธ์ และสร้างรูปแบบสมการการพยากรณ์ค่าของตัวแปร โดยมีผลสรุป ดังนี้

#### ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ Sig. = .000

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ Sig. = .045
สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ไม่ยอมรับ Sig. = .123
สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ Sig. = .006
สมมติฐานที่ 5 : ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ Sig. = .000

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยพบว่า มีเพียงปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) และมี 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ได้แก่ พนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานในบริษัทในอุตสาหกรรมการบินที่มีหรือเคยมีระบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) จำนวน 403 คน สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอุตสาหกรรมการบินเป็นอุตสาหกรรมที่ใหญ่และมีจำนวนพนักงานที่เยอะ จึงทำให้พนักงานตระหนักคิดว่าการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อเจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงานหรือตำแหน่งการทำงาน การส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในองค์กร จะทำให้เกิดผลประสบความสำเร็จในอนาคตได้ ทำให้พนักงานไม่รู้สึกคุ้นเคืองกับองค์กร

ไม่รู้สีกว่าองค์กรจะมีการปลดพนักงานเนื่องจากสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น และทำให้พนักงานรู้สึกเห็นคุณค่าขององค์กรและคุณค่าของการที่องค์กรสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน อีกทั้งถ้าพนักงานทราบถึงเส้นทางหรือรู้ถึงช่องทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน อาจทำให้พนักงานได้รับรู้ได้ว่ามีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและส่งผลต่อความผูกพันที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักจิตวิทยา บูลุรักษ์ สัตย์ (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในทิศทางบวก ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่จาก 7 กลุ่มสายงาน จำนวน 400 คน แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนา ควะชาติ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของยสวร อามฤต ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics พบว่าโอกาสความก้าวหน้าไม่ส่งผลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำที่สามารถสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงค่านิยมได้อย่างชัดเจน และผู้บริหารให้ความสำคัญรวมถึงรับฟังปัญหา ความคิดเห็นของพนักงานรวมถึงให้คำแนะนำในปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารที่มีความเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับจากพนักงาน ซึ่งจากที่กล่าวมาอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา นัตรเจริญศิริ (2562) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบริหารองค์กรประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิต และด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates ที่ระบุถึงปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อความผูกพัน มี 7 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมและเป้าหมายขององค์กร (Culture and purpose) ลักษณะงาน (Work activity) ค่าตอบแทนโดยรวม (Compensation) คุณภาพชีวิต (Quality of life) โอกาส (Opportunity) และความสัมพันธ์ (Relationship) และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ของลลิตา จันทรงาม (2559) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะการที่พนักงานมีความรู้สึกลดลงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปริมาณงานที่เพียงพอเหมาะสม และสามารถแบ่งเวลาได้ระหว่างเวลาทำงานและเวลาที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พนักงานมีความสุขกับชีวิตการทำงานและชีวิตในแนวทางอื่นนอกเหนือจากการทำงาน มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ มีเวลาให้แก่ครอบครัว อาจสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวก ซึ่งในกลุ่มพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินนั้น มีทั้งการทำงานที่เป็นเวลาที่แน่นอนและไม่แน่นอน ซึ่งการจัดเวลาที่ดีจากที่ทำงานจะส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตได้ ดังนั้นปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมเป็นส่วนสำคัญในการทำให้พนักงานมีความสุขและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรักษา สัตย์ (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย ของจิตติพร วิชิต (2561) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งประกอบด้วยด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวอย่างมีความสมดุล (Work life balance) อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด พบว่าปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลบ เนื่องจากในกรณีที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มกำลังสุด

ความสามารถ มีการทำงานล่วงเวลาและเข้าทำงานในวันหยุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร และให้ความสำคัญกับองค์กรจนทำให้เวลาความเป็นส่วนตัวลดลง

4. ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะพนักงานสามารถตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย หรือสามารถตัดสินใจในงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ รวมถึงได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและผู้บริหาร การได้รับการยกย่องชมเชย จึงอาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงทำให้อยากอยู่กับองค์กรต่อไป และในการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อพนักงาน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรณธัญญ์ กิมสุข (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบที่บ้าน (Work from home) พบว่าปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยส่งผลให้พนักงานแสดงออกในฐานะสมาชิกขององค์กร ใน 2 ทาง คือ การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) และความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) ที่อธิบายปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors) ว่าความเจริญก้าวหน้าในสายงาน การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นลักษณะอย่างของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ

5. ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะในบางบริษัทในอุตสาหกรรมการบินมีระบบการทำงานที่ไม่จำเป็นต้องปรึกษาหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถทำงานได้เพียงคนเดียวทั้งช่วงในเวลาธรรมดาและช่วงเวลาระบบที่มีการทำงานที่บ้าน หรือการมีระบบการทำงานที่บ้านทำให้ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกฝายน้อยลง จึงส่งผลให้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่างานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา นัตรเจริญศิริ (2562) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่างานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เนื่องจากถ้าหากพนักงาน

เกิดความรู้สึกการทำงานในองค์กรเป็นการทำงานกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และงานที่มีโอกาสติดต่อกับบุคคลภายในและภายนอกจะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้นไปด้วย

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พบว่าโดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีจำนวน 2 ข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และการทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และที่เหลืออยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งหากว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องนี้โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน มีนโยบายการวางแผนเกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานแต่ละคนที่ชัดเจน และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพซึ่งในฝ่ายบุคลากรต้องตอบรับและจัดทำให้อีกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน เนื่องจากจะทำให้ประสิทธิภาพของการสื่อสารแก่พนักงานลดลง

2. ด้านภาวะผู้นำ พบว่าโดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นที่ระดับมาก ซึ่งข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ถ้าหากองค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านนี้ อาจทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีระดับที่มากขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้รู้ถึงปัญหาของงาน และความคิดเห็นของพนักงานที่พนักงานได้รับรู้ เพราะในบางกรณีพนักงานจะรู้รายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีหรืออาจมากกว่าผู้บริหาร และอาจรู้ถึงจุดแข็งและจุดบกพร่องที่ควรแก้ไข ถ้าหากรับฟังอาจทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและก่อให้เกิดความผูกพันมากขึ้น รวมถึงการให้คำแนะนำที่ดีอาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกให้ความเคารพนับถือต่อหัวหน้างานได้

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม พบว่าโดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเมื่ออยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ และที่เหลืออยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่ ท่านมีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลางานและช่วงเวลาดำเนินชีวิตในแต่ละวัน ในอุตสาหกรรมการบินในบางองค์กรมีเวลางานของพนักงานที่ไม่ตรงกัน หรือไม่เหมือนกันเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งส่งผล



ต่อการแบ่งเวลาในแต่ละวันของพนักงานซึ่งบางงานอาจต้องมีการทำงานล่วงเวลาเนื่องจากหลายเหตุผล เช่น เครื่องบินมาไม่ตรงเวลา หรืองานที่รับมือหมายยังไม่เสร็จลุล่วง ทำให้ความสมดุลของช่วงเวลาแต่ละวันไม่สามารถควบคุมได้ ถ้าหากองค์กรให้ความสนใจในเรื่องนี้อาจทำให้ความผูกพันของพนักงานเพิ่มขึ้นได้ โดยเฉพาะในช่วงที่มีระบบการทำงานที่บ้าน พนักงานอาจเสียสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากไม่สามารถแบ่งเวลาส่วนตัวออกจากชีวิตการทำงานได้ องค์กรควรส่งเสริมวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงาน จะช่วงให้พนักงานมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้มากขึ้นและเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ พบว่าโดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นที่ระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่ ท่านสามารถพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยในช่วงที่มีระบบการทำงานที่บ้าน จะทำให้การสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชามีน้อยกว่าการทำงานรวมกัน ซึ่งในบางครั้งการที่พนักงานสามารถตัดสินใจเองได้อย่างเต็มที่ที่จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญและอำนาจในการตัดสินใจ และทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและทำให้งานมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นกว่าการรอหัวหน้าตัดสินใจ แต่ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของอำนาจ ซึ่งการทำแบบนี้อาจทำให้พนักงานได้รู้สึกถึงความสำคัญของตนเองต่องานและต่อองค์กรและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ จึงไม่ได้เก็บข้อมูลเชิงลึกที่ทำให้สามารถรู้สาเหตุและเหตุผลของการให้ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ซึ่งในงานวิจัยครั้งถัดไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีการสัมภาษณ์อย่างเชิงลึก หรือการสัมภาษณ์กลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลในหลายมิติและครอบคลุมในทุกเนื้อหา และสามารถนำข้อมูลจากการเก็บสอบถามเพิ่มเติมมายืนยันเพื่อให้ข้อมูลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยของการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรในครั้งนี้ มีการนำมาใช้เพียง 5 ปัจจัย ในการศึกษาครั้งถัดไปควรนำปัจจัยอื่น ๆ หรือแนวคิดอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไปในการศึกษาเพื่อความเหมาะสมต่อไป

3. งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งไม่ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเฉพาะพื้นที่ เช่น เฉพาะพนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นต้น ซึ่งใน

การศึกษาครั้งถัดกลุ่มตัวอย่างสามารถเลือกเป็นเฉพาะกลุ่มพื้นที่ อาจทำให้ผลของงานวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. งานวิจัยในอนาคตควรทำการศึกษาแยกกลุ่มตัวอย่างระดับของพนักงาน เช่น พนักงานทั่วไป พนักงานอาวุโส หัวหน้างาน ผู้จัดการ ผู้เชี่ยวชาญ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ เนื่องจากในหลายกลุ่มของระดับพนักงานอาจมีความคิดเห็นและความต้องการที่แตกต่างกัน

5. งานวิจัยในอนาคตควรทำการแบ่งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงเพิ่มการระบุถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เช่น องค์กรภาครัฐ สนามบิน สายการบิน คลังสินค้า เป็นต้น

#### 5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย

1. งานวิจัยนี้ระบุถึงกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานทุกระดับในบริษัทในอุตสาหกรรมการบิน แต่ในการเก็บกลุ่มตัวอย่างผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งพบว่ามีระดับของหัวหน้า หรือผู้จัดการที่มีจำนวนน้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนของตำแหน่งงานอื่น
2. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ซึ่งความต้องการและระดับความคิดเห็นมีความแตกต่างกัน

## บรรณานุกรม

- กรณีชนัญ กิมศุก. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home)*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรวิภา วรรณแสงง. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตติพร วิษิต. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2564). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัลลวณา สะธานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิตาภัทร์ ทูทุมมา. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์. (2556). *ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนของงานสารสนเทศมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทิพานัน ชัยวนนท์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธัญพัทธ์ บัวแย้ม. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริหาร). สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธิดานันท์ พงศ์ละไม. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัท เบรินนีแท็ก (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่าของเครือ ซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นริศรา ฉัตรเจริญศิริ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นัญญิกา บุญรักษาสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home). สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว. (2561). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สถานเอกอัครราชทูตแห่งหนึ่งประจำประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิชญากุญ ศิริปัญญา. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มัทนา ควะชาติ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยศบวร อำมฤต. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท MML Logistucs*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัศมี ยังวิริยะกุล. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล*. ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลลิตา พรธพนาวลัย. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลลิตา สุกแสงปัญญา. (2561). *ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (หน่วยงานส่วนกลาง)*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วนิดา วงศ์สะอาด. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรรณวิไล หุยประเสริฐ. (2563). *ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วริศรา วิศิษฐ์โสภณ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วริศรา พันธุนิล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัชรินทร์ นิตยจรรวคุณ. (2564). การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กรตามแนวคิดของ Kincentric กรณีศึกษา : บริษัทระดับโลกในประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิกรานต์ จรทะผา. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซเลสติก้า (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริณภัส นพชนาวีสน์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัท ผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้หมูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย. (2562). รายงานสภาวะอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย พ.ศ. 2562.
- สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย. (2563). รายงานสภาวะอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย พ.ศ. 2563.
- สิทธิศักดิ์ มณีฉาย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสายงานเทคโนโลยีธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุนีย์ เวชพรหมณ์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนีย์ เวชพรหมณ์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวรรณณี โกเมศ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Blessing White. (2006). *Employee Engagement Report 2006* Blessing White, Inc. Princeton, New Jersey.
- Buchanan, B. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533.
- Dartey-Baah, K. and Agbozo, R. K. (2021). *Does organisational politics affect leaders' ability to engage Ghanaian Bankers*. Department of Organisation and Human Resource Management, University of Ghana Business School.
- Gerards, R. and Grip, A. and Baudewijns, C. (2017). *Do New Ways of Working increase work engagement*.
- Gibson, J. L. and Ivancevich, J. M. and Donnelly JR., J. H. and Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*.
- Hewitt Associates. (2004). *Best Employers in Canada*. Kingston: Corporatephilosopher.
- Kanter, R. M. (1968). *American Sociological Review*. 33(1), 499 – 517.
- Kugelmass, J. (1995). *Telecommuting: A Manager's Guide to Flexible Work Arrangements*. Newyork Lexington Books.
- Markos, S. and Sridevi, M. S. (2010). *Employee Engagement: The Key to Improving Performance*. *International Journal of Business and Management*, 5, 89-96.
- Markos, S. and Sridevi, M. S. (2010). *Employee Engagement: The Key to Improving Performance*. *International Journal of Business and Management*, Department of Commerce and Management Studies, Andhra University Waltair.
- Maruyama, T. and James, P. and Hopkinson, P. (2006). *Teleworking at BT. The Economic, Environmental and Social Impacts os its work about scheme*.
- Mitchell, R. N. (2015). *The Correlation between Virtual Communication and Employee Engagement*. Doctor of Business Administration, College of Management and Technology, Walden University
- Mutha, P. and Srivastava, M. (2021), "Decoding leadership to leverage employee engagement in virtual teams

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Nisha Chanana and Sangeeta (2020). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*, (August). <https://doi.org/10.1002/pa>
- Perrin T. (2003). *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement*. The 2003 Towers Perrin Talent Report U.S Report.
- Robinson, D. and Perryman, S. and Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Report 408 Institute for Employment Studies.
- Schalk, R. And Freese, C. (1997). *New Facts of Commitment in Response to Organization in Response to Organizational Change : Research Trend and theDutch Experience*. New York : John Wiley & Sons.
- Sheldon, M. E. (1971). *Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization*. *Administrative science quarterly*, 16(2).
- Suan Choo, L., Mat, N. and Al Omari, M. (2013) Organizational practices and employee engagement: a case of Malaysia electronics manufacturing firms
- Sundaray, B. K. (2011). *Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness*. *European Journal of Business and Management*, Regional College of Management, Autonomous, Chakadola Vihar, Chandrasekharapur, Bhubaneswar-751023 Odisha, India





## ภาคผนวก ก

## แบบสอบถาม

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบิน  
ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)**

ข้อชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะเก็บเป็นความลับ โดยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้ ผลการศึกษาสามารถนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการแก่ผู้ที่สนใจต่อไปในอนาคต และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป ท่านยินยอมในการให้ข้อมูลหรือไม่

( ) ยินยอม / ยินดีให้ข้อมูล ( ) ไม่ยินยอม / ไม่ยินดีให้ข้อมูล จบการทำแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และคำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง**  
**คำถามคัดกรอง**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ท่านทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการบินหรือไม่

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่ จบการทำแบบสอบถาม

2. ท่านทำงาน หรือเคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่บ้าน (Work from Home) หรือไม่

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่ จบการทำแบบสอบถาม

### ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

( ) 1. ชาย

( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. ต่ำกว่า 25 ปี

( ) 2. 25 – 34 ปี

( )

3. 35 – 44 ปี

( ) 4. 45 – 54 ปี

( ) 5. มากกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

( )

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

( ) 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท

( ) 2. 15,001–25,000 บาท ( ) 3. 25,001–

35,000 บาท

( ) 4. 35,001–45,000 บาท

( ) 5. 45,001-55,000 บาท ( ) 6. มากกว่า

55,001 บาท

5. อายุการทำงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการบิน

( ) 1. ต่ำกว่า 1 ปี

( ) 2. 1 – 5 ปี

( ) 3. 6 – 10 ปี

( ) 4. 11 – 15 ปี

( ) 5. มากกว่า 16 ปี

6. ระยะเวลาที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ในระหว่างที่มีการทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการบิน

( ) 1. ต่ำกว่า 1 ปี

( ) 2. 1 – 5 ปี

( ) 3. มากกว่า 6 ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วง  
ที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง  
คำตอบเดียว

คำถาม	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)
<b>1. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน</b>					
1.1 ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการ ทำงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
1.2 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง งานที่สูงขึ้น					
1.3 ในองค์กรของท่านมีแผนความค้ำ หน้าในอาชีพที่ชัดเจนและเหมาะสม					
1.4 ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่มี ความมั่นคง					
1.5 การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านมี โอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ ตั้งเป้าหมายไว้					
<b>2. ด้านภาวะผู้นำ</b>					
2.1 ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความ เป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถ พัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้					
2.2 ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟัง					

คำถาม	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)
ความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์					
2.3 ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็น ผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็น ที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง					
<b>3. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>					
3.1 การทำงานภายในหน่วยงานของ ท่านเป็นทำงานเป็นทีม					
3.2 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุก คนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วย แก้ไขปัญหาคืออย่างดี					
3.3 งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ					
3.4 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิด โอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับ บุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้มาติดต่อ					
3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อน ร่วมงานมีมิตรไมตรี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ต่อ กัน					
<b>4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม</b>					

คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ปานกลาง (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
4.1 ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาให้งานเวลาส่วนตัว และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
4.2 ท่านมีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวในแต่ละวัน					
4.3 ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
4.4 ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้					
<b>5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ</b>					
5.1 ท่านสามารถพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตนเอง					
5.2 ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
5.3 ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร					
5.4 ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา					
5.5 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้ดี					

### ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ปานกลาง (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
<b>1. การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say)</b>					
1.1 ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้					
1.2 ท่านพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีเสมอ เมื่อสนทนากับผู้อื่น					
1.3 ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอเมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี					
1.4 ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอเมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด					
1.5 ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี					
<b>2. ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)</b>					
2.1 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง					
2.2 ท่านคิดว่าตนเองตัดสินใจถูกต้องที่เข้ามาทำงานกับองค์กรนี้					

ความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ปานกลาง (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
2.3 ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า					
2.4 ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ไปตลอดชีวิต					
2.5 ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
<b>3. ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)</b>					
3.1 ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรอยู่เสมอ					
3.2 ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ					
3.3 ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ					
3.4 ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านอยู่เสมอ แม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม					
3.5 ท่านมีความห่วงใยในความอยู่รอดและทิศทางขององค์กรอยู่เสมอ					