

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ
กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจ
ซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2565

สวิตซ์ ตรีเกษร

นางสาวสวิตซ์ ตรีเกษร

ผู้วิจัย

Suph Sunkh

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

อภิพร อภินันท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ รัตนาศักดิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Voluna Rastmann,

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งทำให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำสารนิพนธ์จนเสร็จครบถ้วน และขอขอบพระคุณกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่สละเวลาอันมีค่าให้คำชี้แนะ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จโดยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือสละเวลาอันมีค่าร่วมตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณผู้ช่วยอาจารย์ เพื่อนนักศึกษา และครอบครัวที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือตลอดมา

สุดท้ายนี้หากงานวิจัยฉบับนี้มีข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดประการใด ทางผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนผู้ที่ศึกษาค้นคว้าต่อไป

สาวตรี ตรีเกษร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

FACTORS AFFECTING ENGAGEMENT OF SOFTWARE STARTUPS' EMPLOYEES IN THAILAND DURING WORKING FROM HOME PRACTICE

สาวิตรี ตรีเกษร 6350366

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกริช สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ ธนานุศักดิ์, Ph.D., สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อหาปัจจัยความผูกพันใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรสำหรับผู้บริหารในสถานการณ์การทำงานที่บ้าน Work from Home โดยในงานศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรต้น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านบริหารองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home จำนวน 400 คน จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบริหารองค์กรพบว่ามี 4 ด้านที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิต และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วน 2 ด้านที่ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานนั้นพบว่ามี 3 ด้านมีผลต่อความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้นั้นพบว่าไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์กร/ การทำงานที่บ้าน/ บริษัทสตาร์ทอัพ

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 คำถามงานวิจัย	4
1.4 ขอบเขตงานวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 นิยามคำศัพท์	5
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร	6
2.1.1 คำจำกัดความของความผูกพันองค์กร	6
2.1.2 องค์ประกอบและพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	7
2.1.3 พฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	9
2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร	10
2.1.5 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	15
2.2 สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) กับรูปแบบการทำงาน	16
2.2.1 มาตรการต่อโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่มีผลการทำงานที่บ้าน (Work from Home)	16
2.2.2 สวัสดิการและรูปแบบการทำงานในองค์กรที่เปลี่ยนไป	18
2.2.3 บทบาทเทคโนโลยีกับวิถีชีวิตใหม่ (New normal to Next normal)	20
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสตาร์ทอัพ	22
2.3.1 ความหมายของสตาร์ทอัพ	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3.2 รูปแบบธุรกิจสตาร์ทอัพ	22
2.3.3 วิฤติและโอกาสธุรกิจสตาร์ทอัพในอนาคต	23
2.4 ตลาดแรงงานกับบุคลากรไอที	25
2.5 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	28
2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	28
2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย	39
2.7 สมมติฐานงานวิจัย	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
3.2 เครื่องมือเก็บข้อมูลที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	43
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	45
3.4 วิธีการเก็บข้อมูล	45
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	46
3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)	46
3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานและ ความผูกพันองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กร	50
4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	57
4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร	61
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson' s Correlation Analysis)	66
4.4 การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยด้านบริหารองค์กรกับความผูกพันองค์กร	68
4.4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันองค์กร	72
4.4.3 สรุปสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร	75
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปราย	77
5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	77
5.1.2 ผลการวิเคราะห์ด้านบริหารองค์กร	78
5.1.3 ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	80
5.1.4 ผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันองค์กร	81
5.1.5 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานงานวิจัย	83
5.2 อภิปรายผล	86
5.2.1 ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	87
5.2.2 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	90
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	92
5.3.1 ข้อเสนอแนะปัจจัยด้านบริหารองค์กร	92
5.3.2 ข้อเสนอแนะปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	96
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	97
5.5 ข้อจำกัดงานวิจัย	98
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	106
ภาคผนวก ก แบบสอบถามงานวิจัย	107
ประวัติผู้วิจัย	116

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
3.1	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในงานวิจัย	44
3.2	แสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของทั้ง 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านบริหารองค์กร ด้าน ประสิทธิภาพในการทำงาน และด้าน ด้านความผูกพันองค์กร	45
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานโดยจำแนกตามเพศ	48
4.2	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส	48
4.3	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษา	49
4.4	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานโดยจำแนกตามระยะเวลา ที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน	49
4.5	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	50
4.6	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ในปัจจัยการบริหารองค์กรของพนักงานโดยภาพรวม	51
4.7	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านบริหารองค์กรของพนักงานในด้านโอกาสในการพัฒนาและ ความก้าวหน้าในงาน	52
4.8	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านบริหารองค์กรของพนักงานในด้านภาวะผู้นำ	53
4.9	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านบริหารองค์กรของพนักงานในด้านวัฒนธรรมองค์กร	54
4.10	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านบริหารองค์กรของพนักงานในด้านการบริหารค่าตอบแทน	54
4.11	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านบริหารองค์กรของพนักงานด้านคุณภาพชีวิต	55
4.12	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านบริหารองค์กรของพนักงานในด้านบรรยากาศในองค์กร	56
4.13	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในภาพรวม	57
4.14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านความรู้สึกว่าองค์กร เป็นที่พึงพาได้	58
4.15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กร ได้โดยจำแนกเป็นรายชื่อ	59
4.16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านความคาดหวัง ที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ได้โดยจำแนกเป็นรายชื่อ	60
4.17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านความรู้สึกว่าตนเองมี ความสำคัญต่อองค์กร	61
4.18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ในปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม	62
4.19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	63
4.20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	64
4.21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานในความต้องการที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	65
4.22 แสดงการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	66
4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.24	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน	68
4.25	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยด้านบริหารองค์กร	69
4.26	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	72
4.27	แสดงผลภาพรวมผลจากการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ระหว่างปัจจัยบริหารองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	75
5.1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยในแต่ละด้านของปัจจัยด้านบริหารองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร	83
5.2	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยในแต่ละด้านของปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร	85

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพ		หน้า
2.1	กรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี Employee Engagement Model	14
2.2	รูปแบบการทำงานที่ล้ำสมัยจำกัดความก้าวหน้า	19
2.3	5 อันดับความต้องการแรงงานไอที	26
2.4	ความต้องการผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีของสถาบันการเงิน	27
2.5	ภาพกรอบแนวคิด	40
4.1	แสดงผลสรุปการวิเคราะห์เชิงเชิงถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยด้านบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร	70
4.2	แสดงผลสรุปการวิเคราะห์เชิงเชิงถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร	73

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญกับสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เนื่องจาก ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2562 สำนักงานสาธารณสุขเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ ได้ออกประกาศเป็นทางการ พบโรคปอดอักเสบไม่ทราบสาเหตุ ถือเป็นจุดเริ่มต้นของไวรัสระบาดแห่งศตวรรษ ต่อมาองค์การอนามัยโลกได้ออกประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นโรคระบาดใหญ่ทั่วโลก (CORONAVIRUS PANDEMIC) ส่วนในประเทศไทย มีการแพร่กระจายเชื้อ ไปในหลายจังหวัดทั่วประเทศไทย โดยเริ่มมาตั้งแต่ช่วงเดือนมกราคม 2563 ประเทศไทยมีการบริหารจัดการเพื่อรับมือกับสถานการณ์ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั่วราชอาณาจักร ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563 และทางรัฐบาลจัดตั้งศูนย์ควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (ศบค.) ซึ่งบูรณาการทุกหน่วยงานเพื่อตอบโต้สถานการณ์ฉุกเฉิน และทางด้านมาตรการทางสาธารณสุขที่สำคัญคือ การอยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ ซึ่งทุกคนจะคุ้นเคยกับการรณรงค์นี้ (กรมควบคุมโรค, 2564)

จะเห็นได้ว่าโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นตัวกระตุ้นให้การดำเนินชีวิตเข้าสู่ยุคดิจิทัลเร็วขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาเชื่อมโยงทุกฝ่ายให้สามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เกิดความอำนวยความสะดวกสบายและรวดเร็ว ทั้งในด้านการใช้ชีวิตประจำวัน รวมไปถึงการทำงาน และหนึ่งในมาตรการสำคัญของรัฐบาลที่ขอความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชน คือการให้พนักงานแต่ละองค์กรทำงานที่บ้านหรือเรียกอีกอย่างว่า Work from Home เพื่อลดการสัมผัส ลดการปะทะซึ่งกันและกันและลดการแพร่กระจายเชื้อจาก COVID-19 สำหรับองค์กรแล้วทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นแรงในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่นไม่มีติดขัด ทำให้องค์กรตระหนักถึงความปลอดภัยสุขภาพอนามัยของพนักงานเป็นอันดับแรกจึงนำนโยบายการทำงานที่บ้านมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์โรคระบาดในไทย ถึงเหมือนคำว่าเรื่องนี้จะเป็นเรื่องที่แปลกใหม่และเรื่องท้าทายสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคลในประเทศไทย เพราะมีข้อจำกัดต่าง ๆ ที่องค์กรกำลังเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน เช่น

ความไม่พร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการสื่อสาร โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร ระดับทักษะการด้านดิจิทัลของพนักงาน และการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ของพนักงาน และบรรยากาศการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน และการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันรูปแบบออนไลน์ที่ไม่สะดวกเท่ากับการพบปะเจอหน้า อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ก่อนวิกฤติโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) นั้นการทำงานที่บ้าน Work From Home ในประเทศไทยเป็นเรื่องเพื่อฝันและไกลตัว แต่เมื่อเกิดโรคระบาดที่แพร่กระจายไปทั่วโลก หลาย ๆ องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวและนำมานโยบายการทำงานที่บ้าน Work From Home มาปรับใช้เพื่อให้ปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยของรัฐบาลและยังช่วยในเรื่องเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) โดย Work From Home มีทั้งข้อดีข้อเสีย ระยะเวลาเกือบสองปีกว่าที่องค์กรในทุก ๆ ภาคส่วนร่วมมือกันทำงานที่บ้านนั้น โดยผลสำรวจจากสวนดุสิตโพลได้สำรวจความคิดเห็นของประชาชน กรณี “พฤติกรรมของคนไทยกับการทำงานที่บ้าน (Work From Home)” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,553 คน พบว่า ในช่วงนี้คนไทยทำงานที่บ้าน ร้อยละ 42.72 และทำทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ร้อยละ 34.45 โดยเห็นว่าการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ทำให้รู้สึกปลอดภัยลดการแพร่ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ร้อยละ 74.82 ข้อดีของการทำงานที่บ้าน (Work From Home) คือ ลดการแพร่ ระบาดของโรค ร้อยละ 88.33 ข้อเสีย คือ มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ร้อยละ 65.80 จากการทำงานที่บ้านผลงานประสบความสำเร็จร้อยละ 70.33 ส่วนความชื่นชอบต่อรูปแบบการทำงาน พบว่า ชอบทั้งการทำงานที่บ้านและการทำงานที่ทำงาน ร้อยละ 37.17 (สวนดุสิตโพล, 2564) แต่หากสถานการณ์โรคระบาดครั้งนี้จบลง กลับมาสู่สภาวะการทำงานปกติ ยังมีการถกประเด็นที่ว่า การทำงานขององค์กรในอนาคตจะเป็นเช่นไร ประสิทธิภาพการทำงาน ความต้องการของพนักงาน ความสามารถในการสร้างประสบการณ์ที่ดีต่อพนักงาน และผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะเป็นอย่างไรต่อไป ซึ่งยังเป็นเรื่องใหม่และเรื่องท้าทายสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่จะต้องเตรียมรับมือ วางแผนรูปแบบการทำงาน สร้างความผูกพันของพนักงาน และสิ่งที่กำลังจะตามมาในอนาคต

ปัจจุบันกลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศกำลังเป็นที่ต้องการอย่างมากในทั่วโลกรวมถึงประเทศไทย เพราะโลกกำลังเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุค Digital Transformation โดยมนุษย์มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในทุกกิจกรรมการดำเนินชีวิต ซึ่งมีผลกระทบในทุกมิติทั้งทางตรงและทางอ้อมไม่ว่าจะเป็น การทำธุรกรรมการเงิน การซื้อ-ขายสินค้า การติดต่อสื่อสาร การคมนาคม เป็นต้น เมื่อทุกอย่างจำเป็นต้องพึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสำคัญของอาชีพที่มีทักษะไอที ดิจิทัล เช่น นักพัฒนาซอฟต์แวร์ นักวิเคราะห์ฐานข้อมูล ผู้จัดการ โครงการด้านไอที เป็นต้น มีตำแหน่งเปิดรับเพิ่มขึ้นถึง 38% (Salary guide Adecco, 2022) จึงเป็นที่ต้องการอย่างมากในแวดวงธุรกิจที่

ต้องการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลเพื่อไม่ให้ล้มหายไปจากสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่สูงขึ้นตามการพัฒนาของเทคโนโลยี โดยหลาย ๆ องค์กรได้พยายามค้นหา รักษา บุคลากรกลุ่มนี้ เพื่อที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาธุรกิจให้เจริญเติบโตต่อไปได้ โดยผลสำรวจของ เอ็กซ์พีริส บริษัทในเครือแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย เปิดเผยถึงแนวโน้มตลาดงานด้านไอทีที่มีความต้องการสูงรองรับยุคดิจิทัล ในประเทศไทยและทั่วโลกยังคงประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรไอที จากข้อมูลผลสำรวจการเติบโตของตลาดไอทีทั่วโลกของไอดีซีพบว่า ในระยะเวลา 5 ปีตั้งแต่ปี 2561 – 2565 ตลาดไอทีมีส่วนการเติบโตอยู่ที่ประมาณ 25.8% ในขณะที่ภาพรวมเศรษฐกิจดิจิทัลในประเทศไทยภายในปี 2565 คาดการณ์ว่าจะมีส่วนการเติบโตอยู่ที่ 61% ของจีดีพี ส่งผลให้อัตราการจ้างงานด้านไอทีเติบโตควบคู่ไปด้วย ซึ่งคาดการณ์ว่าในปี 2566 ทั่วโลกจะเผชิญกับปัญหาขาดแคลนบุคลากรไอทีมากกว่า 2 ล้านตำแหน่ง (Manpower, 2564) ในด้านทรัพยากรบุคคลและองค์กรที่ทำธุรกิจประเภทเทคโนโลยีสารสนเทศแล้วล้วนต้องการบุคลากรกลุ่มนี้ซึ่งถือเป็นกลุ่มมีความรู้ ความสามารถ ทักษะเฉพาะทาง ความเชี่ยวชาญสูง และมีอย่างจำกัดในตลาดแรงงาน ทั้งยังต้องอาศัยระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์และการเรียนรู้ที่เพียงพอจึงจะเกิดสมรรถนะการทำงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ ซึ่งการจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยการสร้างความผูกพันองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากเนื่องด้วยเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงานทั้งทางกาย การรับรู้ และทางอารมณ์ ดังนั้นความผูกพันองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถ (Moser et al., 2017; Girotra and Kaushik, 2018) โดยบุคลากรกลุ่มไอทีนั้นมียัตราการลาออกสูงกว่ากลุ่มบุคลากรทักษะประเภทอื่น และอัตราการลาออกยังมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมตรงต่อสภาพการเงินและยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร เนื่องด้วยในอนาคตอันใกล้นี้บุคลากรไอทีอาจขาดแคลนในตลาดแรงงานเพิ่มเป็นทวีคูณ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอัตราการลาออกที่สูงของพนักงานกลุ่มไอทีที่อาจจะเกิดในอนาคต

ผู้วิจัยจึงสนใจทำศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นเครื่องมือในการเสนอแนะแนวทางที่ทำให้พนักงานมีประสบการณ์การทำงานที่ดี และสร้างสร้างความผูกพันของบุคลากรกลุ่มไอที และก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันความองค์กรและศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home เพื่อนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การทำงานที่บ้าน Work from Home ควรเป็นอย่างไร

1.3 คำถามงานวิจัย

ปัจจัยความผูกพันใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ และแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร ในสถานการณ์การทำงานที่บ้าน Work from Home ควรเป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย
2. ขอบเขตด้านเครื่องมือ เลือกใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2565 เป็นระยะเวลา 2 เดือน
4. งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในสถานการณ์การทำงานที่บ้าน Work from Home

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ในทางวิชาการผลการศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่อิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home
2. ประโยชน์ในด้านการนำผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปปรับและประยุกต์เป็นแนวทางในการวางแผน สร้างความผูกพันองค์กรได้อย่างเหมาะสม

1.6 นิยามคำศัพท์

1. ความผูกพันองค์กร (Employee engagement) คือ การที่พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร พร้อมทั้งจะร่วมแรงร่วมใจ ท่วมเท่งมั่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้ ทั้งยังเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่จะช่วยรักษาพนักงานในองค์กร
2. การทำงานที่บ้าน (Work from home) คือ การทำงานในสถานที่พักอาศัย แทนที่จะทำงานที่ออฟฟิศ โดยอนุญาตให้พนักงานทำงานเต็มเวลาจากบ้าน ทำงานผ่านอุปกรณ์สื่อสารเช่น โน้ตบุ๊ก โทรศัพท์ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงทุกฝ่ายเพื่อสามารถติดต่อสื่อสารและทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย
3. บริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ (Software Startups) คือ กลุ่มธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ โดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ เพื่อแก้ปัญหาที่พบในชีวิตประจำวัน โดยนำเสนอและออกแบบสินค้าและบริการใหม่ ๆ ให้ตอบโจทย์กับพฤติกรรมลูกค้า และมีอัตราการเติบโตของบริษัทค่อนข้างเร็ว
4. บุคลากรไอที (IT Employees) คือ พนักงานที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น นักพัฒนาซอฟต์แวร์ ผู้ควบคุมโปรแกรม นักวิเคราะห์ระบบ วิศวกรคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) กับรูปแบบการทำงาน
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสตาร์ทอัพ
- 2.4 ตลาดแรงงานกับบุคลากรไอที
- 2.5 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย
- 2.7 สมมติฐานงานวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิด คำนิยามของความผูกพันต่อองค์กร (Employee engagement) จากนักวิชาการ องค์กรและประเทศต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาและให้ความหมายแตกต่างกันออกไปโดยมีลักษณะดังนี้

คาห์น (Kahn, 1990) ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่ริเริ่มนิยามความผูกพัน โดยให้นิยามว่า ลักษณะการแสดงออกในการทำงานมีด้วยกัน 3 ลักษณะอันประกอบด้วย ด้านกายภาพ (Physical) ด้านความนึกคิด (cognitive) และ ด้านอารมณ์ (emotional)

เวลลินและคอนเซลแมน (Wellins and Concelman, 2005) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนประกอบของ ความรับผิดชอบ ความภักดี คุณภาพงานและความเป็นเจ้าของในเนื้องาน

ทาวเวอร์ (Towers organization, 2001) กำหนดว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความตั้งใจและความสามารถของพนักงานที่จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยแบ่งเป็นความผูกพันเชิงเหตุผลและความผูกพันเชิงอารมณ์

เซีย (Xie , 2006) ซึ่งให้เห็นว่าความผูกพันองค์กรคือการที่พนักงาน มุ่งมั่น อุสาหะ อุทิศตนให้กับอาชีพ รวมไปถึง การตั้งใจทำงานให้กับองค์กร ความจงรักภักดีต่อหัวหน้า และมีความมั่นใจในตนเอง ฮาร์เตอร์ และคณะ (Harter et al., 2002) ให้คำจำกัดความว่าความผูกพันองค์กรนั้นคือการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของแต่ละคน เช่นเดียวกันกลับความกระตือรือร้นในการทำงาน

กรีนเบิร์ก (Greenberg, 2004) ได้ให้นิยามคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรและพนักงาน ซึ่งวัดได้จากระดับของความผูกพันและระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานที่ทำประโยชน์ และสิ่งที่มีคุณค่าให้แก่องค์กร

จากความหมายข้างต้น จะเห็นได้ว่าแต่ละท่านก็จะให้ความหมายที่แตกต่าง หรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถสรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ว่า จะเน้นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพนักงานและองค์กรเป็นหลัก ดังเช่น การมีทัศนคติที่ดี สภาวะจิตใจเชิงบวก ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน โดยทั้งหมดล้วนมีบทบาทต่อความผูกพันองค์กรทั้งสิ้น

2.1.2 องค์ประกอบและพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ชอยฟีลีและคณะ (Schaufeli et al., 2002) ได้นิยามความด้านความผูกพันองค์กร คือ สภาวะจิตใจเชิงบวก การเต็มเต็มและเกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะดังนี้

- 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง มีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉง มุ่งมั่นทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ไม่ย่อท้อหากเจอปัญหาในการทำงาน และเผชิญต่อความยากลำบาก
- 2) ความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) หมายถึง มีความรู้สึกมีคุณค่า ภาคภูมิใจ และพร้อมอุทิศตนและมีเป้าหมายในการทำงาน
- 3) ความจดจ่อใส่ใจในงาน (Absorption) หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ตั้งใจในงานของตนอย่างเต็มที่ โดยมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

สตีเยร์ส (Steers, 1977) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประการใหญ่ ๆ ดังนี้

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic) เช่น เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา

2) ลักษณะของงาน (Job characteristic) เช่น งานที่ทำมีความสำคัญ มีหลากหลายมิติ และท้าทายในงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ การได้รับเสียงสะท้อนจากการทำงาน

3) ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) เช่น ทักษะของบุคคลต่อองค์กร ความเชื่อต่อองค์กร

ยังมีการอธิบายเพิ่มอีกว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ในหลาย ๆ อย่าง ดังนี้

1) พนักงานมีความผูกพันในระดับสูงจะมีปรารถนาอันแรงกล้าที่จะทำงานกับองค์กร
 2) ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการคงอยู่รักษาให้พนักงานอยู่หรือออกจากองค์กร
 3) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการเข้า-ออกงาน นั่นคือการที่พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง มีทัศนคติที่ดี เป้าหมายรวมจะทำให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจจะทำตามเป้าหมายในองค์กรนั้นให้สำเร็จ

4) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานภายใต้คำนิยามที่ว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะมีความตั้งใจ พยายามมากขึ้นในการทำงาน

สตีแยร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1979; อ้างถึงใน ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี, 2552) ได้นำเสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของโดยแยกความผูกพันองค์กรเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ความรู้สึกผูกพันในรูปแบบทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกทัศนคติภายใน และแรงปรารถนาของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กร มีความรู้สึกดี อยากทำงานในองค์กรต่อไป

2) ความรู้สึกผูกพันในรูปแบบพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นความรู้สึกที่การตัดสินใจเข้ามาทำงานแล้วถอนตัวได้ยาก ยกตัวอย่างเช่น เป็นกระบวนการตัดสินใจของพนักงานตั้งแต่ที่ตกลง สัญญาเข้าร่วมทำงาน ทำให้ตนเองรู้สึกมีความผูกพันต่อการตัดสินใจนั้น เช่น กรณีที่พนักงานได้รับความท้าทาย และความยากลำบากในการฝึกใช้ทักษะ โปรแกรม เพื่อใช้ในการทำงานของตน ทำให้รู้สึกว่าตนเองยังมีพันธะ ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบทำงานต่อไปในองค์กร จึงไม่สามารถลาออกจากองค์กรได้ และพยายามหาหลากหลายเหตุผลเพื่อมาสนับสนุนว่าตนเองตัดสินใจถูกแล้วที่ทำงานที่นี้ โดยคิดว่างานที่ทำนั้นมีคุณค่าและสามารถทำได้ต่อไปในระยะยาวจนเกษียณอายุ ซึ่งความรู้สึกนี้เป็นความรู้สึกยึดติด ซึ่งไม่ได้หมายความว่าองค์กรพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

เอเลน และเมเยอร์ (Meyer and Allen, 1991 ; อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธุ์, 2550) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีองค์ประกอบครอบคลุมด้านพฤติกรรมและเจตคติไว้ด้วยกัน โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความผูกพันในแต่ละด้านต่างกันดังนี้

1) ด้านจิตใจ (Affective) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงานที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร โดยพนักงานที่รู้สึกผูกพันด้านจิตใจ (ผูกพันเพราะใจรัก) จะเห็นได้จากพฤติกรรม การแสดงออกถึงความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกภาพต่อไป

2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิด จากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งการดำรงอยู่ในองค์กรเกิดจากการได้รับประโยชน์มากกว่าความเสียประโยชน์

3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ภาระผูกพัน ที่ถูกปลูกฝังมาว่าพวกเขาเป็นหนี้บุญคุณองค์กรทำให้ต้องอยู่ใน องค์กรเพื่อเป็นการตอบแทน ซึ่งการอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

2.1.3 พฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บุคานัน (Buchanan II. , 1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การที่องค์กรมีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรร่วมกันกับพนักงาน และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร โดยพฤติกรรมความผูกพันมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identification) คือ การรู้สึกว่าองค์กรนั้นเป็นของเรา พยายามเต็มที่เพื่อที่จะให้องค์กรสำเร็จ ตามเป้าหมายหลักที่ตั้งไว้ และร่วมปฏิบัติตามค่านิยม

2) การเข้ามามีบทบาทและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Involvement) คือ การที่พนักงานได้เข้ามามีบทบาทในองค์กร ทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม การร่วมมือร่วมใจ ทำกิจกรรมอย่างเต็มที่

3) ความมั่นคง จงรักภักดี (Loyalty) คือ การแสดงออกทั้ง ความรู้สึก พฤติการณ์ การพูด ที่บ่งบอกถึงรู้สึกรักและมีความผูกพันต่อองค์กร

พอร์เตอร์ (Porter L.W. , 1974 ; อ้างถึงในสมชื่น นาคพลั้ง และ วิรดี โกมุทีวงศ์, 2547) กล่าวว่า ในแต่ละบุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีการแสดงออกที่แตกต่างกันออกไป โดยมีลักษณะ 3 แบบ ดังต่อไปนี้

1) ความศรัทธา เชื่อมั่นการบริหาร และปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยม พันธกิจองค์กร

- 2) ความมุ่งมั่น มุมานะอดทนเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- 3) ความมีปณิธานอันแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

บารอน (Baron, 1986 ; อ้างถึงใน เนตรนภา นัทพรวิญญู, 2551) ได้นิยามว่า ปัจจัยหลาย ๆ อย่างส่งผลต่อระดับของความผูกพันขององค์กร ด้านของงานซึ่งแสดงออกใน ซึ่งลักษณะความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของงานในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกของพนักงาน โดยหากระดับความผูกพันขององค์กรอยู่ในระดับสูง จะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานได้ดังนี้

- 1) การขาดงาน การลางาน มีอัตราน้อยลงรวมถึง ผลลัพธ์ของการลดลงของการลาออก
- 2) ผลปฏิบัติงานเป็นที่พอใจ และมีผลต่อองค์กร เนื่องมาจากพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน รักผูกพันในงาน อยากทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

จากคำนิยามและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น นั้นมีเห็นได้ว่ามีการให้แนวคิดหรือความหมายที่แตกต่างกัน ไปทั้งนักวิชาการและองค์การวิจัยต่าง ๆ ซึ่งก็ยังคงมีผู้ให้ความสนใจและศึกษาในเรื่องความผูกพันของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และจากการศึกษาพบว่าแนวความคิดที่กลายมาเป็นพื้นฐานแนวคิดให้กับสถาบันองค์กรที่ปรึกษาต่าง ๆ ซึ่งอยากจะนำเสนอตัวอย่างแนวคิดจากสถาบันต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. แนวคิดของ The Gallup Organization
2. แนวคิดของ Hewitt Associates
3. แนวคิดของ International Survey Research [ISR]

1. แนวคิดของ The Gallup Organization ซึ่งใช้แนวคำถาม 12 ข้อ (Q12) ในการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อการทำงานได้สรุปไว้ดังนี้

The Gallup Organization (อ้างถึง ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554) เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาเกี่ยวกับความผูกพันพนักงาน ประสพการณ์การทำงานได้ทำการการค้นคว้าพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยมีจุดประสงค์เพื่อค้นหาองค์ประกอบความผูกพันองค์กร จากผลการศึกษาทำให้สถาบันค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถใช้เป็นตัวทำนายความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง ซึ่งผลการศึกษาแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคำถามที่ใช้ทำนายความผูกพันทั้ง 12 ประการ ซึ่งประกอบด้วย อัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต

(Productivity) และความสามารถในการทำผลกำไร (Profitability) ซึ่งองค์ประกอบ เหล่านี้มีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องต่อความสามารถทางธุรกิจขององค์กร

คำถามทั้ง 12 ประการถูกนำมาเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยจะแบ่งข้อคำถามตามลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) ลำดับชั้นของความผูกพันซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 4 ระดับ ประกอบด้วย ซึ่งมีคำถามสำหรับการวัดความผูกพันในงานแต่ละระดับ ดังต่อไปนี้

คำถาม		ตัวชี้วัด
ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need)		
1. I know what is expected of me at Work.	ฉันรู้ว่า ฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน	ความคาดหวัง
2. I have materials and equipment to do work right.	ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม	เครื่องมือและอุปกรณ์
ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support)		
3. At work, I have opportunity to do what I do best every day.	ในสถานที่ทำงาน ฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันสามารถทำได้ดีในทุกวัน	โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด
4. In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work.	ตลอดระยะเวลา 7 วันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยที่งานของฉันเป็นที่น่าพึงพอใจ	การได้รับการยกย่องชมเชย
5. My supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person	ฉันมีหัวหน้า หรือเพื่อนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน	การดูแลเอาใจใส่ในที่ทำงาน
คำถาม	ตัวชี้วัด	คำถาม
6. There is someone at work who encourage development	ฉันได้รับแรงสนับสนุนในการพัฒนางานของฉันจากบางคนในที่ทำงาน	การพัฒนา
ด้านความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness)		
7. At work my opinion seem to count	ในที่ทำงานมองเห็นและยอมรับมุมมอง ความคิดเห็นของฉัน	การยอมรับความคิดเห็น

ด้านความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness)		
8. The mission or purpose of company make me feel my job is important.	เป้าหมาย พันธกิจขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันมีความสำคัญ	เป้าหมายขององค์กร
9. My associates or fellow employees are committed to doing quality work.	เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ	เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ
10. I have a best friend at work.	ฉันมีเพื่อนสนิทในที่ทำงาน	มิตรภาพในองค์กร
ด้านความก้าวหน้า และเจริญเติบโตในงาน (Growth)		
11. In the last six months, someone at work has talks to me about my progress.	ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีเพื่อนร่วมงานพูดถึงความก้าวหน้าของฉัน	ความก้าวหน้า
12. This last year, I have had opportunities to learn and grow at work.	ปีที่ผ่านมาฉันมีโอกาสดูแลเรียนรู้อะไรและการเจริญเติบโตก้าวหน้าในงานของฉัน	โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา

The Gallup Organization ยังได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมาศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภทคือ

1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือพนักงานที่มีความตั้งใจในการทำงาน และนี่ถึงองค์กร

2) พนักงานที่ไม่มีความรู้สึกผูกพัน หรือแรงยึดเหนี่ยวต่อองค์กร (Not - engaged) คือพนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความรู้สึกท้าทาย มีแต่ความเบื่อหน่ายส่งผลให้ไม่อยากทำงานและเข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ขององค์กร

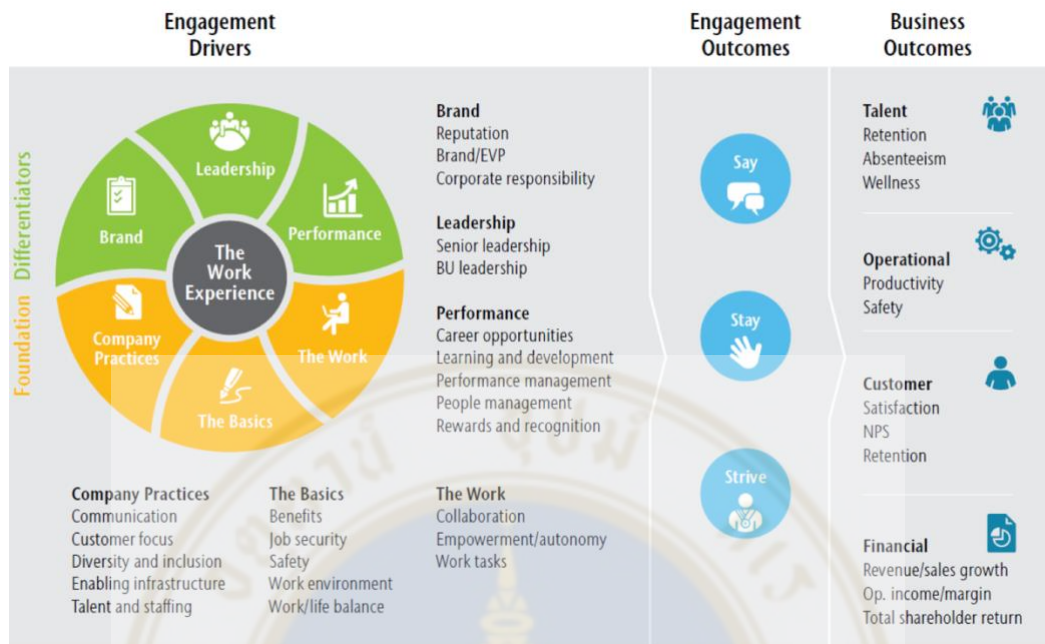
3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความอยากเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กร และไม่มีความรู้สึก หรือมีความตั้งใจในการทำงาน

2. แนวคิดของ Aon Hewitt (2011, อ้างถึงใน ญัฐ เลิศพงษ์พิศ, 2560) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานไว้ ซึ่งธุรกิจขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น ต้องมีปัจจัยทั้ง 6 ประการดังนี้

- 1) แบรินด์ (Brand) ได้แก่ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร
- 2) ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ วุฒิภาวะของผู้บริหารในองค์กร การสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ ความรับผิดชอบต่อสังคม
- 3) ผลการดำเนินงาน (Performance) ได้แก่ เสียงสะท้อนจากการทำงาน โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในอาชีพ รางวัล ผลงาน โบนัส สวัสดิการต่าง ๆ
- 4) แนวทางปฏิบัติงานขององค์กร (Company Practices) ได้แก่ ตั้งแต่กระบวนการจัดหา คัดเลือกบุคลากรในองค์กร สื่อหรือสารต่าง ๆ ที่ต้องการส่งมอบแก่ลูกค้า โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ สำหรับการทำงานและยังรวมถึงแนวทาง ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 5) ปัจจัยความต้องการพื้นฐาน (The basics) ได้แก่ สิ่งตอบแทนขั้นพื้นฐาน ความปลอดภัย ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
- 6) ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (The work) ได้แก่ คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และการที่ได้รับความอิสระในการตัดสินใจ ความสมดุลคุณภาพชีวิต

โดยเมื่อมีความผูกพันของพนักงานซึ่งจะสามารถแสดงออกทางพฤติกรรม มี 3 ลักษณะดังนี้

- 1) พูด (Say) การที่พนักงานพูดถึงองค์กรในด้านบวกแก่เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า รวมถึงประชาสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก
- 2) ดำรงอยู่ (Stay) มีความปรารถนาที่จะทำงาน หรืออยากอยู่ในองค์กรเป็นระยะยาว ไม่มีความคิดอยากเปลี่ยนงาน แม้ถูกทาบทามจากองค์กรอื่นก็ตาม
- 3) ความพยายามเต็มความสามารถของพนักงาน (Strive) มีความตั้งใจ อุทิศตนทุ่มเทอย่างสุดความสามารถในการทำงาน เพื่อให้ประสิทธิภาพของงานออกมาดี และพร้อมสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายธุรกิจ



ภาพ 2.1 กรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี Employee Engagement Model ,The Aon Hewitt (2015)

3. แนวคิดของ International Survey Research [ISR], 2004 (อ้างอิงใน ปาริชาติ

บัวเป็ง, 2554) สถาบันวิจัยและเป็นองค์กรที่ปรึกษางานทางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีการแบ่งคุณลักษณะ องค์ประกอบของพนักงานต่อผูกพันองค์กรนั้นออกมาเป็น 3 ด้าน หรือเราเรียกอีกอย่างว่า (3-D Model of Engagement) โดยแบ่งออกมาเป็นดังนี้

1) ด้านการรับรู้ (Cognitive) คือ สิ่งที่พนักงานมีการรับรู้ทางด้านค่านิยมองค์กร ภารกิจ เป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมในองค์กรและพร้อมปฏิบัติตามภารกิจขององค์กร สนับสนุนเพื่อให้องค์กรของตนดำรงอยู่ต่อไปได้

2) ด้านความรู้สึก (Affective) คือ สิ่งที่พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร เป็นอารมณ์ยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร และมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral) คือ แสดงถึงความสัมพันธ์ต่อองค์กร ซึ่งมีพฤติกรรม 2 ลักษณะที่พนักงานแสดงออกมา อันดับแรก คือพนักงานมี ความกระตือรือร้นในการทำงาน อันดับที่สอง คือการที่พนักงานมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร

ISR ได้ให้คำความหมายอีกว่าในมุมมองความผูกพันของพนักงานในองค์กรของธุรกิจ แต่ละประเภทที่แตกต่างกันนั้นยังมีมุมมองที่หลากหลาย เพราะด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่างไม่ว่าจะเป็น กลยุทธ์ วัฒนธรรม แผนการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน โดยสถาบันได้นำแนวคิด ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรในการมีอิทธิพลต่อความผูกพันพนักงานมาเสนอ โดยมี 4 ตัวแปรดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาสายงานอาชีพ (Career Development) หมายถึง การที่ได้พนักงานได้รับโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน และการพัฒนาตนเอง
- 2) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้นำเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม บริหารอย่างโปร่งใส และปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม
- 3) การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การที่พนักงาน ได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญและทั้งยังมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจร่วมด้วย
- 4) ภาพลักษณ์ขององค์กร (Image) คือ การที่องค์กรมีชื่อเสียงภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับในสาธารณชน

2.1.5 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

โดยสามารถวัดผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้หลายประการ (มาซีย์ และชไนเดอร์ Macey and Schneider 2008, อ้างอิงใน คณากร สุขกันธ์รัชย์, 2560) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้ 3 ประการ คือ ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) การเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Job involvement) และการมีส่วนร่วมต่อองค์กร (Organizational commitment) ได้สรุปไว้ดังนี้

1) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

มาซีย์ และชไนเดอร์ (Macey and Schneider, 2008) กล่าวว่า ความผูกพันในงาน นั้นมาจากความรู้สึกพึงพอใจในงาน เราสามารถวัดผลของความผูกพันได้จากการประเมินผลของความพึงพอใจในงานได้โดยตรง ไม่ว่าจะเป็น การเก็บข้อมูลจาก องค์กร ผู้บริหาร กลุ่มพนักงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม เพอร์ริน (Perrin, 2003) ได้กล่าวเสริมว่าปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกของแต่ละบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน

2) การเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Job involvement)

ฮาร์เตอร์ (Harter et al., 2002) กล่าวว่า ความผูกพันในงานมีส่วนผสมจากพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและการรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ คูเปอร์ ฮากิม และ วิสเวสวารัน (Cooper-Hakim and Viswesvaran, 2005) ที่อธิบายว่า การเป็นส่วนหนึ่งของงานคือระดับของความผูกพันในทางจิตวิทยาที่พวกเขาได้กระทำหรือมีต่องานของพวกเขา

3) การมีส่วนร่วมต่อองค์กร (Organizational commitment)

ลิตเติลและลิตเติล (Little and Little, 2006) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของความมุ่งมั่นต่อองค์กร ได้ว่า ความกระตือรือร้นของพนักงานต่อองค์กร เป็นเหตุที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มาซีย์ และชไนเดอร์ (Macey and Schneider, 2008) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการที่พนักงานได้รับ งานที่สำคัญ โดยให้กระทำกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่งภายในองค์กร ด้วยความยากง่ายของงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สิ่งนั้นคือผลของความผูกพัน การมีส่วนร่วมในองค์กร

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าสิ่งที่สำคัญต่อขององค์กรนั้นคือความผูกพันของพนักงาน กล่าวคือ การที่พนักงานมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน มีใจรัก พึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกอยากเป็นส่วนร่วมในองค์กร และเป็นแรงขับเคลื่อนธุรกิจ โดยผลลัพธ์สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และมีผลต่อความสามารถทางธุรกิจ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

2.2 สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) กับรูปแบบการทำงาน

2.2.1 มาตรการต่อโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่มีผลการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ด้วยสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ยังคงมีการระบาดอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่เริ่มมีการระบาดในประเทศ ในปี 2563 และปัจจุบันมีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้น ข้อมูล ณ วันที่ 29 ก.ค. 2564 สถานการณ์ทั่วโลก ยังคงพบผู้ป่วยรายใหม่ และผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้ติดเชื้อรายใหม่สูงสุด ที่สหรัฐอเมริกา รองลงมา คือบราซิล และอินโดนีเซีย ตามลำดับ ซึ่งประเทศไทยอยู่ลำดับที่ 44 ของโลก สำหรับประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งมาเลเซีย เมียนมา เวียดนาม กัมพูชา และลาว แนวโน้มผู้ป่วยยังคงเพิ่มขึ้น ประเทศในแถบเอเชียเช่นญี่ปุ่น สิงคโปร์มีแนวโน้มผู้ป่วยเพิ่มขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้มีผู้เดินทางมาจากต่างประเทศ ติดเชื้อร่วม 17 ราย มาจากประเทศเมียนมา 7 ราย และมาเลเซีย 4 ราย สถานการณ์ในประเทศไทย พบผู้ติดเชื้อรายใหม่ 17,669 ราย รวมผู้ป่วยติดเชื้อสะสม 561,030 ราย ผู้ป่วยเสียชีวิตเพิ่ม 165 ราย เสียชีวิตสะสม 4,562 ราย แนวโน้มผู้ป่วยทั่วประเทศเพิ่มขึ้นทั้งพื้นที่กทม. ปริมณฑล และต่างจังหวัด (กรมควบคุมโรค, 2564)

อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังอยู่ในสถานการณ์วิกฤติโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) และตัวเลขผู้ป่วยที่ยังมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การระบาด จึงมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ เช่น มาตรการการกำหนดระยะห่าง Social distancing เกิดผลกระทบการทำงาน การปิดการคมนาคม การเคลื่อนย้ายคน การปิดเมือง การจัดการแบบเข้มข้น ใช้น้ำหนักระเบียบและกฎหมาย จะกระทบกับ

ผู้คนจำนวนมาก มีคนตกงาน แรงงานรายวันได้รับผลกระทบโดยตรง ส่วนผลทางด้านสังคม เป็นไปค่อนข้างมาก กระทบวิถีการดำเนินชีวิต รวมถึงปัญหาความเป็นอยู่ที่มีมาจากเศรษฐกิจ การตกงาน การขาดรายได้ ทำให้ชีวิตยากลำบากมากขึ้น ส่งผลถึงครอบครัว สังคม ประเพณีและวิถีปฏิบัติ การวางแผนทางจัดการ โรคระบาด จึงนำปัญหาทางด้านการแพทย์ เศรษฐกิจและสังคม มาประเมินร่วมกัน แล้ววางแผนทางเพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์ที่ดี (Optimize) ที่สุดที่รัฐบาลแต่ละประเทศต้องตัดสินใจวางนโยบาย โดยรัฐบาลได้วางมาตรการด้านป้องกันดังนี้ ลดโอกาสการแพร่ระบาดของโรคในสถานที่ต่าง ๆ ที่มีความเสี่ยงสูง ในช่วงการระบาด จะใช้มาตรการที่เข้ม และผ่อนคลายตามสถานการณ์ ในช่วงการระบาด จากต้นเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 มีการปิดสถานที่ที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคเพิ่มขึ้น สถานที่ซึ่งผู้คนมาร่วมเป็นกิจกรรม เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันอาจแพร่เชื้อได้ง่าย แม้จะป้องกันแล้ว ให้นักการชุมนุม ได้แก่ มหาวิทยาลัย โรงเรียนนานาชาติ สถาบันกวดวิชา และทุกสถาบัน ให้ปิดชั่วคราว ลดความเสี่ยงของการแพร่เชื้อในสถานที่ที่มีประชาชนใช้บริการจำนวนมาก ได้แก่ ห้างสรรพสินค้า ตลาด สถานที่ราชการ และรัฐวิสาหกิจ โดยดำเนินการตามมาตรการป้องกันที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ร้านค้า ร้านอาหาร ให้มีมาตรการป้องกันการแพร่เชื้อ เช่น การทำความสะอาดพื้นผิวสัมผัส การคัดกรองอุณหภูมิ การใช้หน้ากากอนามัย รวมทั้งลดความแออัดในสถานประกอบการ ลดความแออัดในการเดินทาง เพื่อลดโอกาสการแพร่ระบาดของโรค ยับยั้งการเคลื่อนย้ายประชากร ลดความเสี่ยงของการแพร่เชื้อในระบบขนส่งสาธารณะในประเทศ และเพิ่มความถี่ของการเดินทาง งดกิจกรรมที่มีการข้ามจังหวัดของหน่วยงานที่มีคนจำนวนมาก หรือหากจำเป็นต้องเคลื่อนย้าย ต้องมีมาตรการป้องกัน การแพร่ของโรค รวมถึงการจำกัดการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวด้วย ให้ทุกหน่วยงานพิจารณามาตรการเหลื่อมเวลาทำงานและการทำงานที่บ้าน และส่งเสริมการให้ประชุมทางไกลแทน การมาพบเจอหน้า หากเมื่อการควบคุมได้ผล ก็ผ่อนคลายมาตรการต่าง ๆ ลง จนกลับเข้าสู่สถานการณ์ ที่เกือบปกติ แต่ยังให้คงในเรื่องการเฝ้าระวังไว้ (ศาสตราจารย์ น.พ.ยง ภู่วรวรรณ, 2564)

ส่วนในด้านขององค์กรยังจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรการสาธารณสุขมาใช้อย่างต่อเนื่องซึ่งมาตรการการทำงานที่บ้าน (Work From Home) เป็นแนวคิดช่วยลดต้นทุนทางเศรษฐกิจ ถึงแม้การทำงานที่บ้านจะทำให้มีค่าสาธารณูปโภคที่เพิ่มมากขึ้น แต่ภาครัฐก็ได้ออกมาตรการเยียวยาเป็นการแบ่งเบาประชาชน ซึ่งการทำงานที่บ้านจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น ควรแยกเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว (Work Time and Personal Time) เพื่อกำหนดชั่วโมงการทำงานและความสำเร็จของงาน และองค์กรควรกำหนดนโยบาย (Policy) ให้ชัดเจนในเรื่องการทำงานที่บ้านนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สร้างสำนักงานเสมือน (Virtual Office) สนับสนุนการใช้แพลตฟอร์มหรือแอปพลิเคชันในการสื่อสารและทำงานร่วมกันในองค์กร หรือพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นแบบไฮบริด

(Hybrid model) ที่เน้นการทำงานแบบผสมผสาน พนักงานสามารถเลือกทำงานจากที่บ้านหรือที่สำนักงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการทำงานที่บ้านทำให้เกิดสิ่งใหม่นั้นคือวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ (New normal) และยังเป็น การช่วยลดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ไปได้อีกด้วย (สวนดุสิต โพล, 2564)

2.2.2 สวัสดิการและรูปแบบการทำงานในองค์กรที่เปลี่ยนไป

การรักษาพนักงานที่มีทักษะความสามารถให้ทำงานต่อกับองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีทักษะที่เชี่ยวชาญเป็นเรื่องท้าทายในบริษัทไอที หากน่านโยบายการกลับมาทำงานที่ออฟฟิศมาใช้ นั้น ทำให้เผชิญกับอัตราลาออกที่เพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว ด้วยเหตุนี้ทำให้องค์กรจำเป็นต้องกลับมาให้ความสำคัญถึงการใช้นโยบายดังกล่าว ผู้บริหารองค์กรไอทีควรมีการวางแผนรูปแบบการทำงานให้มีรูปแบบใหม่ และมีความคล่องตัวมากกว่าแผนอื่น ๆ ในองค์กร เนื่องจากแนวโน้มที่พนักงานไอทีจะลาออกนั้นมีความคุ้นเคยการทำงานผ่านทางไกลมากกว่าพนักงานส่วนใหญ่ทั่วไป โดยทางผลสถิติเพียง 29.1% ของบุคลากรไอทีทั่วโลกเท่านั้นที่มีความตั้งใจทำงานต่อกับองค์กรตนเองปัจจุบัน ยิ่งไปกว่านั้นในภูมิภาคเอเชียกลับมีตัวเลขที่ต่ำมากเพียง 19.6% (การ์ทเนอร์ ینگค์, 2565)

หลักการนำการทำงานในลักษณะเน้นมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญอย่าง (Human – Centric) ถ้าองค์กรนำการทำงานลักษณะนี้มาปรับใช้นั้นจะสามารถช่วยพัฒนา สร้างสรรค์ไอเดีย ประสบการณ์การทำงานอันไร้ขีดจำกัดของบุคลากรไอที รวมถึงการสร้างผลตอบแทนให้ธุรกิจทั้งไอเดียและนวัตกรรมให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย สิ่งสำคัญคือการให้ผู้บริหารไอทีให้มีการปรับตัว และตระหนักถึงความอึดทน ทนสมัย โดยการลดการทำงานรูปแบบเก่าที่อาจเป็นสิ่งจำกัดการเจริญเติบโตและความท้าทายขององค์กร โดยรูปแบบการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบดังต่อไปนี้

ทบทวนถึงประเด็นต่าง ๆ ของรูปแบบการทำงานที่ล้ำสมัย และจำกัดความก้าวหน้าขององค์กร โดยไม่มีความจำเป็น จำแนกเป็น 3 รูปแบบดังนี้:

- ชั่วโมงการทำงาน (Working hours) องค์กรสมัยใหม่นั้นจะมีการให้พนักงานและทีมที่ตนเองสังกัดนั้นมีโอกาสตัดสินใจเวลาการทำงาน วางแผนการประชุม การสแตนด์บายการทำงานได้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น และคล่องตัว

- การทำงานที่ออฟฟิศ (Office centrality) ถึงแม้ว่าสถานที่ทำงานยังคงเป็นศูนย์กลางที่เหมาะสมสำหรับการ ประชุม คุยงาน ปรีกษา ทำกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร เมื่อถึงคราวการระบาดของโรคครั้งนี้ทำให้ หลาย ๆ องค์กรจำเป็นต้องเปลี่ยนการทำงานที่ออฟฟิศทุกวัน เพราะมีหัวหน้าคอยจับตา สอดส่อง และเชื่อว่าการทำงานที่ออฟฟิศนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้ได้กำลังสลายหายไปในยุคปัจจุบัน เพราะหลายองค์กรเริ่มให้

ทำงานที่บ้าน หรือการปรับรูปแบบทั้งทำงานที่บ้านผสมกับการทำที่ทำงานในอนาคต และมั่นใจว่าพนักงานจะสามารถทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนเดิม

- การประชุม (Meetings) วัฒนธรรมการประชุมนั้นมีมานานหลายยุคสมัย จะลักษณะการมารวมตัวกันเพื่อตัดสินใจกระทำบางอย่าง หรือระดมความคิด เสนอไอเดีย แต่ปัจจุบันนั้นเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนา เป็นศูนย์กลางของบุคคลที่อยู่ต่างที่ ให้สามารถร่วมมือ ตัดสินใจได้อย่างง่ายขึ้น



ภาพที่ 2.2 รูปแบบการทำงานที่ล้ำสมัยจำกัดความก้าวหน้า (<https://www.thaipr.net>, 2565)

2.2.3 บทบาทเทคโนโลยีกับวิถีชีวิตใหม่ (New normal to Next normal)

สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) สร้างผลกระทบในหลากหลายมิติ ทั้งการดำรงชีวิต การเรียน การทำงาน ส่งผลให้ประชาชนทุกเพศทุกวัย จำเป็นต้องปรับตัวเพื่ออยู่รอด ตั้งแต่การอยู่บ้าน และลดการเดินทาง ส่วนภาคธุรกิจ เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร ศูนย์การค้า ธนาคาร ก็ต้องปรับตัว มีการเว้นระยะห่าง (Social distancing) การตรวจคัดกรอง การบันทึกการเข้าออก (Check in) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำรงชีวิตและการให้บริการไปจากเดิม ตามแนวทางชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ที่ประชาชนทุกคนได้ปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจนกลายเป็นความปกติ

ใหม่กัน ไปเรียบร้อยแล้ว และในปัจจุบัน ประชาชนกำลังเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตกันมากขึ้น เพื่อก้าวไปสู่ชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) ในช่วงหลังสถานการณ์โรคระบาด ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เป็นสิ่งที่ทุก ๆ ส่วนในสังคมจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตรูปแบบเดิม จากที่เคยใช้บริการพื้นที่สาธารณะได้สะดวกสบาย ไปโรงเรียน มหาวิทยาลัย สถานที่ศึกษา ไปทำงาน ตามวิถีชีวิตดั้งเดิมนั้น ได้เปลี่ยนแปลงไปจนตอนนี้ต้องปรับพฤติกรรมมาระมัดระวังในตัวเอง โดยการใส่หน้ากากตลอดเวลา มีสเปรย์แอลกอฮอล์พกพาติดตัว เพื่อป้องกันเชื้อโรค ส่วนภาคธุรกิจก็ต้องอัพเดทธุรกิจตนเองนั้น ให้เป็นรูปแบบการใช้บริการผ่านระบบออนไลน์ เราจะสามารถเห็นได้ว่าทุกวันนี้เราดำเนินชีวิตกันในรูปแบบวิถีใหม่ ที่มีแพลตฟอร์มออนไลน์เป็นสื่อกลาง และอำนวยความสะดวกและเป็นที่ยอมรับอย่างมาก และมีการใช้ชีวิตที่ง่ายขึ้น เพียงแค่มีอินเทอร์เน็ต จะเห็นได้จากตัวอย่างชีวิตวิถีใหม่ที่เกิดขึ้น ได้แก่ การทำงานที่บ้าน การเรียนการสอนออนไลน์ การทำธุรกิจออนไลน์ การให้บริการทางการแพทย์แบบวิถีใหม่ และการท่องเที่ยววิถีใหม่ เป็นต้น จากตัวอย่างชีวิตวิถีใหม่ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าสถานการณ์โรคระบาดทั่วโลก ทำให้เทรนด์ที่กำลังจะเกิดในหลาย ๆ ปีข้างหน้ามีการเกิดขึ้นเร็วขึ้น โดยเฉพาะเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลที่นำมาใช้ในการดำรงชีวิต การเรียน การทำงานอย่างแพร่หลาย ประชาชนทุกเพศทุกวัยสามารถเรียนรู้ จุดที่เราต้องตระหนักต่อไป คือ การเปลี่ยนจาก “New Normal” ชีวิตวิถีใหม่ที่อยู่ร่วมกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ไปสู่ “Next Normal” ชีวิตวิถีถัดไป เราจะต้องเตรียมตัวรับ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ปรับตัวอย่างไรต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการยกระดับศักยภาพของธุรกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันต่อโลกภายนอก และจะดำเนินการอย่างไรต่อไป โดยต่อไปนั้น จะมีเทรนด์การใช้ชีวิตแบบ Next Normal ซึ่งเน้นความปลอดภัยและไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม และยังสามารถตอบโจทย์ในเรื่องกำอำนวยความสะดวกสบายต่อความเป็นอยู่ จะเป็นรูปแบบดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2565)

1) Stay-at-home Economy ปัจจุบันการดำเนินชีวิตได้เปลี่ยนแปลงไป ผู้คนต้องอยู่แค่ในบ้าน ที่พัก ของตนเอง ไม่ได้ออกไปพบปะใครข้างนอก ก่อให้เกิดเทรนด์การใช้ชีวิตรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า Stay-at-home Economy ไม่ว่าจะเป็น การทำธุรกรรม กิจกรรมต่าง ๆ ผ่านรูปแบบออนไลน์

2) Touchless Society ทุกวันนี้เราได้นำเทคโนโลยีได้ถูกคิดค้น ออกแบบมาอย่างทันสมัยเพื่อให้ตอบโจทย์กับโลกในยุคที่จะเกิดในอนาคตคือ Next Normal โดยมุ่งลดการสัมผัสซึ่งกันและกัน เน้นสุขลักษณะอนามัย ความปลอดภัยเป็นสิ่งที่คำนึงสูงสุด โดยเราจะเห็นได้จากทุกวันนี้มีการส่งสินค้าแบบไร้กับสัมผัส ระบบเปิด - ปิด ประตูอัตโนมัติ ทำธุรกรรมเกี่ยวกับเงินออนไลน์ที่นิยมในขณะนี้ รูปแบบการจ่ายเงินที่เปลี่ยนแปลงไป การใช้คำสั่งเสียงโดยนำเทคโนโลยีมาพัฒนา หรือแม้กระทั่งการสร้างโลกจำลองเสมือนจริง

3) Regenerative Organic ในโลกยุค Next Normal นั้นสิ่งสำคัญที่สุดคือการคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสภาพแวดล้อม และยังคงคำนึงความปลอดภัยเป็นหลัก เทรนด์ที่กำลังมาแรงและกำลังค่อย ๆ ริเริ่มเกิดขึ้น จะเห็นได้ชัดจาก การให้มาตรฐานสินค้าเกษตรที่ หรือ Regenerative Organic กล่าวคือ คำนึงถึงสินค้าที่ต้องปลอดภัยและการคัดแปลงทางเมล็ด และยังมีควบคุมมาตรฐานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น คุณภาพดิน สัตว์ คุณภาพชีวิตของชาวเกษตรกร ค่าแรงที่เป็นธรรม รวมถึงระบบฟาร์มที่ปลอดภัยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้มุมมองของการใช้ชีวิตประจำวันของภาคประชาชนแล้ว ภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากโรคระบาด ยังได้เตรียมพร้อมและปรับตัว เพื่อให้ทันต่อความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว โดยยกตัวอย่างการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ การพัฒนาแพลตฟอร์มการทำธุรกรรมการเงินบนสมาร์ตโฟน ระหว่างผู้ซื้อและผู้ขาย โดยไม่ผ่านตัวแทนจำหน่าย การใช้เครื่องพิมพ์สามมิติ การใช้ระบบอัตโนมัติ การใช้เทคโนโลยี Artificial Intelligence (AI) และ Machine Learning (ML) เป็นต้น ซึ่งนอกจากการปรับตัวด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพัฒนากระบวนการผลิตแล้ว ภาคอุตสาหกรรมยังได้มองถึงแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่าย เช่น การปรับลดจำนวนแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำ (Low Skill) และกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labor) และแม้กระทั่งภาคเกษตรกรรม ก็ได้มีการเตรียมพร้อมและปรับตัว โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเข้าไปประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลผลิต หรือที่เรียกว่า “เกษตรแม่นยำ” หรือ “Precision Farming” กันมากขึ้น

การที่เรากำลังจะเริ่มเข้าสู่ยุค “Next Normal” นั้นองค์ประกอบหลัก ๆ ล้วนมาจากนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ถูกพัฒนามาจากมนุษย์ทั้งสิ้น ซึ่งการที่เราจะเปลี่ยนผ่านเต็มตัวนั้น ประชากรทุกคนต้องสามารถนำเทคโนโลยี มาปรับตัวได้ทั้งในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การทำงาน การเรียนรู้ พัฒนาความสามารถ เพื่อสร้างรายได้แก่ตนเองได้ รวมทั้งการใช้การได้ใช้เครื่องมือทางสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อช่วยลดต้นทุน ทั้งยังเป็นการสนับสนุนหลักให้สังคม เศรษฐกิจของประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัลเต็มตัว ซึ่งทั้งภาครัฐ เอกชนและทุกภาคส่วนควรให้การสนับสนุน แรงผลักดันทุกรูปแบบเพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งการเข้าใจ ให้คำสำคัญของทักษะทางไอทีเป็นพื้นฐาน และความมั่นคง ความปลอดภัย ป้องกันการโจมตีทางอินเทอร์เน็ตด้วยเช่นกัน และธุรกิจต่าง ๆ สามารถนำประโยชน์ของการมีฐานข้อมูลขนาดใหญ่อย่าง Big data มาเพื่อพัฒนาระบบให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสตาร์ทอัพ

2.3.1 ความหมายของสตาร์ทอัพ

โดยอ้างอิงจาก บทความ หนังสือและคำอธิบายจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจสตาร์ทอัพได้อธิบายลักษณะของธุรกิจไว้ดังนี้

1) สตาร์ทอัพ หมายถึง การที่เริ่มต้นกิจกรรมจากจุดกำเนิดเล็ก ๆ ทั้งยังมีอัตราการเติบโตของธุรกิจที่พุ่งสูงแบบก้าวกระโดด จากการทำที่มีไอเดียที่ยังไม่เคยถูกนำมาใช้มาเป็นหัวใจหลักของธุรกิจคือการนำ นวัตกรรม ความคิด แนวคิดใหม่ๆ เหล่านั้นมาบ่มเพาะในการสร้างธุรกิจ โดยลักษณะของกิจการนั้นจะถูกออกแบบทำซ้ำได้ (Repeatable) และขยายธุรกิจได้ (Scalable) และทั้งนี้ยังเพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน (ณฤทธิ วรพงษ์ดี, 2559)

2) สตาร์ทอัพ ถือเป็นกลุ่มวิสาหกิจ ที่สามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างรวดเร็ว โดยเจ้าของธุรกิจนั้นมีศักยภาพในการดึง นำนวัตกรรมใหม่ ๆ เทคโนโลยีที่สามารถพัฒนาต่อยอดได้ ให้สามารถทำกำไรและเติบโตได้อย่างรวดเร็ว และเป็นกำลังส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทย (เกศรา มัญชุศรี, 2560)

3) สตาร์ทอัพ คือการริเริ่มสร้างธุรกิจให้มีอัตราการขยายธุรกิจอย่างรวดเร็ว ซึ่งรูปแบบของธุรกิจนั้น จะสามารถขยายธุรกิจค่อนข้างเร็ว ทำซ้ำได้ ถ้าทำธุรกิจโดยการใช้นวัตกรรมทางไอทีส่วนใหญ่จะเรียกว่า Tech Startup โดยจะเป็นธุรกิจที่คิดค้นขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหา เป็นไอเดียใหม่ ๆ ที่ยังไม่มีใครที่ไหนเคยทำ เช่นดังที่เราจะนิยมใช้ในปัจจุบัน อย่างบริการเรียกรถแท็กซี่ การเรียกเคลมประกันผ่านแอปพลิเคชัน เป็นต้น และสิ่งที่เห็นได้ชัดคือการขยายธุรกิจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเช่นกัน (เสนห์ ศรีสุวรรณ, 2559)

จากคำนิยามและคำอธิบายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สตาร์ทอัพ คือธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่โดยมีไอเดีย นวัตกรรม อาศัยเทคโนโลยีเป็นหลักในการพัฒนารูปแบบธุรกิจ เน้นนำไอเดียแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และมีการเติบโตของธุรกิจค่อนข้างรวดเร็ว

2.3.2 รูปแบบธุรกิจสตาร์ทอัพ

รูปแบบธุรกิจ (Business Model) สามารถแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบดังนี้ (ณฤทธิ วรพงษ์ดี, 2560)

1) E-Commerce คือการขายของผ่านช่องทางออนไลน์ มีหลากหลายรูปแบบเช่น การทำเป็นแพลตฟอร์มสื่อกลางเชื่อมโยงผู้ซื้อให้มาเจอผู้ขายได้โดยง่าย ซึ่งรายได้ในส่วนใหญ่มักจะได้จากค่าธรรมเนียมของสินค้า หรือการให้บริการเสริมแก่ร้านค้า หรือการคิดรายได้การเก็บค่าโฆษณาซึ่งจะมีทั้งแบบ E-commerce ล้วน ๆ หรือแบบที่ผสมเนื้อหา Content

2) Market Place คือให้พื้นที่เป็นตัวกลางในการแก้ไขปัญหา โดยการจับคู่ความต้องการลูกค้า ซึ่งจะมีการรวบรวมสินค้าและบริการต่าง ๆ อยู่ในแพลตฟอร์มในทีเดียวกัน สร้างสรรค์บริการให้ออกมารูปแบบที่หลากหลายเน้นความง่ายในการใช้งาน ส่วนรายได้นี้นั้นจะมาจาก ส่วนแบ่งจากสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ของผู้ให้บริการหรือผู้ขายเช่น ธุรกิจ Grab เป็นต้น

3) Software Platform คือรูปแบบเน้นพัฒนาธุรกิจหรือบริการที่สร้างโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันเป็นหลัก โดยรายได้มักจะมาในรูปแบบของการเก็บค่าสมาชิก ค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการรักษา ซึ่งมีขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกสบายแก่ผู้ใช้ และแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน โดยสามารถใช้บริการผ่านมือถือหรือผ่านเว็บไซต์เพื่อ

4) User-Generated Content (UGC) คือรูปแบบที่ส่วนใหญ่ใช้กับเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันที่เน้นผลิต Media หรือ Content หรือให้ผู้ใช้ บุคคลทั่วไปเข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตเนื้อหาขึ้นเอง เช่น Facebook, Youtube, Instagram โดยรายได้ส่วนใหญ่จากรูปแบบนี้มักมาจากค่าโฆษณา หรือการแบ่ง รายได้กับกลุ่มผู้สร้าง Content

2.3.3 วิถีชีวิตและโอกาสธุรกิจสตาร์ทอัพในอนาคต

ณ ปัจจุบัน ในทั่วโลกและรวมถึงประเทศไทยนั้นธุรกิจสตาร์ทอัพกำลังเป็นที่น่าจับตามองและกำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว เนื่องด้วยผู้คนต้องหันมาพึ่งเทคโนโลยีมากขึ้น และต่างคนต่างต้องอยู่ในที่พำนักอาศัย สื่อออนไลน์จึงเปรียบเสมือนตัวกลางในการเชื่อมต่อและโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปีที่ผ่านมาจากการระบาดของโรคระบาดนั้น ทำให้ธุรกิจสตาร์ทอัพยิ่งเติบโตแบบก้าวกระโดดและได้รับความนิยมเป็นอย่างสูง โดยได้มีการคาดการณ์ไว้ว่าธุรกิจที่จะได้รับความนิยมจะมีธุรกิจ 4 ประเภทดังต่อไปนี้ (ธนาคารกรุงเทพ, 2564)

1) ธุรกิจสตาร์ทอัพที่เกี่ยวกับวงการอาหาร (Foodtech)

เทรนด์ธุรกิจสตาร์ทอัพที่มาแรงเป็นอันดับต้นๆ คงจะเป็นอะไรไปไม่ได้เลยนอกจากธุรกิจเกี่ยวกับอาหาร ซึ่งเป็นที่รู้กันดีว่าในยุคที่โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ระบาดส่งผลให้วงการอาหารนั้นต้องปรับตัวและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการบริการ การจัดทำอาหาร หรือแม้แต่การให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องอาหาร เช่น แอปพลิเคชัน Wongnai ที่มีทั้งการรีวิวร้านอาหารและบอกตำแหน่งของร้านอาหารต่างๆ หรือแพลตฟอร์ม Eatigo ที่มีการแจกคู่มือส่วนลดร้านอาหารหรือบริการจองคิวล่วงหน้า โดยที่ลูกค้าไม่ต้องไปยืนรอนำร้านเหมือนในอดีต อีกทั้งยัง Foodtech ยังมีการนำหุ่นยนต์มาใช้งานในการบริการลูกค้าอีกด้วย ความสะดวกสบายที่ Foodtech มอบให้กับกลุ่มลูกค้า นั้น ทำให้ธุรกิจสตาร์ทอัพในกลุ่มอาหารนี้กลายเป็นที่น่าจับตามองในปี 2021 นั่นเอง

2) ธุรกิจสตาร์ทอัพที่เกี่ยวกับการศึกษา (Edtech)

ธุรกิจสตาร์ทอัพที่เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นกลุ่มธุรกิจสตาร์ทอัพที่มาแรงไม่แพ้กัน เพราะกลุ่มนักเรียน นักศึกษา หรือแม้แต่กลุ่มคนที่ต้องการหาความรู้เพิ่มเติม นั้น ไม่สามารถเดินทางไปสถานศึกษาได้เหมือนแต่ก่อน เพราะมีมาตรการเกี่ยวกับการควบคุมโรคระบาดที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้ธุรกิจสตาร์ทอัพในกลุ่มนี้เติบโตสูง ไม่ว่าจะเป็นการเรียนผ่านทางเว็บไซต์ แอปพลิเคชัน หรือแพลตฟอร์มฟรีต่าง ๆ เป็นต้น

3) ธุรกิจสตาร์ทอัพที่เกี่ยวกับสุขภาพ (HealthTech)

ทุกวันนี้ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มหันมาใส่ใจ ดูแลสุขภาพตัวเองมากยิ่งขึ้น และกลายเป็นเทรนด์คนรักสุขภาพที่กำลังมาแรง ทำให้ธุรกิจประเภทดูแลสุขภาพเกี่ยวกับแพทย์ได้รับการตอบรับที่ดีไม่แพ้กันและจุดเด่นของธุรกิจประเภทนี้คือการที่ไม่ต้องไปหาคุณหมอถึงโรงพยาบาล แต่สามารถปรึกษาปัญหาสุขภาพต่างๆ ได้โดยผ่านทางแอปพลิเคชัน ซึ่งถือว่าสามารถอำนวยความสะดวกและตอบ โจทย์ให้แก่กลุ่มคนที่ไม่ต้องการเดินทางออกจากบ้านได้เป็นอย่างดี และนอกเหนือจากปรึกษาปัญหาสุขภาพกับคุณหมอโดยตรงได้แล้ว ธุรกิจสตาร์ทอัพกลุ่มนี้ บางธุรกิจยังสามารถทำการจองคิวเข้ารับการรักษาจากโรงพยาบาลชั้นนำได้โดยทันที หรือ MedicPad ที่ออกแบบ Platform สำหรับคุณหมอในการแชร์ข้อมูลของผู้ป่วยผ่าน Cloud Storage เป็นต้น ทำให้ธุรกิจสตาร์ทอัพในกลุ่มนี้กลายเป็นหนึ่งในเทคโนโลยีเพื่อสุขภาพเลย

4) ธุรกิจสตาร์ทอัพที่เกี่ยวกับด้านการเกษตร (Agritech)

กลุ่มธุรกิจสตาร์ทอัพที่มาแรงไม่แพ้กลุ่มอื่นๆ เลย ก็คือกลุ่มธุรกิจสตาร์ทอัพในกลุ่มนี้จะเกี่ยวกับด้านการเกษตร ไม่ว่าจะเป็น ฟาร์มโมเดิร์น ที่ช่วยให้เหล่าเกษตรกรสามารถวางขายผลิตภัณฑ์ของตนเองได้โดยได้โดยง่ายผ่านแอปพลิเคชันและทั้งยังช่วยไม่ให้อ่างผ่านพ่อค้าคนกลาง ลูกค้าสามารถติดต่อกับทางเจ้าของได้โดยตรง หรือ Eden Agritech ที่จะเข้ามาช่วยยืดระยะเวลาของผลผลิตให้อยู่นานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งกลุ่มธุรกิจ Agritech ยังมีนวัตกรรมต่างๆ ออกมาช่วยเหลือเกษตรกรอีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการตรวจคุณภาพของดิน การป้องกันศัตรูพืช หรือแม้แต่การสำรวจสภาพอากาศในการทำเกษตร ซึ่งทั้งหมดทั้งมวลนี้ทำให้ Agritech กลายเป็นกลุ่มธุรกิจสตาร์ทอัพขวัญใจเหล่าเกษตรกรยุคใหม่ และมีแนวโน้มว่าธุรกิจสตาร์ทอัพในกลุ่มนี้จะได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในปี 2021 อย่างแน่นอน

2.4 ตลาดแรงงานกับบุคลากรไอที

ผลกระทบจากทั้งวิกฤติโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และเศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจต่างๆ รวมทั้งแรงงานต้องปรับตัวให้พร้อมรับมือ บุคลากรสายงานไอทีนับเป็นกลุ่มงานที่ตลาดแรงงานมีความต้องการสูงและยังมีแนวโน้มการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และสูงมากขึ้นในอีก 5 ถึง 10 ปีข้างหน้า โดย 4 ปัจจัยหลักเป็นตัวขับเคลื่อนได้แก่ การเติบโตของกลุ่มเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น เอไอ (AI), อาร์พีเอ (Robotic Process Automation), บิ๊กดาต้า (Big Data), คลาวด์ (Cloud), ไอโอที (IOT) และฟินเทค (Fintech) มีบทบาทในการขับเคลื่อนเชิงธุรกิจทำให้โครงสร้างพื้นฐานไอทีของหลายๆ องค์กรเติบโต

อย่างไรก็ตามสำหรับคนที่ทำงานด้านไอทีนั้น รูปแบบการทำงานแบบรีโมท (Remote Work) หรือทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ถือว่าไม่ใช่เรื่องแปลกใหม่ เพราะก่อนหน้านี้ที่จะเกิดการระบาดครั้งใหญ่ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กลุ่มบริษัทด้านเทคโนโลยีหลายๆ แห่ง นำรูปแบบการทำงานนี้มาใช้ซึ่งช่วยความยืดหยุ่นในการทำงานของคนทำงานไอที ปัจจุบัน ทำให้หลายๆ องค์กรมีการปรับรูปแบบการทำงานและกลยุทธ์เพื่อเตรียมพร้อมด้านเทคโนโลยีมากขึ้น จึงทำให้เกิดความต้องการทางด้านบุคลากรไอทีเพิ่มขึ้นไปอีกด้วย ทางด้านมุมมองของซัพพลาย (Supply) ในประเทศไทยและทั่วโลกยังคงประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรไอที (ไซมอน แมททีวส์, 2564) ขณะที่ผลสำรวจการเติบโตของตลาดไอทีทั่วโลกของไอดีซี พบว่า ตั้งแต่ปี 2561-2565 ตลาดไอทีมีส่วนการเติบโตอยู่ที่ 25.8% ขณะที่ภาพรวมเศรษฐกิจดิจิทัลในไทยภายในปี 2565 คาดว่าจะเติบโตที่ 61% ของจีดีพี ส่งผลให้อัตราการจ้างงานด้านไอทีเติบโตควบคู่ไปด้วยโดยข้อมูลจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ระบุว่า ไทยมีนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในสาขาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์จำนวน 5.7 แสนคนต่อปี แต่ทำงานตรงสายงานแค่เพียง 15% เท่านั้น และในแต่ละปีประเทศไทยสามารถผลิตบัณฑิตด้านไอทีที่มีคุณสมบัติเพียงพอกับความต้องการของภาคธุรกิจได้ไม่เก 5,000 คน สำหรับแนวโน้มด้านค่าตอบแทนในกลุ่มสายงานไอที มีแนวโน้มที่ปรับสูงขึ้นในทุกปี ตรงนี้เป็นผลมาจากแรงงานในสายงานไอทีที่ตลาดต้องการมีการแข่งขันกันสูง องค์กรต่างๆ มีความต้องการบุคลากรไอทีที่มีคุณภาพเพื่อเข้ามาช่วยขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงธุรกิจในยุคดิจิทัล รวมทั้ง บุคลากรในสายงานนี้อยู่ในสถานะขาดแคลนในตลาดแรงงาน แต่ละองค์กรจึงมีการแข่งขันในการเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรเหล่านี้ จะได้จาก 5 อันดับสายงานที่เป็นต้องการในตลาดแรงงานมากที่สุดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 5 อันดับความต้องการแรงงานไอที, เอ็กซ์พีริส เกร็พแมนพาวเวอร์ กรุ๊ป (2565)

ยิ่งไปกว่านั้นในบริบทสถานการณ์ประเทศไทยในปัจจุบันนี้ ยังมีอีกประเภทอุตสาหกรรมที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีนั้นคืออุตสาหกรรมการเงิน การธนาคาร เพื่อป้องกันการเกิด Digital Disruption ขึ้นได้ทำให้องค์กรต้อง มีกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ไม่มีสะดุด และการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลทรานส์ฟอร์ม (Digital Transformation) เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบธุรกิจให้เข้าสู่โลกการเงินแบบออนไลน์ การเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน การเพิ่มแรงงานทักษะไอทีดิจิทัล เพื่อให้ตอบโจทย์พฤติกรรมลูกค้า ผู้บริโภคยุคใหม่ได้อย่างเต็มที่ จะเห็นได้จากในไม่กี่ปีที่ผ่านมาเทคโนโลยีเริ่มมาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันเกือบเต็ม 100% และยังมีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่แพร่ระบาดทั่วโลกเข้ามาเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงอีกด้วยเช่นกัน ทุกองค์กรหันมาให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีมากกว่าเดิมหลายเท่าตัว และโดยเฉพาะธุรกิจอุตสาหกรรม การเงิน การธนาคาร มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเปลี่ยนภาพลักษณ์ บุคลากรธนาคารให้เป็น คนสายไอที หรือแม้กระทั่งอุตสาหกรรมธนาคารบางแห่งได้ผันตัว หรือก่อตั้งบริษัทเทคโนโลยีที่เน้นบริการตนเองเพื่อรองรับการบริการสู่ดิจิทัล และลดต้นทุน



ภาพที่ 2.4 ความต้องการผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีของสถาบันการเงิน, ประชาชาติธุรกิจ (2564)

โดยหากองค์กรต้องการก้าวไปสู่บริษัทเทคโนโลยีจะต้องมีบุคลากรด้านไอที สายพัฒนาซอฟต์แวร์เฉลี่ย 50% หรืออย่างน้อย 20-30% เนื่องจากในอนาคตทุกอย่างจะอยู่บนแพลตฟอร์มดิจิทัล หรือเหมือน Neo Bank ก็เป็นธนาคารที่อยู่บนแพลตฟอร์มดิจิทัลและมีถือถือ หากบุคลากรด้านเทคโนโลยีในไทยพบว่า คนที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในตลาด โดยข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พบว่า ทั้งประเทศมีอยู่ประมาณ 2 หมื่นคน และผลิตใหม่เฉลี่ยปีละ 1,000-2,000 คน แต่ความต้องการในตลาดสูงถึง 1 แสนคน สะท้อนไปถึงการแข่งขันดึงดูดรุนแรงต่อเนื่อง โดยมาจากทิศทางธุรกิจที่เปลี่ยนไปของสถาบันการเงินทำให้เกิดภาพการแข่งขันการดึงบุคลากรทางสายไอทีและสายพัฒนาซอฟต์แวร์ รุนแรงมากขึ้นผ่านการเสนอผลตอบแทนที่สูงเพื่อแสวงหาบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศเพิ่มขึ้น (แซม ตันสกุล, 2564)

2.5 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
1	แพรวดาว พงศาจารุ (2559)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานกลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจนเอ เรชั่นวัย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจนเอเรชั่นวัย ในเขตกรุงเทพมหานครนั้น ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 2) ด้านโอกาสความก้าวหน้าใน งาน 3) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 4) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึง 5) ด้าน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลออกเป็นไปในทิศทางเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร
2	ลลิตา จันทรัมย์ (2559)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน ธนาคาร ออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่ม ลูกค้าบุคคล	1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ทางด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา มีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วน ปัจจัยทางด้านช่วงอายุ ระยะเวลาการ ทำงาน รายได้ และหน่วยงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทัศนคติที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร โดยรวม
3	กนิษฐา นาคแดง (2557)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร กรณีศึกษา บริษัท ฉนวนวงษ์บริการ จำกัด	1) พนักงานในหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน 2) อายุ งาน ไม่มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรประกอบไปด้วยภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต ความมั่นคงในงาน/โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
4	อมรรัตน์ แสงสาย (2558)	ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผล ต่อความผูกพันองค์กรของ พนักงานเจนเนอเรชันวาย : กรณีศึกษา บริษัทเอเชียเนสแดน เลย์อิน เทอร์เนชั่นแนล จำกัด	1) ปัจจัยด้านองค์กรซึ่งประกอบด้วยความต้องการด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านงาน ด้านบทบาท และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อความผูกพันของพนักงานพนักงานเจนเนอเรชันวาย 2) ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้าน จิตวิทยาสังคม ด้านการปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในองค์กร ด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน Generation Y ในขณะที่ ด้าน โอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านการเห็นคุณค่า การปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานพนักงานเจนเนอเรชันวาย ในบริษัทเอเชียเนสแดนเลย์อิน เทอร์เนชั่นแนล จำกัด
5	พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทซีเมนส์จำกัด	1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา อายุงาน เงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน มี ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพัน องค์กร 3) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อ ความผูกพันองค์กร 4) ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การเห็นความสำคัญของ งาน สภาพการทำงาน ทัศนคติต่อ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
6	พิรงรอง โชติธรนสกุล (2553)	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ประกอบไปด้วย ด้านความรู้สึกรัก ความต่อเนื่อง และบรรทัดฐาน โดยทั้ง 3 ปัจจัยนี้มีผลในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
7	แสงเดือน รักษาใจ (2554)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า
8	ณัฐพงษ์ ขอดใจ (2560)	ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน	1) ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันแตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกรักว่าคนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กรความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และ ความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
9	จุลดา ลัด ฉวีสุข (2559)	การศึกษาทัศนคติของพนักงาน เทคโนโลยีสารสนเทศต่อความ ผูกพันขององค์กรบริษัทการ ให้บริการงานรับจ้างเหมาทาง เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Outsourcing) แห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร	ผลของการวิจัยได้สรุปปัจจัยที่มีความสำคัญตามลำดับมากที่สุดจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญ อันดับหนึ่งคือ บุคลากร (People) ความชอบในงาน (Work) สำคัญเป็นอันดับสอง โอกาสที่ ได้รับ (Opportunity) และคุณภาพชีวิต (Quality of Life) สำคัญเป็นอันดับที่สาม สิ่งตอบแทน โดยรวม (Total Rewards) เป็นอันดับที่สี่ และแนวปฏิบัติขององค์กร (Company Practices) สำคัญเป็นอันดับสุดท้าย หลังจากวิเคราะห์และอภิปรายผลทัศนคติและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างและผู้บริหารแล้ว รวมถึงวิเคราะห์หาช่องว่างระหว่างกลยุทธ์การ บริหารบุคลากร ปรากฏว่าค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตโดยรวมมีช่องว่างอยู่ระดับสูง ตามมา ด้วยแนวทางปฏิบัติขององค์กรและบุคลากรมีช่องว่างอยู่ระดับปานกลาง ส่วน ความชอบใน งานและโอกาสที่ได้รับมีช่องว่างอยู่ระดับน้อย
10	ประดิษฐพงษ์ ศรีอัย เพชร (2557)	ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทโทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศแห่ง หนึ่ง	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในส่วน ความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้าน การทุ่มเทการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการ เติบโตขององค์กร โดยปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรเรียงลำดับคือปัจจัย ความผูกพันองค์กรด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ ด้านความผูกพัน ด้านภาวะผู้นำปัจจัย ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสที่ได้รับ

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
11	วันชัย ศกุนตนาค (2555)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง	ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส และระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่อัตราเงินเดือนและระยะเวลาการทำงานในธนาคารแห่งนี้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร
12	ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์ (2556)	ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนของงานสารสนเทศ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มคนทำงานด้าน IT คนส่วนใหญ่หรือกว่าครึ่งหนึ่งให้ความสำคัญกับ เรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและอีกประมาณ 1 ใน 4 ให้ความสำคัญกับ เรื่องของ รายได้และความมั่นคงของบริษัทกับ ความก้าวหน้าในอาชีพ
13	กัญต์สุดา โกญจนาท (2558)	วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ใน กระบวนการทำงาน ที่มีผลต่อ ความผูกพันของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้าน กระบวนการทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้ในกระบวนการทำงานทั้งหมดล้วนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี จำกัด

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
14	คงพล ช่วงโชติ และ พนิดา สุระชัยกุล วัฒนา (2561)	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและ ความผูกพันของพนักงานบริษัท ไอบีเอ็ม โซลูชันส์ ดิลิเวอรี จำกัด	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยประกอบด้วย ภาวะผู้นำ (Leadership) .วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร(Culture Purpose) ลักษณะงาน (Work Activity) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) ความสัมพันธ์ (Relationship)
15	จตุตติมาพร ช่วยบำรุง (2562)	การศึกษาปัจจัยด้านความผูกพัน ต่อหัวหน้า ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีผลต่อองค์กร ของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ เขตบางรัก	ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันพนักงานพาณิชย์นั้น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความ ผูกพันกับหัวหน้า วัฒนธรรมองค์กร และด้านปัจจัยจูงใจ ทั้ง 3 ปัจจัย มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เขตบางรัก
16	พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และ สิริพรเตชะเลิศ สุวรรณ (2563)	ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความ ผูกพันในงาน และความตั้งใจ ลาออกของบุคลากรด้านไอที	ผลการศึกษาพบว่า พนักงานไอทีที่มีความเป็นส่วนหนึ่งในงานด้านที่เกี่ยวข้องกับงานและ ความผูกพันในงานสูง จะมีความตั้งใจลาออกจางานต่ำ และกลุ่มบุคลากรไอทีให้ ความสำคัญกับ ความเป็นส่วนหนึ่งในงานด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน (On-the-job Embeddedness) ค่อนข้างมากและมีอิทธิพลทางลบต่อความตั้งใจลาออกจางานสูงเป็นสอง เท่าเมื่อเทียบกับอิทธิพลจากความผูกพันในงาน (Work Engagement)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
17	กิริติกร บุญส่ง (2561)	ความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กรในกลุ่มธุรกิจเฟอร์นิเจอร์	ปัจจัยที่สามารถสร้างความผูกพันในองค์กรที่มีค่าสูงสุดเรียงตามลำดับดังนี้ 1) พัฒนาระบบ บริการภายใน (Internal Service) 2) พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System) 3) พัฒนาโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Career Growth) 4) พัฒนา เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน (Instrument) และ 5) กำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมกับ ตำแหน่ง (Job Volume)
18	กฤตินิ ชลิตาภรณ์ (2557)	การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความเครียดและแรงจูงใจ ในการทำงานที่มีต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน Technology Association จำกัด	คุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ มีผลต่อความผูกพันองค์กร ส่วน ความสัมพันธ์ด้านความเครียด และด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่มีผลต่อความ ผูกพันองค์กร
19	กรวิภา วรรณแสง (2560)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์ จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งใน ประเทศไทย	ปัจจัยลักษณะงานและการบริหารงาน ความสำคัญของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมต่อองค์กร มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
20	Dineshkumar S, Mrs. Benita S Monica, Dr. Sugundan. N (2017)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กรในอุตสาหกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ	งานวิจัยนี้ได้สำรวจในพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และผลวิจัยพบว่าทั้ง 3 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) สวัสดิการ (Role Benefit) 2) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job anatomy) 3) การตั้งเป้าหมาย (Strategic attention) สามารถเป็นตัวทำนายเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
21	Yong SheeMun, Mohamad Nadzli Suhaimi, Shahida Syafiqah Abdullah, Shahhar Abdul Rahman, Nik Kamariah Nik Mat. (2013).	ความผูกพันองค์กร การศึกษาใน บริษัทเอกชนประเทศมาเลเซีย	งานวิจัยนี้ได้สำรวจในพนักงานในบริษัทเอกชนประเทศมาเลเซีย โดยเก็บแบบสำรวจในอุตสาหกรรม โทรคมนาคม การเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ อสังหาริมทรัพย์ โดย วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 3 ด้านกับความผูกพันองค์กรประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) 2) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job anatomy) และ 3) สวัสดิการ (Role benefit) โดยทั้ง 3 ปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ
22	Dr.M. John Britto; Dr.M. Ilankadhir; Dr.R. Thamilselvan. (2021)	การจัดลำดับความสำคัญความ ผูกพันต่อองค์กรเพื่อช่วยเสริม ผลการดำเนินงานขององค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรม ยานยนต์	งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาการจัดลำดับความสำคัญความผูกพันองค์กร โดยมีปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลงานวิจัยพบว่า การทำงานที่มีความหมาย (Meaningful work) และ บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร (Positive work environment) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
23	Dr. Poonam Abhijit Rawat (2021)	บทบาทขององค์กรในการนำความผูกพันองค์กรมาใช้ในอุตสาหกรรมเมืองปูเณ	ผลการศึกษาพบว่า องค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมความผูกพันในองค์กรอย่างสม่ำเสมอให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินกิจการ ใน 8 ด้าน ประกอบด้วย Openness, Confrontation, Trust, Authenticity, Pro-action, Autonomy, Collaboration and experimentation จะเป็นตัวช่วยในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและผลการปฏิบัติงานออกมาดีด้วยเช่นกัน
24	S.Sathyanarayana (Ph.D.) Prof. SudhindraGargasha, and Lakshmi Bellave (2017)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศในประเทศอินเดีย	งานวิจัยนี้ได้ศึกษาพนักงานอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศใน Bangalore ผลงานวิจัยพบว่าปัจจัยทางด้าน 1)หัวหน้างาน (Supervision), 2) คุณภาพของสภาพแวดล้อมการทำงาน (Quality of Work Environment), 3) ความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากผู้บริหาร (Reliability of information), 4) ระบบการประเมินผล (Appraisal Process) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ปัจจัยทางด้าน 5) การสื่อสาร (Communication) 6) ผลประโยชน์และสวัสดิการ (pay & benefits) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
25	Prashant Mehta (2021)	การทำงานที่บ้านกับความผูกพันในงานในช่วงล็อกดาวน์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) และความสุขของพนักงาน	ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสะดวกสบาย (Convenience) และความปลอดภัย (Safety) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานช่วงการทำงานที่บ้าน และถัดมายังมีผลต่อความผูกพันของพนักงานเช่นกันในแง่ของชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี หากหมดการระบาด COVID-19 หากองค์กรมีการจัดการและออกแบบการทำงานที่เหมาะสมจะทำให้มีประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและพนักงาน

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
26	Anjum Tanwar (2017)	ผลกระทบของความผูกพัน องค์กรที่มีผลต่อผลการ ปฏิบัติงาน	เพื่อศึกษาปัจจัยของความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและปัจจัยที่ ไม่ใช่ตัวเงินที่มีผลต่อแรงจูงใจพนักงานและช่วยเพิ่มความผูกพันองค์กร ผลการศึกษาสรุป ออกมาว่า ความผูกพันองค์กรมีความสำคัญมากที่สุด เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ความ กระตือรือร้น และความเป็นส่วนหนึ่งในงาน และยังมีผลเชิงบวกในด้านอื่น ๆ เช่น เพิ่ม ความสามารถทางธุรกิจขององค์กร ลดการขาด ลาออกของพนักงาน ซึ่งองค์กรควรคำนึงถึง และวางแผนเพิ่มความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานและ ต่อองค์กรสูงสุด
27	Ryan Nathaniel Mitchell (2015)	ความสัมพันธ์ระหว่างการ สื่อสารออนไลน์กับความผูกพัน องค์กร	ผลการศึกษาพบว่า การใช้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) มีส่วน ในการเพิ่มระดับความผูกพันในองค์กรท่ามกลางการทำงานรูปแบบออนไลน์ แสดงถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญโดยสามารถเห็นได้ชัดสำหรับระดับความผูกพันระหว่าง หัวหน้าและพนักงานที่มีการสื่อสารทางโทรศัพท์บ่อยครั้ง ในขณะที่เดียวกันมีความสัมพันธ์ ทิศทางตรงกันข้ามกับพนักงานที่สื่อสารผ่านโปรแกรมส่งข้อความโต้ตอบกับหัวหน้า
28	S.Sathyanarayana (Ph.D.) Prof. SudhindraGargasha, and Lakshmi Bellave (2017)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน องค์กรของอุตสาหกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศใน ประเทศอินเดีย	งานวิจัยนี้ได้ศึกษาพนักงานอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศใน Bangalore ผลงานวิจัย พบว่าปัจจัยทางด้าน 1) หัวหน้างาน (Supervision), 2) คุณภาพของสภาพแวดล้อมการทำงาน (Quality of Work Environment), 3) ความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากผู้บริหาร (Reliability of information), 4) ระบบการประเมินผล (Appraisal Process) มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ปัจจัยทางด้าน 5) การสื่อสาร (Communication) 6) ผลประโยชน์และสวัสดิการ (pay & benefits) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ผลการศึกษา
29	V. Chaudhary, S. Mohanty, P. Malik et al., (2021)	ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรรูปแบบออนไลน์ในช่วงโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ในประเทศอินเดีย	ผลการศึกษาพบว่าพนักงานเพศหญิงมีส่วนร่วมมากกว่าเพศชาย พนักงานที่ได้รับเงินเดือนสูง และพนักงานในระดับผู้บริหาร มีแนวโน้มค่าคะแนนความผูกพันที่สูงกว่า รวมถึงการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในรูปแบบการทำงานเสมือนจริง เช่น การอบรม การมีกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันกับพนักงาน การทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
30	María-Carmen De-la-Calle-Durán and José-Luis Rodríguez-Sánchez (2021)	ความผูกพันองค์กรและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในช่วงโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ; 5Cs Model	ผลการศึกษาพบว่า เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกสภาพแวดล้อมการทำงานทางไกลเพื่อให้พนักงานมีความยืดหยุ่นระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และควรเข้าใจความคาดหวังและเป้าหมายของพนักงานโดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร การอบรมภายในก็เป็นสิ่งสำคัญในการช่วยเพิ่มทัศนคติ แรงบันดาลใจ แรงจูงใจของพนักงาน และสถานที่ทำงานควรตระหนักถึงความปลอดภัยด้านสุขลักษณะ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตพนักงาน การวางแผนดำเนินนโยบายค่าตอบแทนที่ตอบสนองต่อการจ้างงานที่เปลี่ยนไป รวมถึงการให้สวัสดิการในรูปแบบไม่ใช่ตัวเงิน และสุดท้ายขององค์กรควรอำนวยความสะดวกพนักงานในเรื่องการสื่อสาร การแบ่งปันข้อมูล และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่มีผู้ศึกษาในเรื่องปัจจัยความผูกพันองค์กรในหลากหลายธุรกิจและมีรูปแบบตัวแปร ปัจจัยต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน แต่ผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยความผูกพันองค์กรของสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้านในบริบทสถานการณ์โรคระบาดและที่เกี่ยวกับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นรูปแบบออนไลน์โดยผู้วิจัยขอนำกรอบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์ส (Steers 1997) และมีการดัดแปลงแบบสอบถามจาก มัทนา ควะชาติ (2562) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยครั้งนี้โดยแนวคิดดังนี้ โดยประกอบด้วย ปัจจัยด้านบริหารองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

โดยผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิด แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามมาจากแนวคิด และการทบทวน ผลงานวิจัยต่าง ๆ ได้ออกมา ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ

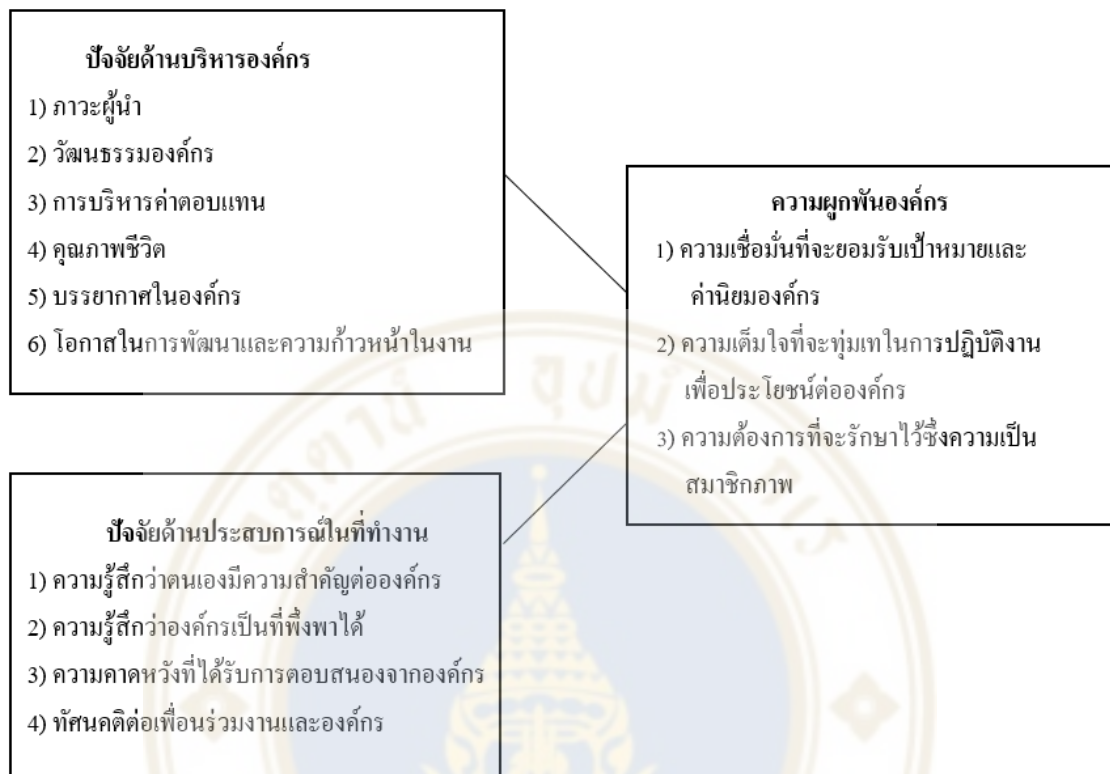
- 1) ปัจจัยด้านบริหารองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต และ โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน
- 2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

- 1) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงเป็นภาพกรอบแนวคิด ในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 2.5 ภาพกรอบแนวคิด

2.7 สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบริหารองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานที่ 1.1 ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานที่ 1.2 วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานที่ 1.3 การบริหารค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานที่ 1.4 คุณภาพชีวิต มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในบริษัท สตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานที่ 1.5 บรรยากาศในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานที่ 1.6 โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานที่ 2.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานที่ 2.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานที่ 2.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานที่ 2.4 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท สตาร์ทอป กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home" ทางผู้วิจัยได้มีการครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้ทำวิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือเก็บข้อมูลที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในประเทศไทย โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้มีจำนวน 148,345 คน (กรมสถิติ, 2563) โดยผู้วิจัยได้กำหนดใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Taro Yamane (Yamane, 1970) โดยใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้มีระดับความคลาดเคลื่อนกับกลุ่มตัวอย่างได้ยอมให้เกิดขึ้นได้ที่ 5% ซึ่งมีวิธีการคำนวณดังนี้

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

โดย n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนกลุ่มประชากร

e หมายถึง ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5%

แทนค่า

$$n = \frac{148,345}{1 + (148,345(0.05)^2)}$$

กลุ่มตัวอย่าง = $398.92 \approx 399$

ดังนั้น กำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากรผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในประเทศไทย เมื่อคำนวณได้ค่าเท่ากับ 399 คน โดยใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อนที่รับที่สัดส่วน 0.5 โดยผู้วิจัยจึงทำการเพิ่มตัวอย่างเป็นอย่างน้อยจำนวน 400 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ผ่านรูปแบบออนไลน์ โดยหลักเกณฑ์ในการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างประชากรในแบบสอบถามมีคำถามคัดกรองที่ต้องเป็นพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ ซึ่งได้ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online Self-Administered Questionnaires) จนครบ 400 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือเก็บข้อมูลที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) โดยประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 : คำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่างและคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่จำนวน 16 ข้อ

1. ภาวะผู้นำจำนวน
2. วัฒนธรรมองค์กรจำนวน
3. การบริหารค่าตอบแทนจำนวน
4. คุณภาพชีวิตจำนวน
5. บรรยากาศในองค์กรจำนวน
6. โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงานจำนวน

ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 12 ข้อ

1. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรจำนวน 3 ข้อ
2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้จำนวน 3 ข้อ
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรจำนวน 3 ข้อ
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรจำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 : คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรจำนวน 12 ข้อ

1. ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

โดยส่วนที่ 2-4 ของแบบสอบถามเป็นลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดการประเมินค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) ซึ่งจัดระดับการวัดเป็นข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในงานวิจัย

ค่าระดับความคิดเห็น	ระดับความเห็น
ระดับความคิดเห็น 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น 4	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 3	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 2	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในส่วนที่ 2- 4 จะอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Rating Scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ความกว้างของอันตรภาคชั้น รัตนา ศิริพานิช (อ้างถึงใน สถิตินา พรหมพนาวัลย์, 2560) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนรายชื่อสูงสุด} - \text{คะแนนรายชื่อต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{3} \\
 &= 1.333
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 = ความคิดเห็นระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 = ความคิดเห็นระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 = ความคิดเห็นระดับสูง

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ใช้วิจัยครั้งนี้ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อหาความสอดคล้อง ความน่าเชื่อถือของข้อคำถามในแต่ละปัจจัยและหาความสอดคล้องของตัวแปรด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) โดยข้อมูลจากแบบสอบถามแต่ละชุดจะมีความน่าเชื่อถือคือเมื่อมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 และจากการทดสอบ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา Coefficient Alpha (α) มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของทั้ง 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านบริหารองค์กร ด้านประสพการณ์ในการทำงาน และด้าน ด้านความผูกพันองค์กร

ปัจจัย	จำนวนข้อ	ค่าครอนบาร์คแอลฟา
ด้านการบริหารองค์กร	16	0.861
ด้านประสพการณ์ในการทำงาน	12	0.820
ด้านความผูกพันองค์กร	12	0.803

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารองค์กร ด้านประสพการณ์ในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 โดยมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเก็บข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ได้

3.4 วิธีการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ที่ได้ศึกษาทบทวน แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยความผูกพันองค์กร มาจัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 30 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีของค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test)

3. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ (Google Form) โดยมีคำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่างสำหรับบุคคลที่ทำงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ และมีลักษณะการทำงานจากที่บ้าน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วทำการประมวลผลข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for The Social Science) เพื่อวิเคราะห์ผลทางสถิติ มีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

สำหรับการวิจัยที่จะนำมาวิเคราะห์นี้ประกอบไปด้วยปัจจัยส่วนบุคคล แจกแจงจำนวนข้อมูล ความถี่ (Frequency) และแสดงอัตราร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนปัจจัยด้านบริหารองค์กร ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร โดยจะแสดงผลตารางออกมาเป็น ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1) สำหรับปัจจัยที่จะนำมาวิเคราะห์สหสัมพันธ์ซึ่งเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis) นี้ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านบริหารองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ปัจจัยนี้กับปัจจัยความผูกพันในองค์กรว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 หรือไม่

2) สำหรับปัจจัยที่จะนำมาวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่มีมากกว่า 1 ตัว (Independent Variables) นั้นประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านบริหารองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้นตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือไม่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท สตาร์ทอป กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานในบริษัทสตาร์ทอป กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from จำนวน 400 คน โดยได้มีการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ผลการวิจัยออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลโดย แจกแจงข้อมูล และแสดงค่าเฉลี่ย อัตราร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กร และปัจจัยปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานและปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร โดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation.)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson' s Correlation Analysis)

4.4 การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในบริษัทสตาร์ทอป กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย จำนวน 400 คน ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน และตำแหน่งงานโดยมีรายละเอียดแจกแจงดังในตารางที่ 4.1 -4.5 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยจำแนกตามเพศ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	239	59.80
หญิง	161	40.30
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 และเป็นเพศหญิงจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 ตามลำดับ

ตาราง 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	369	92.30
สมรส	31	7.80
หย่าร้าง	0	0
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 92.30 และมีสถานภาพสมรสจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาตรี	339	84.80
ปริญญาโท	61	15.30
สูงกว่าปริญญาโท	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 และระดับปริญญาโทจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน

ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	65	16.30
ตั้งแต่ 1 ปี – 3 ปี	312	78.00
ตั้งแต่ 4 ปี – 6 ปี	23	5.80
ตั้งแต่ 7 ปี – 9 ปี	0	0.00
ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 1 ปี – 3 ปี จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 รองลงมา คือ ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 และมีระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 4 ปี - 6 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ	350	87.50
หัวหน้างาน	31	7.80
ระดับผู้จัดการขึ้นไป	19	4.80
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และอยู่ในตำแหน่งระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต บรรยากาศในองค์กร โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นในปัจจัยการบริหารองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน	3.71	0.842	ระดับสูง
2. ด้านภาวะผู้นำ	3.70	0.575	ระดับสูง
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.64	0.644	ระดับปานกลาง
4. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	3.63	0.667	ระดับปานกลาง
5. ด้านคุณภาพชีวิต	3.60	0.682	ระดับปานกลาง
6. ด้านบรรยากาศในองค์กร	3.54	0.641	ระดับปานกลาง
รวม	3.63	0.675	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านบริหารองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย เมื่อพิจารณาเป็นภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 0.363$, $SD. = 0.675$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปด้านน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1 กล่าวคือ ($\bar{X} = 0.371$, $SD. = 0.842$) ระดับค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 2 คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 0.370$, $SD. = 0.575$) ลำดับที่ 3 คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 0.364$, $SD. = 0.644$) ลำดับที่ 4 คือ ด้านการบริหารค่าตอบแทน ($\bar{X} = 0.363$, $SD. = 0.667$) ลำดับที่ 5 คือ ด้านคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 0.360$, $SD. = 0.682$) และด้านที่พบในปัจจัยการบริหารองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเป็นลำดับที่ 6 คือ ด้านบรรยากาศในองค์กร ($\bar{X} = 0.354$, $SD. = 0.641$) ตามลำดับโดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.7 – 4.12

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านบริหารองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการทำงาน	3.73	0.845	ระดับสูง
2. องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน	3.69	0.857	ระดับปานกลาง
รวม	3.71	0.842	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจัยการบริหารองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย จำแนกตามด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงานในภาพรวม พบว่า อยู่ในความคิดเห็นระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$, $SD. = 0.842$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อนั้น โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.73$, $SD. = 0.845$) ความคิดเห็นระดับสูง และค่าเฉลี่ยรองลงมา องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน ($\bar{X} = 3.69$, $SD. = 0.857$) พบว่า มีความคิดเห็นปานกลาง เรียงตามลำดับ

ตาราง 4.8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบริหารองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านภาวะผู้นำ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำ ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	3.76	0.704	ระดับสูง
2. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้	3.72	0.689	ระดับสูง
3. ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐาน ทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง	3.62	0.645	ระดับปานกลาง
รวม	3.70	0.679	ระดับสูง

จากตาราง 4.8 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านบริหารองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย จำแนกตามด้านภาวะผู้นำภาพรวมอยู่ในความคิดเห็นระดับระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$, $SD. = 0.679$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากอันดับที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.76$, $SD. = 0.704$) มีระดับความคิดเห็นระดับสูง รองลงมา ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้ ($\bar{X} = 3.72$, $SD. = 0.689$) มีความคิดเห็นระดับสูง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐาน ทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.62$, $SD. = 0.645$) มีความคิดเห็นปานกลาง เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านบริหารองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและ กระบวนการทำงานที่ชัดเจน	3.67	0.683	ระดับปานกลาง
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.61	0.688	ระดับปานกลาง
รวม	3.64	0.644	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจัยการบริหารองค์กรของพนักงาน ในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย จำแนกตามด้านวัฒนธรรมองค์กรภาพ รวมอยู่ในความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$, $SD. = 0.644$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยข้อที่มี ระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.67$, $SD. = 0.683$) ระดับความคิดเห็นปานกลางและค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ องค์กรของท่านมี การกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.61$, $SD. = 0.688$) มี ระดับความคิดเห็นปานกลาง เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านบริหารองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านการบริหารค่าตอบแทน โดยจำแนกเป็นราย ชื่อ

ด้านการบริหารค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่าง เหมาะสม	3.69	0.863	ระดับปานกลาง
2. องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับ ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.64	0.798	ระดับปานกลาง
3. องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่ เหมาะสม	3.58	0.797	ระดับปานกลาง
รวม	3.63	0.667	ระดับปานกลาง

จากตาราง 4.10 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจัยการบริหารองค์กรของของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย จำแนกตามด้านการบริหาร ค่าตอบแทนภาพรวมอยู่ในความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$, $SD. = 0.667$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับความค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.69$, $SD. = 0.863$) มีระดับความคิดเห็นปานกลาง รองลงมา องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.64$, $SD. = 0.798$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.58$, $SD. = 0.797$) มีระดับความคิดเห็นปานกลาง เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านบริหารองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านคุณภาพชีวิต โดยจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านคุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี	3.73	0.708	ระดับสูง
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	3.57	0.792	ระดับปานกลาง
3. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ให้มีความสมดุล (Work life balance)	3.53	0.828	ระดับปานกลาง
รวม	3.60	0.682	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจัยการบริหารองค์กรของของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย โดยจำแนกตามด้านคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$, $SD. = 0.682$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับความค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ ในทางที่ดี ($\bar{X} = 3.73$, $SD. = 0.708$) มีความคิดเห็นระดับสูง รองลงมา องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจของ

พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.57$, $SD. = 0.792$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและสนับสนุน พนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance) ($\bar{X} = 3.53$, $SD. = 0.828$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านบริหารองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านบรรยากาศในองค์กร โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านบรรยากาศในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมในช่วงการทำงานที่บ้าน	3.63	0.752	ระดับปานกลาง
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น	3.60	0.794	ระดับปานกลาง
3. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม	3.39	0.833	ระดับปานกลาง
รวม	3.54	0.641	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจัยการบริหารองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย จำแนกตามบรรยากาศในองค์กรในภาพรวมอยู่ในความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$, $SD. = 0.641$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับความค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมในช่วงการทำงานที่บ้าน ($\bar{X} = 3.63$, $SD. = 0.752$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง รองลงมา องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่อง สภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น ($\bar{X} = 3.60$, $SD. = 0.794$) มีระดับความคิดเห็นปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม โดยมี ($\bar{X} = 3.39$, $SD. = 0.833$) มีระดับความคิดเห็นปานกลาง เรียงตามลำดับ

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในภาพรวม

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.65	0.621	ระดับปานกลาง
2. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.64	0.726	ระดับปานกลาง
3. ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.56	0.725	ระดับปานกลาง
4. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.53	0.648	ระดับปานกลาง
รวม	3.59	0.680	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย เมื่อพิจารณาเป็นภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59$, $SD. = 0.680$) ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ พบว่า ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.65$, $SD. = 0.621$) รองลงมาเป็นลำดับที่ 2 คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{X} = 3.64$, $SD. = 0.726$) ลำดับที่ 3 คือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{X} = 3.56$, $SD. = 0.725$) ลำดับที่ 4 คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.53$, $SD. = 0.648$) เรียงตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.14 - 4.17

ตาราง 4.14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้	3.78	0.817	ระดับสูง
2. ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย	3.63	0.752	ระดับปานกลาง
3. องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้	3.55	0.688	ระดับปานกลาง
รวม	3.65	0.621	ระดับปานกลาง

จากตาราง 4.14 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย จำแนกตามด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ภาพรวมอยู่ในความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.65$, $SD. = 0.621$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่สุดคือ ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้ ($\bar{X} = 3.78$, $SD. = 0.817$) มีระดับความคิดเห็นระดับสูง ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.63$, $SD. = 0.752$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้ ($\bar{X} = 3.55$, $SD. = 0.688$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ตาราง 4.15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรได้โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานนี้เป็นเพื่อนที่ดี	3.72	0.857	ระดับปานสูง
2. เมื่อท่านเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี	3.64	0.798	ระดับปานกลาง
3. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาคือให้ท่านเสมอ	3.58	0.797	ระดับปานกลาง
รวม	3.64	0.726	ระดับปานกลาง

จากตาราง 4.15 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย จำแนกตามด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ภาพรวมอยู่ในความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$, $SD. = 0.726$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานนี้เป็นเพื่อนที่ดี ($\bar{X} = 3.72$, $SD. = 0.857$) มีระดับความคิดเห็นระดับสูง รองลงมา คือ เมื่อท่านเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.64$, $SD. = 0.798$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาคือให้ท่านเสมอ ($\bar{X} = 3.58$, $SD. = 0.797$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ตาราง 4.16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรได้โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้นหากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม	3.69	0.863	ระดับปานสูง
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน	3.60	0.794	ระดับปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.39	0.833	ระดับปานกลาง
รวม	3.56	0.725	ระดับปานกลาง

จากตาราง 4.16 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย จำแนกตามด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ภาพรวมอยู่ในความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$, $SD. = 0.725$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่สุดคือ ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้นหากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.69$, $SD. = 0.863$) มีระดับความคิดเห็นระดับสูง รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.60$, $SD. = 0.794$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.39$, $SD. = 0.833$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ตาราง 4.17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรได้โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	3.63	0.744	ระดับปานกลาง
2. ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	3.59	0.723	ระดับปานกลาง
3. หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	3.39	0.812	ระดับปานกลาง
รวม	3.53	0.648	ระดับปานกลาง

จากตาราง 4.17 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย จำแนกตามด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ภาวรวมอยู่ในความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$, $SD. = 0.648$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่สุดคือ ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ($\bar{X} = 3.63$, $SD. = 0.774$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง รองลงมาคือ ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.59$, $SD. = 0.723$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ($\bar{X} = 3.39$, $SD. = 0.812$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และ ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในภาพรวม

ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	3.63	0.663	ระดับปานกลาง
2. ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.62	0.686	ระดับปานกลาง
3. ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.57	0.606	ระดับปานกลาง
รวม	3.60	0.651	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย เมื่อพิจารณาเป็นภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$, $SD. = 0.651$) ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1 โดยมี ($\bar{X} = 3.63$, $SD. = 0.663$) รองลงมาเป็นลำดับที่ 2 คือ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมี ($\bar{X} = 3.62$, $SD. = 0.686$) และด้านที่พบในปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 3.57$, $SD. = 0.606$) เรียงตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.19 – 4.21

ตาราง 4.19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ได้โดยจำแนกเป็นรายข้อดังนี้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ	3.76	0.811	ระดับสูง
2. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรแห่งนี้	3.67	0.891	ระดับปานกลาง
3. เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับองค์กร ท่านรู้สึกมีความเป็นห่วงความเป็นไปขององค์กรอย่างยิ่ง	3.58	0.774	ระดับปานกลาง
4. ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด	3.54	0.758	ระดับปานกลาง
รวม	3.63	0.663	ระดับปานกลาง

จากตาราง 4.19 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย จำแนกตามด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$, $SD. = 0.663$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่สุดคือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.76$, $SD. = 0.811$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง รองลงมาอันดับ 2 คือ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.67$, $SD. = 0.891$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง รองลงมาอันดับ 3 คือ เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับองค์กร ท่านรู้สึกมีความเป็นห่วงความเป็นไปขององค์กรอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 3.58$, $SD. = 0.774$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ($\bar{X} = 3.54$, $SD. = 0.758$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ตาราง 4.20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ได้โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายในการดำเนินงานของ องค์กรแห่งนี้	3.68	0.713	ระดับปานกลาง
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานของ องค์กรแห่งนี้	3.67	0.767	ระดับปานกลาง
3. ท่านไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อน ๆ หรือคนรู้จักมา สมัครงานที่นี่	3.60	0.792	ระดับปานกลาง
4. ท่านวิจารณ์องค์กรในทางที่ดีกับผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่ เสมอ	3.56	0.832	ระดับปานกลาง
รวม	3.62	0.686	ระดับปานกลาง

จากตาราง 4.20 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันองค์กรของ พนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย จำแนกตามด้านความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ภาพรวมอยู่ในความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.62$, $SD. = 0.686$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดย ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายในการดำเนินงานขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.68$, $SD. = 0.713$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง รองลงมาอันดับ 2 คือ ท่านภูมิใจที่จะ บอกใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.67$, $SD. = 0.767$) มีระดับความคิดเห็นระดับ ปานกลาง รองลงมาอันดับ 3 คือ ท่านไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อน ๆ หรือคนรู้จักมาสมัครงานที่นี่ ($\bar{X} = 3.60$, $SD. = 0.792$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ท่านวิจารณ์ องค์กรในทางที่ดีกับผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.56$, $SD. = 0.832$) มีระดับความคิดเห็นปาน กลาง เรียงตามลำดับ

ตาราง 4.21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ในความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ได้โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การตัดสินใจในการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.71	0.710	ระดับสูง
2. ท่านรู้สึกว่างค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น ๆ	3.66	0.736	ระดับปานกลาง
3. การเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ทำให้ท่านมีความสุข	3.53	0.807	ระดับปานกลาง
4. ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.39	0.837	ระดับปานกลาง
รวม	3.57	0.606	ระดับปานกลาง

จากตาราง 4.21 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย จำแนกตามความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ภาพรวมอยู่ในความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57$, $SD. = 0.606$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่สุดคือ การตัดสินใจในการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.71$, $SD. = 0.710$) มีความคิดเห็นระดับสูง รองลงมาอันดับ 2 คือ ท่านรู้สึกว่างค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.66$, $SD. = 0.736$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง รองลงมาอันดับ 3 คือ การเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ทำให้ท่านมีความสุข ($\bar{X} = 3.53$, $SD. = 0.807$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.39$, $SD. = 0.837$) มีระดับความคิดเห็นปานกลาง เรียงตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis)

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(X ₆)	(X ₇)	(X ₈)	(X ₉)	(X ₁₀)	Y
ด้านภาวะผู้นำ (X ₁)	1.00										
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X ₂)	0.310**	1.00									
ด้านการบริหารค่าตอบแทน (X ₃)	0.250**	0.458**	1.00								
ด้านคุณภาพชีวิต (X ₄)	0.492**	0.444**	0.363**	1.00							
ด้านบรรยากาศในองค์กร (X ₅)	0.170**	0.425**	0.677**	0.335**	1.00						
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน (X ₆)	0.236**	0.420**	0.724**	0.319**	0.483**	1.00					
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X ₇)	0.289**	0.901**	0.487**	0.433**	0.446**	0.441**	1.00				
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (X ₈)	0.273**	0.594**	0.523**	0.404**	0.663**	0.476**	0.620**	1.00			
ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X ₉)	0.173**	0.374**	0.734**	0.318**	0.906**	0.460**	0.381**	0.457**	1.00		
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X ₁₀)	0.247**	0.448**	0.909**	0.337**	0.545**	0.883**	0.484**	0.513**	0.510**	1.00	
ความผูกพันองค์กร Y	0.310**	0.365**	0.601**	0.379**	0.430**	0.580**	0.399**	0.357**	0.461**	0.609**	1.00

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับความผูกพันองค์กรพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยข้อมูลแสดงออกมามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.310 – 0.609 ซึ่งมีค่าระดับนัยสถิติที่ 0.001 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุด นั่นคือด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X_{10}) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำ (X_1)

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ความผูกพันองค์กร	
	r	Sig. (2-tailed)
ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	0.310**	0.000
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2)	0.365**	0.000
ด้านการบริหารค่าตอบแทน (X_3)	0.601**	0.000
ด้านคุณภาพชีวิต (X_4)	0.379**	0.000
ด้านบรรยากาศในองค์กร (X_5)	0.430**	0.000
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน (X_6)	0.580**	0.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหารองค์กร ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต บรรยากาศในองค์กร และโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันองค์กร พบว่าเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมทั้ง 6 ด้านมีค่า Sig. (2-tailed) ต่ำกว่า 0.01 นั่นหมายความว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบริหารองค์กรที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home เพิ่มขึ้นตาม

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน

Work from Home

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ความผูกพันองค์กร	
	r	Sig. (2-tailed)
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_7)	0.399**	0.000
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (X_8)	0.357**	0.000
ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X_9)	0.461**	0.000
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X_{10})	0.609**	0.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร พบว่าเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่า Sig. (2-tailed) ต่ำกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home เพิ่มขึ้นตาม

4.4 การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.4.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยด้านบริหารองค์กรกับความผูกพันองค์กร

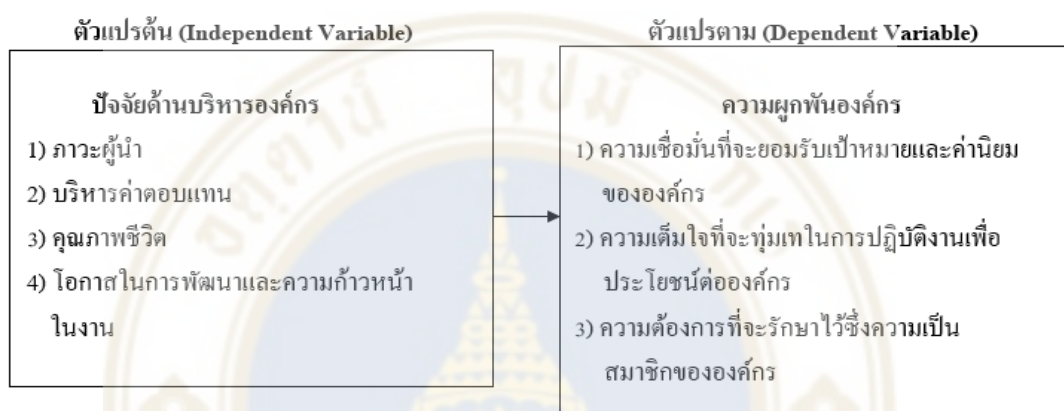
ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยด้านบริหารองค์กร

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.662 ^a	0.438	0.429	0.419

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลปัจจัยในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ทั้ง 6 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร องค์กร ของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home เป็นอัตราร้อยละ 43.8 ($Adjusted R^2 = 0.662$) และที่เหลือเป็นอัตราร้อยละ 56.2 เป็นปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาทำการทดสอบในวิจัยนี้ โดยมีผลการทดสอบดังนี้

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.178	0.174		6.780	0.000
ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	0.099	0.042	0.103	2.345	0.020
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2)	0.012	0.040	0.014	0.306	0.760
ด้านการบริหารค่าตอบแทน (X_3)	0.260	0.055	0.313	4.748	0.000
ด้านคุณภาพชีวิต (X_4)	0.091	0.038	0.113	2.380	0.018
ด้านบรรยากาศในองค์กร (X_5)	0.021	0.045	0.024	0.452	0.651
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน (X_6)	0.181	0.037	0.275	4.959	0.000

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงเชิงถดถอยแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยบริหารองค์กร ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต บรรยากาศในองค์กร และโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่ามีระดับนัยสำคัญ (Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถสรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 4.1 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์เชิงเชิงถดถอยแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยด้านบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

จากการวิเคราะห์หาตัวแปรและระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบริหารองค์กร พบว่ามี 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_1) มีค่า Sig. ที่ 0.020 และค่า t ที่ 2.345 ด้านบริหารค่าตอบแทน (X_3) มีค่า Sig. ที่ 0.000 และค่า t ที่ 4.748 ด้านคุณภาพชีวิต (X_4) มีค่า Sig. ที่ 0.018 และค่า t ที่ 2.380 และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน (X_6) มีค่า Sig. ที่ 0.000 และค่า t ที่ 4.959 มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 และค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients B) เท่ากับ 0.103 และ 0.313 และ 0.113 และ 0.275 ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y} = (B_1 X_1) + (B_3 X_3) + (B_4 X_4) + (B_6 X_6)$$

$$\hat{Y} = 0.103 X_1 + 0.313 X_3 + 0.113 X_4 + 0.275 X_6$$

$$R \text{ Square} = 0.662, \text{ Adjust R Square} = 0.438, \text{ Durbin Watson} = 1.918$$

จากผลวิเคราะห์เชิงเชิงถดถอยแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ในการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยบริหารองค์กรในด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้นตาม 0.103 หน่วย ($B = 0.103$)

ปัจจัยบริหารองค์กรในด้านบริหารค่าตอบแทน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้นตาม 0.313 หน่วย ($B = 0.313$)

ปัจจัยบริหารองค์กรในด้านคุณภาพชีวิต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home กล่าวคือถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้นตาม 0.113 หน่วย ($B = 0.113$)

ปัจจัยบริหารองค์กรในด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home กล่าวคือถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้นตาม 0.275 หน่วย ($B = 0.275$)

ส่วนปัจจัยบริหารองค์กร 2 ตัวแปร ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from home ประกอบไปด้วย ในด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2) มีค่า Sig. ที่ 0.760 และค่า t ที่ 0.306 และ ด้านบรรยากาศในองค์กร (X_5) มีค่า Sig. ที่ 0.651 และค่า t ที่ 0.452 โดยมีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) มากกว่า 0.05 โดยมีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) มากกว่า 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients B) เท่ากับ 0.0140 และ 0.024 ตามลำดับ

4.4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันองค์กร

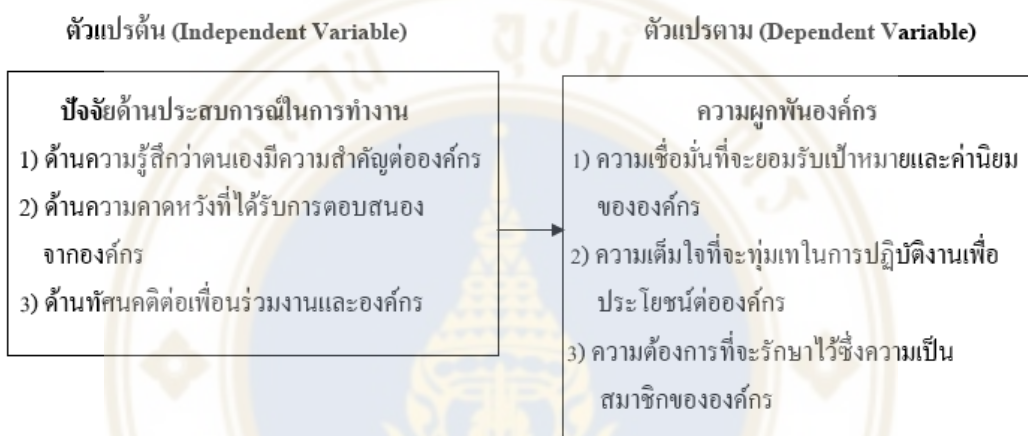
ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.640 ^a	0.410	0.404	0.428

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลปัจจัยในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ทั้ง 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home เป็นอัตราร้อยละ 41 ($Adjusted R^2 = 0.41$) และที่เหลือเป็นอัตราร้อยละ 59 เป็นปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาทำการทดสอบในวิจัยนี้ โดยมีผลการทดสอบดังนี้

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.551	0.147		10.554	0.000
ด้านความรู้ที่คิดว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_7)	0.110	0.044	0.129	2.532	0.012
ด้านความรู้ที่คิดว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (X_8)	-0.049	0.047	-0.055	-1.033	0.302
ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X_9)	0.148	0.036	0.193	4.140	0.000
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X_{10})	0.363	0.038	0.475	9.600	0.000

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงเชิงถดถอยแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่ามีระดับนัยสำคัญ (Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือปัจจัยด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ภาพที่ 4.2 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์เชิงเชิงถดถอยแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

จากการวิเคราะห์หาตัวแปรและระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามี 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_7) มีค่า Sig. ที่ 0.012 และค่า t ที่ 2.532 ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X_9) มีค่า Sig. ที่ 0.000 และค่า t ที่ 4.140 และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X_{10}) มีค่า Sig. ที่ 0.000 และค่า t ที่ 9.600 มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 และค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients B) เท่ากับ 0.129 และ 0.193 และ 0.475 ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยได้ ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y} = (B_7 X_7) + (B_9 X_9) + (B_{10} X_{10})$$

$$\hat{Y} = 0.129 X_7 + 0.193 X_9 + 0.475 X_{10}$$

$$R \text{ Square} = 0.410, \text{ Adjust R Square} = 0.404, \text{ Durbin Watson} = 1.893$$

จากผลวิเคราะห์เชิงเชิงถดถอยแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ในการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรเพิ่มขึ้นตาม 0.129 หน่วย ($B = 0.129$)

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรเพิ่มขึ้นตาม 0.193 หน่วย ($B = 0.193$)

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรเพิ่มขึ้นตาม 0.475 หน่วย ($B = 0.475$)

ส่วนปัจจัยประสพการณ์ทำงานในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home มีค่า Sig. ที่ 0.302 และค่า t ที่ -1.033 โดยมีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) มากกว่า 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients B) เท่ากับ -0.055

4.4.3 สรุปสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 4.27 แสดงผลภาพรวมผลจากการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ระหว่างปัจจัยบริหารองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานงานวิจัย	ผลการทดสอบ
1. ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	
สมมติฐานที่ 1.1 : ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.2 : วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.3 : การบริหารค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.4 : คุณภาพชีวิต มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.5 : บรรยากาศในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.6 : โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ยอมรับ
2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	
สมมติฐานที่ 2.1 : ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ยอมรับ

สมมติฐานงานวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.2 : ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.3 : ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.4 :ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ยอมรับ

จากตารางที่ 4.27 สามารถอธิบายสมมติฐานในแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ทั้งหมด 2 ปัจจัยหลัก ทั้งหมดมี 10 ตัวแปร ซึ่งสามารถอธิบายตามสมมติฐานได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระทั้งหมด 6 ตัวแปรพบว่า มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิต และโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน ที่สอดคล้องกับสมมติฐาน หรือมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วน 2 ตัวแปรที่เหลือคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในองค์กร ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน หรือไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ตัวแปร พบว่า มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่สอดคล้องกับสมมติฐาน หรือมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วน 1 ตัวแปรที่เหลือคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน หรือไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท สตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home เพื่อที่จะการผลที่ได้จากการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน สร้างความผูกพันองค์กรได้อย่างเหมาะสมได้ต่อไปในอนาคต

- 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปราย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป
- 5.5 ข้อจำกัดงานวิจัย

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปราย

การวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน และ ของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home จำนวน 400 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 และเป็นเพศหญิงจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30
- 2) สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 92.30 และมีสถานภาพสมรสจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80

3) ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 และระดับปริญญาโทจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30

4) ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาการทำงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 – 3 ปี จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 รองลงมา คือระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 ตำแหน่งงาน และมีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 4 ปี - 6 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80

5) ตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 350 คนเป็นส่วนใหญ่ เป็นร้อยละ 87.50 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จำนวน 31 คน เป็นร้อยละ 7.80 และอยู่ในตำแหน่งระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ด้านบริหารองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบริหารองค์กรทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน และบรรยากาศในองค์กร ของพนักงานในบริษัท สตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบัจจัยด้านบริหารองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.675 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นโดยรวมระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$, $SD. = 0.842$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ การที่องค์กรให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.73$, $SD. = 0.845$) มีระดับความคิดเห็นสูง และค่าเฉลี่ยรองลงมา องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน ($\bar{X} = 3.69$, $SD. = 0.857$) มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นโดยรวมระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$, $SD. = 0.679$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำ ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.76$, $SD. = 0.704$) มีระดับความคิดเห็นระดับสูง รองลงมา ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้ ($\bar{X} = 3.72$, $SD. = 0.689$) มีระดับความคิดเห็นระดับสูง และค่าเฉลี่ยที่น้อย

ที่สุด คือ ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐาน ทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.62$, $SD. = 0.645$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$, $SD. = 0.644$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.67$, $SD. = 0.683$) ระดับความคิดเห็นปานกลาง และค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.61$, $SD. = 0.688$) มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการบริหารค่าตอบแทน มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$, $SD. = 0.667$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับความค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$, $SD. = 0.863$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง รองลงมา องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.64$, $SD. = 0.798$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.58$, $SD. = 0.797$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านคุณภาพชีวิต มีความคิดเห็นโดยรวมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$, $SD. = 0.682$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับความค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับความค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ ในทางที่ดี ($\bar{X} = 3.73$, $SD. = 0.708$) มีระดับความคิดเห็นระดับสูง รองลงมา องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.57$, $SD. = 0.792$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและสนับสนุน พนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance) ($\bar{X} = 3.53$, $SD. = 0.828$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านบรรยากาศในองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$, $SD. = 0.641$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับความค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และ

เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมในช่วงการทำงานที่บ้าน ($\bar{X} = 3.63$, $SD. = 0.752$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง รองลงมา องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่อง สภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น ($\bar{X} = 3.60$, $SD. = 0.794$) มีระดับความคิดเห็นปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม โดยมี ($\bar{X} = 3.39$, $SD. = 0.833$) มีระดับความคิดเห็นปานกลาง เรียงตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัท สตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.6 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความคิดเห็นโดยรวมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.65$, $SD. = 0.752$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่สุดคือ ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้ ($\bar{X} = 3.78$, $SD. = 0.817$) มีระดับความคิดเห็นระดับสูง ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.63$, $SD. = 0.752$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้ ($\bar{X} = 3.55$, $SD. = 0.688$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวมระดับปานกลาง โดย ($\bar{X} = 3.64$, $SD. = 0.727$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานนี้เป็นเพื่อนที่ดี ($\bar{X} = 3.72$, $SD. = 0.857$) มีระดับความคิดเห็นระดับสูง รองลงมา คือ เมื่อท่านเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.64$, $SD. = 0.798$) มีระดับความคิดเห็น

ระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ ($\bar{X} = 3.58, SD. = 0.797$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56, SD. = 0.725$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่สุดคือ ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้นหากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.69, SD. = 0.863$) มีระดับความคิดเห็นระดับสูง รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.60, SD. = 0.794$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.39, SD. = 0.833$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวมระดับปานกลาง ซึ่งมี ($\bar{X} = 3.53, SD. = 0.648$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่สุดคือ ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ($\bar{X} = 3.63, SD. = 0.774$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง รองลงมา คือ ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.59, SD. = 0.723$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.39, SD. = 0.812$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60, SD. = 0.651$) ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63, SD. = 0.663$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อย

ที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่สุดคือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.76$, $SD. = 0.811$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง รองลงมาอันดับ 2 คือ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.67$, $SD. = 0.891$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง รองลงมาอันดับ 3 คือ เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับองค์กร ท่านรู้สึกมีความเป็นห่วงความเป็นไปขององค์กรอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 3.58$, $SD. = 0.774$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ($\bar{X} = 3.54$, $SD. = 0.758$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นโดยรวมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.62$, $SD. = 0.686$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายในการดำเนินงานขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.68$, $SD. = 0.713$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง รองลงมาอันดับ 2 คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.67$, $SD. = 0.767$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง รองลงมาอันดับ 3 คือ ท่านไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อน ๆ หรือคนรู้จักมาสมัครงานที่นี่ ($\bar{X} = 3.60$, $SD. = 0.792$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ท่านวิจารณ์องค์กรในทางที่ผิดกับผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.56$, $SD. = 0.832$) มีระดับความคิดเห็นปานกลาง เรียงตามลำดับ

ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความคิดเห็นโดยรวมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57$, $SD. = 0.606$) สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่สุดคือ การตัดสินใจในการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.71$, $SD. = 0.710$) มีความคิดเห็นระดับสูง รองลงมาอันดับ 2 คือ ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.66$, $SD. = 0.736$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง รองลงมาอันดับ 3 คือ การเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ทำให้ท่านมีความสุข ($\bar{X} = 3.53$, $SD. = 0.807$) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.39$, $SD. = 0.837$) มีระดับความคิดเห็นปานกลาง เรียงตามลำดับ

5.1.5 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานงานวิจัย

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยในแต่ละด้านของปัจจัยด้านบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานงานวิจัย	ผลการทดสอบ	ค่าสถิติ
1. ปัจจัยด้านบริหารองค์กร		
สมมติฐานที่ 1.1 : ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ยอมรับ	Sig = 0.020
สมมติฐานที่ 1.2 : วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ไม่ยอมรับ	Sig = 0.760
สมมติฐานที่ 1.3 : การบริหารค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ยอมรับ	Sig = 0.000
สมมติฐานที่ 1.4 : คุณภาพชีวิต มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ยอมรับ	Sig = 0.018
สมมติฐานที่ 1.5 : บรรยากาศในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ไม่ยอมรับ	Sig = 0.651
สมมติฐานที่ 1.6 : โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ยอมรับ	Sig = 0.000

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยในแต่ละด้านของปัจจัยด้านบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานที่ 1.1 : ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 และค่า B เท่ากับ 0.103

สมมติฐานที่ 1.2 : วัฒนธรรมองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.760 และค่า B เท่ากับ 0.014

สมมติฐานที่ 1.3 : การบริหารค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และค่า B เท่ากับ 0.313

สมมติฐานที่ 1.4 : คุณภาพชีวิต มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 และค่า B เท่ากับ 0.113

สมมติฐานที่ 1.5 : บรรยากาศในองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.651 และค่า B เท่ากับ 0.024

สมมติฐานที่ 1.6 : โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และค่า B เท่ากับ 0.275

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยในแต่ละด้านของปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานงานวิจัย	ผลการทดสอบ	ค่าสถิติ
2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน		
สมมติฐานที่ 2.1 : ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ยอมรับ	Sig = 0.012
สมมติฐานที่ 2.2 : ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ไม่ยอมรับ	Sig = 0.302
สมมติฐานที่ 2.3 : ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ยอมรับ	Sig = 0.000
สมมติฐานที่ 2.4 :ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home	ยอมรับ	Sig = 0.000

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาในแต่ละด้านของปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home

สมมติฐานที่ 2.1 : ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยปัจจัยด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 และค่า B เท่ากับ 0.129

สมมติฐานที่ 2.2 : ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยปัจจัยด้านความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.302 และค่า B เท่ากับ -0.055

สมมติฐานที่ 2.3 : ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยปัจจัยความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และค่า B เท่ากับ 0.193

สมมติฐานที่ 2.4 :ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยปัจจัยทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และค่า B เท่ากับ 0.475

5.2 อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านการบริหารองค์กร และด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันขององค์กรของบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยด้านบริหารองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรในบางส่วนมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยด้านบริหารองค์กรทั้ง 4 ปัจจัยของตัวแปรทั้งหมด มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของปัจจัยด้านบริหารองค์กรแล้ว พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.1, 1.3, 1.4 และ 1.6 ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ การบริหารค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิต และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญในปัจจัยทั้ง 4 ด้านที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home มากยิ่งขึ้น สามารถสรุปผลอภิปรายจากการการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การที่องค์กรนั้นมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดโอกาส ให้ความสำคัญรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ยอมรับแนวคิดข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมที่แท้จริงซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ (Hewett Associates, 2003) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน โดย 1 ใน 7 คือภาวะผู้นำ ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารและดำเนินงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการทำงานของคนในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ประโยชน์ของความเชื่อใจในผู้นำของ Watson Wyatt บริษัทให้คำปรึกษาและฝึกอบรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า ผลการดำเนินงานองค์กรจะดีขึ้น โดยกล่าวคือผู้นำที่ได้รับความเชื่อใจ ไว้วางใจสูงจากพนักงานนั้นส่งเสริม พนักงานมีทำงานอย่างเต็มที่ที่กว่าตั้งเป้าหมายไว้ บรรยากาศการทำงานที่ดี องค์กรเติบโตไปข้างหน้า และจะส่งผลให้อัตราการลาออกต่ำลงด้วยเช่นกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ของ มัทนา ภาวะชาติ (2562) ซึ่งผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การที่องค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ มาตรฐาน กระบวนการการทำงานนั้นไม่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยในสถานการณ์

บริษัทที่พนักงานทำงานที่บ้านนั้นไม่มีโอกาสได้เข้าออฟฟิศ ไม่มีโอกาสได้พูดคุยเป้าหมายการทำงาน สื่อสารกับหัวหน้าหรือผู้ร่วมงาน ทำให้ไม่เห็นความสำคัญ หรือตระหนักถึงรูปแบบการทำงาน กระบวนการต่าง ๆ เท่าไรนัก

ด้านการบริหารค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ อัตราการจ่ายและการปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามคุณสมบัติ หน้าที่งาน ทักษะ และการที่องค์กรจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสม มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home สอดคล้องกับ ผลสำรวจตลาดแรงงานทั่วโลกของการ์ทเนอร์ล่าสุด เผยให้เห็นว่า “ค่าตอบแทน” ยังเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญอันดับ 1 ที่จะสร้างแรงจูงใจและรักษานักวิชาการไอทีที่มีศักยภาพในองค์กรให้ทำงานกับองค์กรต่อไป และพนักงานในสายไอทีค่าตอบแทนเป็นทั้งสิ่งดึงดูดอันดับต้น ๆ ตลอดเวลา (Gartner Global Labor Market Survey, 2020)

ด้านคุณภาพชีวิต มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดีขององค์กร และให้ความสำคัญทั้งสุขภาพกายสุขภาพจิตของพนักงาน และสนับสนุนชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานสม่ำเสมอ (Work life balance) ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพัน รวมทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎี Hewitt Associates (2004) อธิบายว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร นอกจากนี้ในยุคการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีผลสำรวจในเรื่อง เทรนด์ที่องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีทักษะความสามารถทั่วโลกจาก Mercer โดยพบว่า หลังจากการแพร่ระบาด จะทำให้เกิดช่องว่างของด้านสุขภาพสำหรับพนักงาน เช่น การมีเข้ารับรักษาพยาบาลที่เข้าถึงได้ และสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญสนับสนุนคือ การส่งเสริมพนักงานทั้งในด้านสุขภาพที่ดี ด้านจิตใจ ร่างกาย และสภาพสังคม ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี ความพึงพอใจในการทำงาน ในระยะยาวและยั่งยืนต่อไปในอนาคต และยังสอดคล้องกับวิจัยจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคมจากมหาวิทยาลัยมหิดล โดยเปิดเผยถึง ผลสำรวจการได้ปฏิบัติงานที่บ้าน หรือ Work from home นั้นช่วยทำให้พนักงานมีความสุข ในหลากหลายด้าน เช่น การได้มีเวลาใช้ชีวิตกับครอบครัว ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยี และการได้เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ เช่น การได้แจกอาหาร แบ่งปันตู้ปันสุข เป็นต้น และการที่ได้รับวัคซีนที่ดีโดยมาจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ที่ดี ความมีน้ำใจต่อเพื่อนมนุษย์ ถือว่าเป็นส่วนในการเสริมสร้างความสุขให้พนักงานมีกำลังใจที่ดี และทำงานในองค์กรอย่างมีความสุขยิ่งขึ้น (ดร.บุรเทพ โชคชนานุกูล, 2564)

ด้านบรรยากาศในองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ องค์กรมีการจัดสรรพื้นที่การทำงานที่เหมาะสม สะอาดปลอดภัย ถูกต้องตามอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน และอำนวยความสะดวกอุปกรณ์เทคโนโลยีเพียงพอต่อการทำงานที่บ้าน Work from Home ไม่มีผลต่อความรู้สึกความผูกพันองค์กรของพนักงานของบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ซึ่งสอดคล้องกับ งานสำรวจกลุ่มตัวอย่างของบริษัทซิสโก้ (Cisco) ให้บริการด้านไอทีระดับโลก ได้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังต้องการการมีอิสระในการเลือกได้ว่า อยากทำงานที่บ้านหรือที่ออฟฟิศ แม้ว่าการระบาด โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จะบรรเทาลงและยังมีผลสำรวจของ ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2564) พบว่าพนักงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลส่วนใหญ่ยังต้องการรูปแบบการทำงานที่บ้าน Work from home 100% และยังคงสอดคล้องกับงานศึกษาของ มัทนา ควะชาติ (2562) หัวข้อ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร” พบว่าบรรยากาศในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การที่องค์กรให้ความสำคัญในการเพิ่มการอบรม ทักษะ ฝึกอบรม แก่พนักงานรวมถึงความก้าวหน้าในสายงานที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความผูกพันยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องของ International Survey Research (2004) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยให้คำนิยามว่า การให้โอกาสพนักงานมีความก้าวหน้าและเจริญเติบโตในสายอาชีพนั้นเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร และยังคงสอดคล้องกับ ผลสำรวจโดย จ๊อบส์ดีบี ได้ร่วมมือกับ บอสตัน คอนซัลติ้งกรู๊ป และ เดอะ เน็ตเวิร์ก ได้จัดทำแบบสำรวจ “ถอดรหัส จับทิศทางความต้องการของแรงงานทักษะดิจิทัล” จากผู้ตอบแบบทดสอบทั่วโลก 190 ประเทศ เพื่อศึกษาเทรนด์ ความต้องการของแรงงานทักษะไอที โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เปลี่ยนงานนั้นเป็นเพราะแรงงานต้องการหาโอกาสความก้าวหน้า ความท้าทายในงาน แรงจูงใจ (คมชัดลึก, 2565) และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณัญญู กิมศุก (2563) หัวข้อ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำงานที่บ้าน (Work from home) ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการการเรียนรู้และพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรในรูปแบบการทำงานที่บ้าน

5.2.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเพียงบางส่วนมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ มีเพียงปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรเท่านั้นที่ โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานแล้ว พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2.1, 2.3 และ 2.4 ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญในปัจจัยทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home มากยิ่งขึ้น สามารถสรุปผลอภิปรายจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิษฐาน ว่องวิวัฒน์ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย และ ยังสอดคล้องแนวคิดที่ว่า หากพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ มีตัวตนในองค์กร ได้รับความไว้วางใจ การยอมรับ เข้าอกเข้าใจ ความห่วงใยจากผู้บริหาร โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวช่วยให้กลายเป็นองค์กรที่มีความสุข (ดร. สัมพันธ์ ศิลปะนาฏ, 2564)

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การที่พนักงานมีโอกาสเข้าถึงสวัสดิการบริษัท ได้ใช้สิทธิประโยชน์จากองค์กร รวมทั้งการได้รับปัจจัยสนับสนุนในงานที่เพียงพอ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยสอดคล้องกับพฤติกรรมของพนักงานในปัจจุบันสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานที่มีการปฏิบัติงานที่บ้านตลอดเวลา ไม่ได้ออกไปไหน ทำให้มีภาระทางด้านสาธารณูปโภคที่ต้องจ่ายเองเพิ่มขึ้น เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าบริการขนส่งอาหาร ค่าสัญญาณอินเทอร์เน็ต ค่าโต๊ะ เก้าอี้สำหรับนั่งทำงาน เป็นต้น ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ไม่ได้สนับสนุนในปัจจัยด้านนี้โดยตรง

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การได้ทำงานได้เต็มศักยภาพและมีโอกาสก้าวหน้า มีการเติบโตในสายงาน มีพื้นที่ให้แสดงความสามารถ และองค์กรพร้อมสนับสนุน เลื่อนตำแหน่งตำแหน่งหากพนักงานมีศักยภาพและคุณสมบัติที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Steer (1997) ที่ศึกษา ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันขององค์กร และยังคงสอดคล้องงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ โสมย์ศิริ มุลทองทิพย์ (2556) หัวข้อการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา และงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายงานเทคโนโลยีธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานในองค์กรนั้นมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี และรวมถึงหัวหน้างาน พนักงานมีความรู้สึกสบายใจ หรือหากเกิดปัญหาที่แก้ไขไม่ได้ ยังมีเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำหาทางแก้ไข จะก่อให้เกิดความผูกพันตามมา สอดคล้องกับงานศึกษาเรื่อง การมีเพื่อนในที่ทำงานสามารถทำให้การทำงานมีความสุข และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และ Gallup บริษัทด้านทรัพยากรมนุษย์พบว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี จะช่วยกระตุ้นให้รู้สึกอยากไปทำงาน และยังทำให้มีความต้องการในการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมบริษัทมากขึ้น การแชร์ไอเดีย กระตุ้นการมีผลงานที่ดีขึ้น (Brightside, 2022) และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยหัวข้อ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) กล่าวคือปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพิ่มเติมจากผลการวิเคราะห์ในงานวิจัย ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะปัจจัยด้านบริหารองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบริหารองค์กร โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ประกอบด้วยด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิต และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้านข้างต้นนี้จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home เพิ่มขึ้นด้วย

ด้านภาวะผู้นำ หัวใจสำคัญในองค์กรนั้นคือการมีผู้บริหารที่ดี มีความเป็นผู้นำ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับทิศทางที่ดำเนินงานของผู้บริหาร เมื่อผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองแผนระยะยาว ทิศทางขององค์กร ดำเนินงาน กำหนดนโยบายต่าง ๆ เป็นไปอย่างโปร่งใสตามจริยธรรมและเน้นการพัฒนาและบริหารคนในเวลาเดียวกัน และในปัจจุบันหรืออนาคตหากสถานการณ์แพร่ระบาดรุนแรงขึ้น หากองค์กรมีมาตรการต่าง ๆ ที่แสดงถึงการห่วงใย บริหาร เสริมสร้างขวัญกำลังใจ เข้าอกเข้าใจแก่พนักงานในยามวิกฤตินี้ย่อมทำให้พนักงานเกิดความผูกพันได้ลึกซึ้งและความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวกันมากยิ่งขึ้น พร้อมเคียงข้างบริษัทต่อไปในอนาคต

- Trust ความเชื่อใจเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำที่ดี หากองค์กรมีผู้นำ ผู้บริหารที่สามารถสร้างความไว้วางใจ เชื่อสัจย์ มีการสื่อสารสม่ำเสมอที่ตรงไปตรงมา และมุ่งมั่นปฏิบัติตามคำสัญญาที่ตั่งมั่นไว้ได้ ย่อมเป็นตัวอย่างผู้นำที่ดีแก่พนักงาน เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการสร้างแรงบันดาลใจ พนักงานมีความประสงค์อยากปฏิบัติตาม เชื่อมโยงความสัมพันธ์แก่พนักงานทุกคน ก่อให้เกิดเกิดความผูกพันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- Communication การสื่อสารภายในองค์กร โดยองค์กรควรส่งเสริมให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารแก่พนักงานเป็นประจำ เช่นการสื่อสารคำนิยาม เป้าหมายองค์กร ผ่านเครื่องมือต่างๆ หรือกิจกรรมภายในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้ระดับหัวหน้างานร่วมรับฟังปัญหา ร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ กับลูกน้องและการมีทักษะช่วยเรื่องการให้ผลสะท้อนกลับ คำแนะนำต่าง ๆ แก่ลูกน้องซึ่งเป็นกระบวนการที่ดีที่ช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความไว้วางใจ เชื่อใจจากพนักงานและเป็นเครื่องมือที่ดีของผู้นำ ในการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ

ด้านบริหารค่าตอบแทน หลังจากการระบาดของโรคระบาดย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามมา ในด้านของแรงงานของบุคคลที่กำลังหางานใหม่และรวมถึงพนักงานในองค์กรนั้นย่อมต้องการอัตราค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ยืดหยุ่น ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ซึ่งปัจจุบันบุคลากรไอทีในตลาดแรงงานนั้นยังมีอยู่ค่อนข้างจำกัด ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการรักษา สร้างความผูกพันกับพนักงานได้นั้นคือ ค่าตอบแทน ที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนด จัดทำ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สวัสดิการต่าง ๆ ที่สามารถเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้อยู่ในองค์กรในระยะยาวและสามารถดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพเข้ามาทำงานในองค์กรได้ ซึ่งองค์กรสามารถนำแผนการไปใช้ได้โดยมีกระบวนการดังนี้

- Compensation policy นโยบายการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญและละเอียดอ่อน ผู้บริหารควรตระหนัก และมีเข้าใจให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทนพนักงานไอทีในสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่สูงในสภาพแวดล้อมปัจจุบัน โดยให้อำนาจแก่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการจัดสรรงบประมาณ กำหนดกฎเกณฑ์ ปัจจัย คุณสมบัติต่างๆ สำหรับการปรับอัตราเงินเดือน ซึ่งควรมีมาตรฐานที่โปร่งใสและชัดเจน และร่วมมือกับทีมกลยุทธ์ เจริญ ปรับค่าตอบแทนและโดยให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- Flexible pay ออกแบบอัตราค่าตอบแทนที่ดึงดูดและยืดหยุ่นตามบริบทขององค์กร หากองค์กรอยู่ในช่วงที่มีอัตรา การเข้า-ออกของพนักงานสูง หรือการขยายธุรกิจเพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต เช่น อัตราค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีทักษะความสามารถสูง โดยมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญให้ องค์กรสามารถปรับใช้ได้เป็นกรณี ๆ ไป เพื่อรักษาพนักงานในศักยภาพในองค์กร เพื่อลดความเสี่ยงในการลาออก และรวมถึงนโยบายการจ่ายโบนัสตามทักษะความสามารถ โบนัสตามไตรมาส หรือค่าตอบแทนที่เป็นทั้งรูปแบบตัวเงินและไม่มีตัวเงิน สวัสดิการที่สามารถเข้าถึงได้ อย่างประกันกลุ่ม สวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่พนักงานสามารถออกแบบได้ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล

ด้านคุณภาพชีวิต ในสถานการณ์ปัจจุบันทั้งในเรื่องโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั้งยังมีค่าครองชีพที่สูงขึ้นนั้น และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปทั้งการทำงานที่บ้าน หรือการผสมผสานกับเข้าออฟฟิศเพื่อป้องกันความหนาแน่น ความปลอดภัย ป้องกันการแพร่กระจายของโรคระบาด จากผลวิจัยจะเห็นได้ว่าพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตมากกว่าอัตราค่าตอบแทนที่สูง ดังนั้น องค์กรควรคำนึงถึงประโยชน์และให้ความสำคัญและดูแลพนักงานในด้าน สุขภาพจิต สุขภาพกาย หรือภาวะความเครียด ความกดดันจากปัจจัยภายนอก สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยการจัดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อเป็นการสนับสนุนความสมดุลการแบ่งเวลาทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดย

มอบหมายงานที่ปริมาณเหมาะสม ให้พนักงานสามารถมีเวลาส่วนตัวได้และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพจิตดีขึ้น มีความสุขกับงานมากกว่าเดิม ผลงานออกมาดีตามภาวะปัจจัยจากภายใน ปัจจัยภายในเหล่านี้ยังช่วยให้งานมีคุณภาพ ทั้งยังช่วยในเรื่อง ความพึงพอใจในงาน ซึ่งองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนแผนกระบวนการการทำงานได้ อาทิเช่น

- Flexible workplace องค์กรควรพิจารณาการทำงานรูปแบบผสมผสานระหว่างการทำงานที่พักอาศัยและสลับกับเข้าทำงานที่ออฟฟิศโดยพิจารณาตามรูปแบบเนื้องาน ลักษณะองค์กรต่อไปในอนาคต ที่จะไม่ส่งผลเสียต่อพนักงานและผลประโยชน์องค์กร เพื่อเป็นการสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นอีกวิธีที่ลดเวลาในการเดินทางเข้าออฟฟิศ ช่วยให้พนักงานสามารถแบ่งเวลาส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ลดภาวะความตึงเครียดเหนื่อยล้าจากการทำงาน

- Workplace Awareness สร้างความเข้าใจ ของรูปแบบการทำงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานจนถึงระดับผู้บริหาร โดยให้เห็นความสำคัญและประโยชน์ของรูปแบบการทำงานที่บ้าน และรูปแบบการตั้งงาน ตรวจสอบงาน ไม่คอยจับผิดลูกน้อง หรือคอยเช็คติดตามงานตลอดเวลา และควรเสริมรากฐานความไว้วางใจแก่ลูกน้อง

- Leave policy ส่งเสริมการใช้น้ำวันหยุดอย่างเหมาะสม เช่น ลาป่วย ลาพักร้อน หัวหน้าควรเข้าใจลูกน้อง และสิ่งสำคัญคือควรระมัดระวังในการสื่อสารให้ลูกน้องรู้สึกผิดหากลูกน้องมีความจำเป็นต้องลางานเพื่อพักผ่อน หรือลาป่วยที่ไม่สามารถทำงานได้

- Employee Assistance Program การอำนวยความสะดวกแก่พนักงานทั้งในด้านสุขภาพจิตและสุขภาพกาย เช่น จัดหาที่ปรึกษาด้านจิตวิทยาแบบออนไลน์ จัดบำบัดเพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า กอดันจากงาน หรือการอำนวยความสะดวกในสุขภาพกายอย่าง คลาสนวดแก้ปวดออฟฟิศซินโดรม คลาสโยคะเพื่อสุขภาพ สิ่งเหล่านี้เป็นการแสดงให้เห็นถึงความห่วงใยจากผู้บริหารสู่พนักงาน ผลลัพธ์นั้นพนักงานจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี เตรียมพร้อมรับมือกับงานที่กำลังจะเข้ามา รวมทั้งลดความเสี่ยงต่อภาวะ Burn out ของพนักงานซึ่งอาจนำไปสู่การลาออก

- Daily Meeting การทำงานที่บ้าน ห่างไกลกัน ไม่มีโอกาสได้สื่อสาร พบปะเจอหน้าพนักงานอาจรู้สึกโดดเดี่ยว ขาดการสื่อสารจากรอบข้าง องค์กรควรส่งเสริมให้มีประชุมในทีมทุกวัน โดยใช้เวลาสั้นๆ เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีการอัปเดตงานในส่วนของตน สื่อสาร และเปิดโอกาสอัปเดตเรื่องราวชีวิต พุดคุย รวมถึงหากมีปัญหา โดยจะมีการร่วมมือหาทางช่วยกันแก้ไข ที่นอกเหนือจากงาน ทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งทำให้พนักงานรู้สึกมีกำลังใจในการทำงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และยังช่วยผ่อนคลายได้จากสภาวะตึงเครียดได้

- Virtual Activity ส่งเสริมรูปแบบกิจกรรมออนไลน์ควบคู่ไปกับการทำงานที่บ้าน ยกตัวอย่างเช่น สำหรับพนักงานใหม่ที่เข้ามาเริ่มงานในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน และหากไม่ได้มีโอกาสเข้าออฟฟิศเลยนั้น อาจมีความรู้สึกโดดเดี่ยวได้ ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนก หรือพนักงานคนอื่น ๆ การจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม ออกแบบเกมส์ กิจกรรมต่าง ๆ สม่่าเสมอ ก็เป็นตัวเลือกที่ดีที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสสื่อสาร พนักงานจะรู้สึกดี มีความสุขและรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการทำงานต่อไป

ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน สิ่งสำคัญที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ องค์กรควรมีพื้นที่ในการมอบความก้าวหน้าในงานให้กับพนักงานเพราะสาเหตุหลักจากอัตราการลาออกจางานปัจจุบันนั้น มาจากพนักงานรู้สึกว่า งานที่ทำไม่มีโอกาสได้พัฒนาตนเอง ได้แต่ทำงานเดิม ๆ ซ้ำ ๆ เกิดความเบื่อหน่าย หัวหน้าและองค์กรไม่สนับสนุนในเรื่องการเติบโตในสายงาน รวมทั้งไม่มีโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะ (Jobsdb, 2021) และทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นสิ่งที่พนักงานไอทีมองหาและเติมเต็มสิ่งที่ต้องการจากภายใน หากองค์กรสามารถร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยสนับสนุน พัฒนาสายงานอาชีพของพนักงานได้ เปิดโอกาสให้ได้ลองสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาฝีมือทักษะอยู่สม่ำเสมอ โดยองค์กรสามารถนำไปประยุกต์และปรับกระบวนการได้ดังนี้

- Career development การที่หัวหน้างานสื่อสาร วางแผน เส้นทางเจริญเติบโตในอาชีพของพนักงาน อย่างชัดเจน พนักงานรู้ว่าตนเองอยู่ตรงไหนในองค์กรและจะสามารถเติบโตไปได้อย่างไร หรือการมีคลาสอบรมแบบ Online เพื่อ Re-skills และ Up-skills เทคโนโลยีแขนงใหม่ ๆ ทั้งจาก Internal และ External โดยมีการอัปเดตเนื้อหาให้ทันกับเทรนด์สถานการณ์ปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

- Active Learning ปลุกฝังและส่งเสริมให้พนักงานมีแนวคิดในการเพิ่มพูนทักษะแบบเชิงรุก กล่าวคือ การให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตัวเองตลอดเวลา อัปเดตตนเอง ปรับให้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งเสริมให้มีไอเดีย นวัตกรรมใหม่ ๆ มาต่อยอดในการทำงาน เช่น การจัดทำโครงการ Hackathon ภายในบริษัท ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเสนอ ความสร้างสรรค์ แนวคิดทางธุรกิจ นวัตกรรมที่ยังไม่เคยมีใครทำมาก่อน เพื่อนำไอเดียนั้นไปสามารถต่อยอดเป็นธุรกิจที่ทำได้จริง และยังเป็นเปิดโอกาสทางความคิด เสริมสร้างการกล้าแสดงออกในองค์กรอีกด้วย

- Innovation องค์กรควรให้ความสำคัญกับเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงานซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองของพนักงาน ไอที หรือการพัฒนาต่อยอดไอเดียใหม่ ๆ มาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมในบริษัท พนักงานจะรู้สึกว่างานที่กำลังทำอยู่นั้น มีความท้าทาย ได้ใช้ทักษะของตนเองโดยสามารถต่อยอดสายงานตนเองได้

และรู้สึกว่าการเห็นความสำคัญของพนักงาน และก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าทางจิตใจ ซึ่งการลงทุนในการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะเป็นการเรียนรู้ในระยะยาว ทั้งนี้ยังช่วยให้พนักงานในองค์กรมีความสามารถเพิ่มขึ้น และรู้สึกผูกพันอยากทำงานในองค์กร ไปอีกหลายปี

5.3.2 ข้อเสนอแนะปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญทั้ง 3 ปัจจัยแก่พนักงานจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นตาม ดังนี้

- ด้านความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หัวหน้างานควรให้ความสำคัญมองเห็นคุณค่าของลูกน้องโดยการมอบโอกาส งานที่ท้าทาย เหมาะสมกับความสามารถ หรือการช่วยดึงศักยภาพจากตัวพนักงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้แบ่งเบาภาระหน้าที่จากหัวหน้างาน กระจายงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงดูแลเอาใจใส่ต่อลูกน้องทุกคนอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ สามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีศักยภาพ ความสามารถที่ช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ และเกิดการรู้สึกว่าคุณค่า

- ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร บริษัทให้มีการจัดตั้งโปรแกรมเปิดรับความคิดเห็น ผ่านช่องทางสื่อสาร ๆ ของบริษัท เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสสื่อสารสิ่งที่อยากเสนอแนะ แก้ไข อยากให้บริษัทปรับปรุง แนวทางการบริหาร หรือเสนอสวัสดิการต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรู้สึกมีความสำคัญและมีคุณค่าหากสิ่งที่สะท้อนออกไปนั้น ทางผู้บริหารมองเห็น และถูกมาดำเนินการปฏิบัติต่อไป รวมถึงการปรับเลื่อนขึ้นตำแหน่งงาน องค์กรควรกำหนดนโยบายเหล่านี้เป็นกระบวนการที่ชัดเจน ให้มีการสื่อสารแก่พนักงานอย่างตรงประเด็นเพื่อสร้างความเข้าใจแก่พนักงานตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาทำงานผ่านกระบวนการปฐมนิเทศของพนักงานตั้งแต่วันแรก โดยกำหนดหัวข้อ ระยะเวลาในการสื่อสารในเรื่อง การอบรม การประเมินผลงาน ปรับย้ายตำแหน่ง เป็นประจำสม่ำเสมอพนักงานจะเกิดความเข้าใจและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าจากองค์กรนี้ นอกจากการมีนโยบายการเลื่อนขึ้นงาน แผนงานพัฒนาพนักงานที่ชัดเจนแล้ว องค์กรควรริเริ่ม หรือส่งเสริมภายในองค์กรให้ระดับหัวหน้างานมีการเป็นส่วนหนึ่งในการกล่าวติ-ชม คำแนะนำ ผู้ได้บังคับบัญชา อย่างเหมาะสม โดยมีการกล่าวชมหากพนักงานเหล่านั้นสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาดี เพราะ การกล่าวคำชมเชยเป็นแรงผลักดันอย่างหนึ่งให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้มีลูกน้องมี แรงขวัญ กำลังใจในการทำงาน รู้สึกมี

ความสุขที่ได้รับเสียงสะท้อนจากการทำงานของตน พนักงานจะรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้า เก่งขึ้น และรู้สึกมีคุณค่าภูมิใจในตนเอง ซึ่งคำนิยามเหล่านี้เป็นสิ่งที่สามารถทำได้เลย โดยไม่มีต้นทุนและให้ประสิทธิภาพแก่ความผูกพันในองค์กรอย่างยั่งยืน

• **ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร** ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ควรมีการเปิดโอกาส ช่องทางในการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น เช่น เพิ่มการปฏิสัมพันธ์กันเพื่อช่วยในการผ่อนคลายในการทำงาน การทำกิจกรรมอย่าง กินข้าวร่วมกันสร้างกิจกรรมเล่นเกมส์ร่วมกัน ออนไลน์จัด Virtual Town hall ทุกไตรมาสเพื่อเพิ่มการปฏิสัมพันธ์ สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ผ่านกิจกรรม เกมต่าง ๆ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น และบริษัทควรจัดโปรแกรมพิเศษขึ้นมาอย่างเช่น Counselor program โปรแกรมที่ปรึกษาโดยให้มีการจับคู่ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นฝ่ายที่ขอคำปรึกษา (Counselee) และพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปเป็นฝ่ายให้คำปรึกษา (Counselor) โดยองค์กรควรร่วมมือสนับสนุน สื่อสาร จัดสรรงบประมาณสำหรับสร้างความผูกพัน ผ่านโปรแกรมนี้ เพื่อให้พนักงานทุกคนเห็นความสำคัญของโปรแกรมนี้ โดยมีรายละเอียดนั้นคือพนักงานสามารถพูดคุย เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงาน สายงานอาชีพหรือชีวิตประจำวัน ชีวิตส่วนตัว เรื่องทั่วไปต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างกระชับมิตร สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร พนักงานไม่รู้สึกเดียวดาย และรู้สึกมีกำลังใจที่ดีจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างเรื่องความผูกพันองค์กรในกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ ระดับความคิดเห็นที่หลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการเพิ่มความผูกพันในองค์กรต่อไป

2) ควรทำการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อศึกษาพฤติกรรม ระดับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา มุมมองที่แตกต่างกันและให้ได้ผลลัพธ์งานวิจัยในเชิงลึก สามารถนำผลลัพธ์นั้นมาวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ควรขยายกรอบแนวคิด ตัวแปร ด้านความผูกพันองค์กรในมิติอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก เป็นต้น โดยให้สอดคล้องกับบริบทสภาพเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมปัจจุบันให้มากที่สุด โดยทำให้เกิดผลลัพธ์จากมุมมองที่หลากหลายแตกต่างออกไป และสามารถนำไปปรับใช้พัฒนาในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4) การทำการศึกษาด้านความผูกพันองค์กร โดยใช้ปัจจัยที่แตกต่างกันอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี หากภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงธุรกิจ โครงสร้างองค์กร หรือปัจจัยภายนอกต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ โรคระบาด ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้ทราบถึงผลการศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน และนำผลการศึกษาไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5.5 ข้อจำกัดงานวิจัย

1) ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพียงบางส่วนโดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่มของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ เฉพาะกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ที่มีการทำงานที่บ้าน ทำให้ลักษณะมุมมองอาจแตกต่างออกไป

2) การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลเฉพาะบางส่วน เช่นเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้นคือในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และมีการทำงานที่บ้าน อาจมีปัจจัย สภาวะ อุปสรรคตัวแปรอื่น ๆ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดผลลัพธ์ในครั้งนี้

3) ผลการศึกษานี้ได้ข้อมูลมาจากปัจจัยเพียง 2 ปัจจัยเท่านั้น นั่นคือปัจจัยด้านบริหารองค์กร และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปรไม่สามารถครอบคลุมผลลัพธ์ทั้งหมดที่ต้องการได้

บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค. (2564). *สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการสาธารณสุขและปัญหาอุปสรรค การป้องกันควบคุมโรคในผู้เดินทาง*. สืบค้นจาก <https://ddc.moph.go.th>
- สวนดุสิตโพล. (2564). *พฤติกรรมของคนไทยกับการทำงานที่บ้าน (Work From Home)*. สืบค้นจาก <https://suandusitpoll.dusit.ac.th>
- Adecco. (2022). *Salary Guide 2022*. สืบค้นจาก <https://adecco.co.th>
- แมนพาวเวอร์. (2564). *ผลสำรวจล่าสุดถึงความต้องการแรงงานไอทีที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว พร้อมเจาะลึกสายอาชีพเติบโตสูงสวนกระแสแม่ในสถานการณ์โควิด-19*. สืบค้นจาก <https://www.manpowerthailand.com>
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐเลิศ พงศ์พิศ. (2560). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพครีกส์โตร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธุ์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษาบริษัท ระยอง เพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมชื่น นาคพลัง และ วิรดี โกมุทวิงษ์. (2547). *ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทอิวเลตต์ - แพลการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด*. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). *อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมควบคุมโรค. (2564). *รวมแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุม โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019*. สืบค้นจาก <https://ddc.moph.go.th>
- ศาสตราจารย์ นพ.ยง ภู่วรวรรณ. (2564). *มาตรการที่สำคัญต่อโควิด 19 ที่มีผลต่อวิถีใหม่*. สืบค้นจาก <https://learningdq-dc.ku.ac.th>
- ณฤทธิ วรพงษ์ดี. (2559). *เปิดโลก Startup ตอน: Startup คือธุรกิจอะไรกันแน่*. สืบค้นจาก <https://www.set.or.th>
- เกศรา มัญชุศรี. (2560). *SET Your Startup Business Guide*. สืบค้นจาก <https://www.set.or.th>
- นิภา วิริยะพิพัฒน์.(2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจสตาร์ทอัพ*. วารสารวิชาการและวิจัยสาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- เสน่ห์ ศรีสุวรรณ. (2559). *Startup คืออะไร*. สืบค้นจาก www.smartsme.co.th
- อริษฐาน ว่องวิวัฒน์ (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในไทย*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้า บุคคล*. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กนิษฐา นาคแดง. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท อดอมวงส์ บริการ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). *ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษา บริษัทเอเชียนสแตนเลย์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทซีเมนส์จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิรงรอง โชติชนสกุล. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรวิชญ์ สันชาติ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาหน่วยงาน Business Stakeholder Engagement ของบริษัทแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กรณ์ธัญญ์ กิมศุภ. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home)*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นัญญิกา บุญรักษาสัตย์. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐพงษ์ ขอดใจ. (2560). *ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุลดาฉัตร ฉวีสุข. (2559). *การศึกษาทัศนคติของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศต่อความผูกพันขององค์กรบริษัทการให้บริการงานรับจ้างเหมาทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Outsourcing) แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วันชัย ศกุนตนาท. (2555). แรงงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์. (2556). ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนของงานสารสนเทศมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- กันต์สุดา โกญจนาท. (2558). วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- คงพล ช่างโซติและ พนิดา สุระชัยกุลวัฒนา. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และความผูกพันของพนักงานบริษัท ไอบีเอ็ม โซลูชันส์ ดิลิเวอรี จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- จตุติมาพร ช่วยบำรุง. (2562). การศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อหัวหน้า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านแรงงใจที่มีผลต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เขตบางรัก. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มัทนา ควะชาติ.(2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์และ สิริพร เตชะเลิศสุวรรณ.(2563). ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความผูกพันในงาน และความตั้งใจลาออกของบุคลากรด้านไอที. วารสารวิทยาการจัดการ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 37(1), 51-72.
- กীরติกร บุญส่ง. (2561). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในกลุ่มธุรกิจเฟอร์นิเจอร์. วารสารปัญญาภิวัฒน์, สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, 10, 180-191.

บรรณานุกรม (ต่อ)

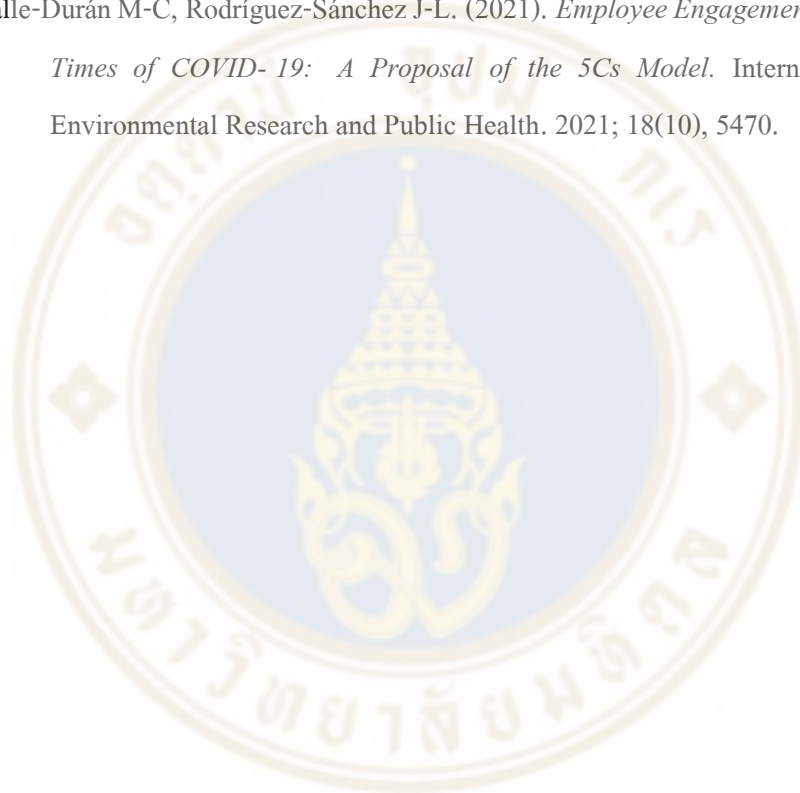
- กฤติน ชลิตาภรณ์. (2557). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ความเครียดและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน *Technology Association* จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กรวิภา วรรณแสง. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลลิตา พรรณพนาวัลย์. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทมสะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิทธิศักดิ์ มณีฉาย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายงานเทคโนโลยีธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์. (2539). สถิติพื้นฐาน. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการ อบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- Gartner Inc. (2020). *Global Labor Market Survey*. From <https://www.bangkokbiznews.com/tech/1016529>
- Girotra, R. and Kaushik, T. (2018). *Talent acquisition challenges faced by Indian e-commerce startups: culture as a moderator*. IUP Journal of Entrepreneurship Development, Vol. 15 (2), pp. 24-43.
- Albrecht, I. S. (2010). *Hand book of Employee Engagement, Perspectives, Issues, Research and Practice*.UK.: Edward Elgar Publishing.
- Wellins, R., & Concelman, K. (2005). *Creating a culture for engagement*. Workforce performance solutions, 4, 1-5.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Xie, W. H. (2006). *Engagement (1st ed.)*. Beijing: China Business Press. pp. 30-31.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). *Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis*. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268-279.
- Greenberg, J. (2004). *Increasing employee retention through employee engagement*. Alphameasure Incorporated Publication.
- Aon Hewitt. (2015). *Aon Hewitt's Model of Employee Engagement*. from <http://www.aon.com/human-capital-consulting/thought-leadership/talent/aon-hewitt-model-of-employee-engagement.jsp>
- Blank, Steve. (2010). *What A Startup? First Principles*. from <https://steveblank.com/2010/01/25/whats-a-startup-first-principles/>
- Meenakshi Kaushik, & Neha Guleria. (2020). *Employee Relations and Engagement during COVID-19*. *Sparkling International Journal of Multidisciplinary Research Studies*, 3(2), 1-11.
- Dineshkumar S, Mrs. Benita S Monica, Dr. Sugundan. N. (2017). *Work Antecedents of Employee Engagement in IT Sector*. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology* (IJRASET).
- Yong SheeMun, Mohamad Nadzli Suhaimi, Shahida Syafiqah Abdullah, Shahhar Abdul Rahman, Nik Kamariah Nik Mat. (2013). *Employee Engagement: A Study from the Private Sector in Malaysia*. *Human Resource Management Research* 2013, 3(1), 43-48.
- S.Sathyanarayana (Ph.D.) Prof. Sudhindra Gargasha, and Lakshmi Bellave. (2017). *Determinants of employee engagement in Indian IT sector*. *Singaporean Journal of Business economics, and management studies (SJBem)*,5(6), 8-28.
- Dr. M. John Britto; Dr. M. Ilankadhir; Dr. R. Thamilselvan. (2021). *Prioritizing Employee Engagement to Drive Organizational Performance in Automobile Sector*. *Institute of Science & Technology, India*, 1466 - 1473.
- Anjum Tanwar. (2017). *Impact of Employee Engagement on Performance*. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science (IJAEMS)*, 3(5), 510-515.
- Mehta, P. (2021). *Work from home - Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness*. *Journal of Public Affairs*, 21(4), e2709.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mitchell, R. N. (2015). *The Correlation between Virtual Communication and Employee Engagement*. Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection at Scholar Works.
- Vijesh Chaudharya, Smrutirekha Mohanty, Poonam Malic, A. Apsara Saleth Mary, Jnaneshwar, Pai Maroor, M.Z.M. Nomanif. (2021). *Factors affecting virtual employee engagement in India during Covid-19*. *Journal Materials Today: Proceedings* 51 (2022), 571-575.
- De-la-Calle-Durán M-C, Rodríguez-Sánchez J-L. (2021). *Employee Engagement and Wellbeing in Times of COVID-19: A Proposal of the 5Cs Model*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(10), 5470.





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทสาขาทุนมนุษย์ และการจัดการองค์กรวิสาหกิจ การจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการที่จะศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home”

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วยดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กร
3. คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน
4. คำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามความเป็นจริงตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้จะถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และจะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลใด ๆ ดังนั้นไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานของผู้ตอบแต่อย่างใด ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่ง หากท่านไม่สบายใจหรืออึดอัดที่จะตอบคำถามนั้นหรือไม่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเลยก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานใด ๆ ของท่าน ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ท่านยินยอมให้ข้อมูลในการทำแบบสอบถามหรือไม่

1) ยินยอม

2) ไม่ยินยอม (จบแบบสอบถาม)

คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ท่านทำงานในบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศสตาร์ทอัพ กลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ ในประเทศไทยหรือไม่

- 1) ใช่ (ทำแบบทดสอบในส่วนถัดไปส่วนที่ 1-4) 2) ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

2. ลักษณะการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด (Covid-19)

- 1) ทำงานที่บ้าน 100% 2) ทำงานที่บ้านกับที่ออฟฟิศผสมกัน
- 3) ทำงานที่ออฟฟิศ 100% (จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. สถานภาพสมรส

- 1) โสด 2) สมรส 3) หย่าร้าง

3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี
- 3) ปริญญาโท 4) สูงกว่าปริญญาโท

4. ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน

- 1) น้อยกว่า 1 ปี 2) ตั้งแต่ 1 ปี – 3 ปี

3) ตั้งแต่ 4 ปี – 6 ปี 4) ตั้งแต่ 7 ปี – 9 ปี

5) ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

1) พนักงานระดับปฏิบัติการ 2) หัวหน้างาน

3) ระดับผู้จัดการขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กรในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	1	2	3	4	5
ภาวะผู้นำ					
1. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้					
2. ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์					
3. ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้อนุรักษามาตรฐานทางจริยธรรมและเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง					

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	1	2	3	4	5
วัฒนธรรมองค์กร					
4. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
5. องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน					
การบริหารค่าตอบแทน					
6. องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
7. องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
8. องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม					
คุณภาพชีวิต					
9. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี					
10. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
11. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและสนับสนุน พนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance)					

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	1	2	3	4	5
บรรยากาศในองค์กร					
12. องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมในช่วงการทำงานที่บ้าน					
13. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม					
14. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น					
โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน					
15. องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการทำงาน					
16. องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร					
1. ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร					
2. ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
3. หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้					
4. องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้					
5. ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้					
6. ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย					
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร					
7. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้					
8. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน					

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	1	2	3	4	5
9. ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้นหากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม					
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
10. เมื่อท่านเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี					
11. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ					
12. ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานนี้เป็นเพื่อนที่ดี					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายในการดำเนินงานขององค์กรแห่งนี้					
2. ท่านวิจารณ์องค์กรในทางที่ดีกับผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่เสมอ					
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้					
4. ท่านไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อน ๆ หรือคนรู้จักมาสมัครงานที่นี่					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร					
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ					
6. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรแห่งนี้					
7. เมื่อเกิดปัญหากับองค์กร ท่านรู้สึกมีความเป็นห่วงความเป็นไปขององค์กรอย่างยิ่ง					
8. ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด					

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
9. การตัดสินใจในการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
10. ท่านรู้สึกว่างค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น ๆ					
11. ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ					
12. การเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ทำให้ท่านมีความสุข					