

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ
ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2565

ชัชดา

นางสาวชัชดา เงินชัยโรจน์

ผู้วิจัย

Sypl Sunkh

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

โอภาส อภากาศ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ รัตนาศักดิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Volundh. Ruchnamy

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักรธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

สุวิภา

สุทธาทิพย์ คำทรัพย์พัฒนกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยได้รับความอนุเคราะห์และให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณ ผศ.ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา ให้ความรู้ คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอโอกาสใช้พื้นที่กิตติกรรมประกาศนี้ในการกล่าวขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว และเพื่อน ๆ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท การจัดการ มหาลัยมหิดล สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่าน สำหรับตลอดระยะเวลาอันมีค่าที่มีร่วมกันตลอดการศึกษา ทั้งยังคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษา คอยสอน แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ขอบคุณสำหรับมิตรภาพที่ดีในครั้งนี้ ตลอดจนคนสำคัญในชีวิตที่ร่วมเป็นกำลังใจและสนับสนุนกันตลอดมา

ชนิดดา เงินชัยโรจน์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

FACTORS THAT HAVE INFLUENCES TO ENGAGEMENT OF EMPLOYEE IN THE MEDICAL COMPANIES DURING WORK FROM HOME.

ชนิดดาเงินชัยโรจน์ 6350288

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถุณ รัตนศักดิ์, Ph.D., สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) 2) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และสร้าง ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จำนวน 409 คน จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่า .888 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 78.90 ($R^2=.789$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.318 ส่วนตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ($\beta = 0.313$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ($\beta = 0.202$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\beta = 0.246$) และด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน ($\beta = 0.091$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน

คำสำคัญ : การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19/ การทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home/ ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทฯ

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	3
1.3 คำถามงานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย	4
1.6 สมมติฐานในการวิจัย	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 นิยามความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันองค์กร	7
2.2 ความสำคัญของความผูกพันองค์กร	12
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร	12
2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร	16
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	45
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
3.4 กระบวนการเก็บข้อมูล	54
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	56
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	60
4.3 ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	67
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	71
4.5 สรุปกรอบแนวคิดวิจัย	88
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	89
5.1 อภิปรายผล	90
5.2 สรุปผลการวิจัย	95
5.3 ข้อเสนอแนะและประโยชน์ต่อองค์กรธุรกิจ ภาครัฐ และสังคม	98
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	100
5.5 ข้อจำกัดในงานวิจัย	101
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	107
ภาคผนวก ก สำเนาใบรับรองการผ่านอบรม CITI Program	108
ภาคผนวก ข เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมงานวิจัย	111
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	113
ประวัติผู้วิจัย	118

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	สรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา	21
2.2	สรุปการทบทวนวรรณกรรม	40
3.1	ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด	50
4.1	แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	57
4.2	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	57
4.3	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	58
4.4	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส	58
4.5	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	59
4.6	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	59
4.7	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	60
4.8	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	61
4.9	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	63
4.10	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” ประกอบไปด้วยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างาน สามารถสรุปการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละของทั้ง 4 ปัจจัย	66
4.12 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	67
4.13 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	68
4.14 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	70
4.15 การวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ประกอบไปด้วยความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สามารถสรุปการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละทั้ง 3 ปัจจัย	71
4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตรวัด	72
4.17 ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	79
4.18 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	80
4.19 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	81
4.20 ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.21 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมในการพยากรณ์ความผูกพัน องค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	83
4.22 ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานใน บริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	84
4.23 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วง ที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	84
4.24 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	85
4.25 สรุปสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มี การทำงานที่บ้าน (Work from home)	87

สารบัญรูปรภาพ

รูปรภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย	4
4.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย	78
4.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดงานวิจัย	88



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ในปัจจุบันนั้นส่งผลกระทบ และก่อให้เกิดปัญหา รวมถึงการเปลี่ยนแปลงมากมายหนึ่งในนั้นก็คือ “การทำงานที่บ้าน” หรือ Work From Home ซึ่งกรมควบคุมโรคได้ออกมาประกาศมาตรการควบคุมโรคโควิด 19 ในห้องค์กรต่างๆ พิจารณาปรับรูปแบบการทำงาน มีการจัดการประชุมทางโทรศัพท์หรืออินเทอร์เน็ตแทนการจัดประชุมที่พนักงานต้องมารวมตัวกัน การใช้ระบบการให้บริการโดยไม่ลงจากรถ (drive - through service) การใช้ระบบ cashless การใช้ระบบยื่นเอกสารแบบ online (กรมควบคุมโรค, 2564) จากสถานการณ์เหล่านี้ทำให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจำนวนมาก หนึ่งในนั้นก็รวมถึงบริษัทด้วย ได้ทยอยออกนโยบายให้พนักงานมีการทำงานอยู่ที่บ้าน (Work From Home) ซึ่งหลังจากประชาชนได้มีการรับวัคซีนป้องกัน COVID-19 กันมากขึ้น แต่หลายๆบริษัทก็ยังคงให้พนักงานมีการทำงานที่บ้าน (Work Form Home) กันต่อเนื่อง หรือในบางบริษัทให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้อาทิตย์ละ 1-2 วัน ส่งผลให้การทำงานรูปแบบออนไลน์นั้นมีแนวโน้มสูงที่จะดำเนินต่อไป จะเห็นว่าหลายบริษัทมีการปรับตัว ซึ่งเป็นสัญญาณหนึ่งที่ทำให้เราเห็นรูปแบบการทำงานในอนาคตมีแนวโน้มที่อาจจะเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหลังจากนี้ต่อไป ถึงแม้เราจะผ่านวิกฤตโควิดไปได้แล้ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจส่งผลต่ออีกหลายๆด้านของบริษัท เช่น วัฒนธรรมขององค์กร ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ความพึงพอใจของพนักงาน รวมไปถึงความผูกพันองค์กรของพนักงานอีกด้วย จากผลสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2563 ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับการทำงาน Work From Home พบว่าช่วยส่งเสริมความสุขให้กับพนักงานได้มากมายหลายด้าน แต่หลายคนต้องทำงานมากกว่าอยู่ที่ทำงานปกติ แม้จะไม่ต้องเดินทางไปทำงานแต่ก็ต้องประชุมออนไลน์อยู่ตลอดเวลา ขณะที่การออกกำลังกายลดลง ในขณะที่การปรับตัวในเชิงบวกต่อตัวพนักงานพบว่ามี 3 เรื่องคือ มีความใฝ่รู้ดี โดยเฉพาะเทคโนโลยี การได้อยู่กับครอบครัว และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Thailand post,2021) ดังนั้นความสำคัญของการปรับตัวและรูปแบบการทำงานในแต่ละบริษัท ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 นี้ถือว่าเป็นสิ่งที่ทุกบริษัทต้องมีการปรับตัว เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างยั่งยืน

อุตสาหกรรมยาถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญ เนื่องจากยาถือเป็นปัจจัยสี่ในการใช้ยารักษาโรคต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการรักษาความเจ็บป่วย การบำบัด บรรเทาอาการ และกำจัดสาเหตุของโรค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ซึ่งทางกรุงศรีได้มีการวิเคราะห์ว่าปี 2565-2566 คาดว่ามูลค่าจำหน่ายยาจะขยายตัวเฉลี่ย 3.5% ต่อปี จะมีการลงทุนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยาปี 2565-2566 อยู่ในทิศทางขยายตัวต่อเนื่อง (กรุงศรีวิจัย ,2564) บริษัทฯจึงมีแนวโน้มที่จะมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่น่าจับตามอง การที่บริษัทจะสามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมาจากการสนับสนุนด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร แน่แน่นอนว่าหน้าที่การงานความรับผิดชอบในฝ่ายและแผนกต่างๆ มีความสำคัญทุกแผนกที่จะช่วยให้บริษัทมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง พนักงานจึงเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรในรูปแบบต่างๆ ทุกๆองค์กรเมื่อไม่มีพนักงาน งานต่างๆก็ไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ การให้ความสำคัญกับพนักงาน ถือว่าเป็นการเพิ่มมูลค่าขององค์กร ได้เยี่ยมที่สุด ยิ่งในช่วงสถานการณ์โควิดได้มีการทำงานที่บ้าน (Work Form Home) องค์กรหลายๆแห่งก็เล็งเห็นความท้าทายในแง่ของการสร้างความผูกพันองค์กร ให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับตัวเขาในฐานะทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า ไม่ใช่แค่ลูกจ้าง ทำงานเพียงแค่แลกเงินเดือนไปวัน ๆ พนักงานย่อมเกิดความผูกพันกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลให้อยากสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้องค์กรอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงมองว่าบริษัทฯเป็นบริษัทที่มีการเติบโตและถือว่าเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ส่งผลให้บริษัทฯมีการแข่งขันกันสูงทางบริษัทจะมีการบริหารจัดการการทำงาน ของพนักงานแต่ละแผนกอย่างไร ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ให้งานมีประสิทธิภาพ และปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและอยู่กับองค์กรไปตลอดโดยไม่คิดจะเปลี่ยนองค์กร เพราะไม่เพียงแต่องค์กรต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้วการรักษาให้พนักงานเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งด้วย จึงเป็นเหตุผลว่าการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงวิกฤตโควิด 19 โดยจะเจาะที่พนักงานในบริษัทฯ เนื่องจากหัวข้อนี้เป็นหัวข้อที่ตรงกับสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน

จึงมองว่าหัวข้อวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์กับบริษัทในการนำไปวางแผนนโยบายในอนาคตต่อไป และเพื่อเป็นการพัฒนาให้พนักงานเกิดความผูกพันกับบริษัท

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

1.3 คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. ปัจจัยสนับสนุนใดที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในบริษัทที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้รับการเลือกมาด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) หมายถึง การกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการไว้ เมื่อหน่วยประชากรใดที่มีคุณลักษณะที่กำหนด ก็นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายจำนวน 385 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Cochran กรณีไม่ทราบจำนวนประชากร
2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

1.4.1.1 ตัวแปรต้น

- ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม
- การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- การสื่อสารของหัวหน้างาน

1.4.1.2 ตัวแปรตาม

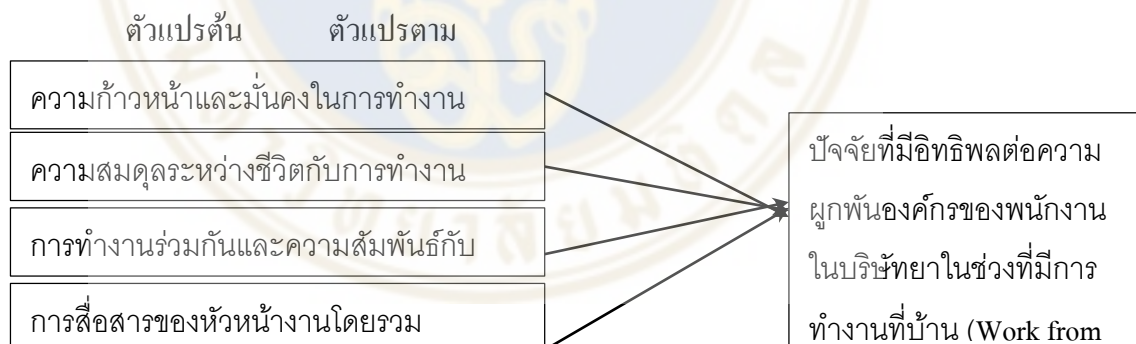
ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน

(Work from home)

1.4.2 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ผู้วิจัยจะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2565 ถึงเดือน กรกฎาคม 2565 รวมทั้งสิ้น 1 เดือน

1.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

1.6 สมมุติฐานในการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่2: ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่3: ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่4: ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงเหตุผลที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันขององค์กรของพนักงานในบริษัทฯที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาค่าที่ จะทำให้มีผลกระทบต่อการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน รวมไปถึงแก้ไขปัญหาการตัดสินใจลาออกให้ลดน้อยลงของพนักงานในบริษัทฯที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานที่บ้าน (Work from home) หมายถึง การที่พนักงานได้ทำงานของบริษัทฯอยู่ที่บ้าน โดยที่ไม่ต้องเดินทางไปยังที่ทำงาน โดยในระหว่างการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานสามารถเชื่อมต่อ ติดต่อกับหน่วยงานต้นสังกัดได้ผ่านการใช้เครือข่ายเทคโนโลยีต่าง ๆ
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร มีความจงรักภักดี มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร
3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่บริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจและรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงาน

4. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม หมายถึง การที่พนักงานได้รับงานที่มอบหมายมาเพียงพอต่อวัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ไม่ว่าจะครอบครัว หรือ วันหยุด

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประสานงานกับคนในองค์กรหรือในทีมได้อย่างราบรื่น มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

6. การสื่อสารของหัวหน้างาน หมายถึง วิธีการสื่อสารของหัวหน้างานที่จะทำให้ลูกทีมเข้าใจตรงกันและทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารผ่านโทรศัพท์ ผ่านอีเมลล์ หรือทางระบบประทางไกลผ่านจอภาพ

7. พนักงานบริษัท หมายถึง พนักงานทุกตำแหน่ง ทุกแผนก ที่มีการทำงานอยู่ในบริษัท



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีและผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร มาเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 นิยาม ความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันองค์กร
- 2.2 ความสำคัญของความผูกพันองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร
- 2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 นิยาม ความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันองค์กร

เบคเกอร์ (Becker, 1960) ให้ความเห็นต่อความผูกพันองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบว่า เขาได้ลงทุนในกำลังกาย กำลังปัญญา เวลา ให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป บุคคลนั้นย่อมหวังที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ซึ่งถ้าหากเขาลาออกหรือโยกย้ายจากองค์กรนั้นไปแล้ว เขาจะต้องสูญเสียอะไรบ้าง ดังนั้นการที่บุคคลหนึ่ง ๆ เข้าเป็นสมาชิกองค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาได้ลงทุนอยู่กับองค์กรมากเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะมากขึ้นตามระยะเวลาและยากที่จะละทิ้งองค์กรนั้นไป

เชลดอน เอ็ม (Sheldon M., 1971) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

สตีร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1983) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการ

เป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร โดยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นการรับรู้ของพนักงานด้านจิตใจที่ผูกพันต่อองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง เป็นการรับรู้ของพนักงานด้านค่าตอบแทนกับการลาออก
3. ความผูกพันตั้งใจที่จะอยู่ต่อ เป็นการรับรู้ของพนักงานด้านระเบียบข้อบังคับของ

องค์กร

สเตรลิออฟ (Strelloff, 2003) ได้ให้ความหมาย Engagement ว่าคำนี้มีความหมายเดียวกันกับคำว่า Commitment ซึ่งหมายถึง ความผูกพัน เป็นสภาวะที่เกี่ยวข้องกับทั้งอารมณ์และเหตุผลของบุคคลในด้านงานและองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ

1. การพูด (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง
2. การอยู่กับองค์กร (Stay) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้หน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า
3. การรับใช้ (Serve) คือ มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติซึ่งได้มีส่วนสนับสนุนให้องค์กร

ประสบความสำเร็จและถ้าหากจำเป็นก็เต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร

สตีเวียร์ ริชาร์ด เอ็ม. (Steer Richard M. (1977) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ โดยความผูกพันนั้นเป็นไปใน 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อมั่นให้การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกเป็นทัศนคติ และความเชื่อที่มีการยอมรับ เชื่อถือและคล้อยตาม ยินดี และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์กร โดยมองว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และตนเองก็พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่น ๆ และเชื่อว่าองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและมีคุณค่าต่อตนเอง

2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร แสดงออกโดยการเสียสละ มีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความรู้ความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุก ๆ ด้าน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม

3. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แสดงออกถึง ความรู้สึก รักใคร่ มีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามรวมถึงให้การสนับสนุนองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

บุชานัน (Buchanan, 1974) ให้ความหมายว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่า เป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เดวิด (David, 1994) ได้ให้ความหมายความผูกพันว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมียอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันว่าสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นผู้นำในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California ได้ให้ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปความสม่ำเสมอของพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่คนมีความผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า Side-Bet Theory ซึ่ง Howard s. Becker (1960) ได้สรุปขึ้นสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากที่คนเปรียบเทียบประโยชน์ที่เขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียไป หากเขาลาออกจากองค์กรไป ซึ่งการที่คน ๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ในช่วงระยะหนึ่ง เขาได้ลงทุนเวลากำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจ ลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กรด้วยและยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น เป็นต้น และบุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว อาทิเช่น บ้านหนึ่ง บ้านอายุ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณาบ้านหนึ่ง บ้านอายุ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลาที่จะได้รับก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย สติปัญญา ลงไปโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่านั้นการที่คน ๆ หนึ่งเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กร ยั่งยืนเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไปอย่างง่ายดาย เพราะนั่นจึงหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันเป็นความจงรักภักดีและเต็มในอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ย่อมมีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นถือเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ไมเนอร์ (Miner, 1992) ได้รวบรวมแนวคิดของ Porter, Mowday Steer โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวา เมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงพฤติกรรม

ดังกล่าวออกมา โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร

2. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นเพื่อทำงานกับองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สตีเยร์ (steer, 1982) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความผูกพันทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกในทางบวก บุคคลจะรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันในลักษณะนี้เกิดขึ้นได้จากลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ระบบที่รวมกันนี้ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกัน ความจะทำงานกับองค์กร ไม่ลาออกไปไหน และเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) บุคคลจะเกิดความผูกพันกับองค์กร เมื่อเขาได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กร และสิ่งที่เขาต้องสูญเสียไป ถ้าเขาต้องลาออกจากองค์กร อาจเรียกว่า คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้น ๆ หรือทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น รางวัลผลตอบแทนด้านการเงิน ความผูกพันนี้จะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม ไม่โยกย้ายที่ทำงาน ดังนั้น อาจมองว่าเป็นความผูกพันเพราะจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ควรได้รับ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม เป็นความผูกพันในการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์กร เคารพอำนาจของกลุ่ม เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล ค่านิยมของบุคคล และของกลุ่ม จากนั้นก็จะเกิดการยอมรับเชื่อฟังต่อบรรทัดฐานจนเกิดเป็นความผูกพัน ความผูกพันในลักษณะนี้จะมีปริมาณเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง และสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร บุคคลจะตอบแทนในสิ่งที่เขาได้รับจากองค์กรในรูปของความจงรักภักดี

จากนิยาม ความหมายและองค์ประกอบของงานวิจัยข้างต้น สามารถสรุปความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันองค์กรได้ว่า เป็นความรักของบุคคลที่มีต่อบริษัทหรือองค์กรหนึ่งอันเนื่องมาจากการได้เข้าทำงานในสถานที่แห่งนั้น มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมโดยรวมของการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหรือองค์กรแห่งนั้นตลอดไป โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นในการ

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ (3) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2.2 ความสำคัญของความผูกพันองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974) ได้ระบุถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ด้วยตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กร โดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้นและความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ทฤษฎี Side-Bet

เบคเกอร์ (Becker, 1960) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบว่า เขาได้ลงทุนในกำลังกาย กำลังปัญญา เวลา ให้กับองค์กรและยอมเสียโอกาสบางอย่างไป บุคคลนั้นย่อมหวังที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ซึ่งถ้าหากเขาลาออกหรือโยกย้ายจากองค์กรนั้นไปแล้ว เขาจะต้องสูญเสียอะไรบางอย่าง ดังนั้นการที่บุคคลหนึ่ง ๆ เข้าเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาได้ลงทุนอยู่กับองค์กรมากเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะมากขึ้นตามระยะเวลาและยากที่จะละทิ้งองค์กรนั้นไป

ทฤษฎีความเสมอภาค

อดัมส์ (Adams, 1965) อดัมส์เป็นผู้คิดทฤษฎีนี้ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่การรับรู้ถึงความเสมอภาคว่าจะมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจ ถ้าความไม่เสมอภาคเกิดขึ้นเมื่อใด การจูงใจก็จะใช้ไม่ได้ผล พนักงานจะรู้สึกว่าจะไม่มีความเสมอภาคเกิดขึ้น ถ้าผลลัพธ์ที่ออกจากงานและสิ่งที่คุณลงทุนไปไม่มีความสมดุลกัน ดังนั้น ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ผลตอบแทนของบุคคล = ผลตอบแทนของบุคคลอื่น การลงทุนลงแรงของบุคคล การลงทุนลงแรงของบุคคลอื่น วิธีการลดความไม่เสมอภาคของบุคคลที่พบบ่อย คือ การเปลี่ยนแปลงผลตอบแทนที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงสิ่งของตนเองใช้เพื่อเปรียบเทียบ ได้แก่ การเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานซึ่งมีทั้งด้านดีและไม่ดีการหนึ่งงาน การรู้สึกเสมอภาคจึงควรเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในทุกเรื่องของชีวิตการทำงานบุคคลจะมีความพอใจในการทำงานและอาชีพของเขาและมีความผูกพันต่อองค์กรก็ต่อเมื่อพวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Need Hierarchy Theory)

อับบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Need Hierarchy Theory) ของเขาว่า คนเรามักจะเสาะหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการ เพราะความต้องการที่จะสมหวังย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยได้เสนอความต้องการเป็น 5 ชั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร, อากาศ, น้ำ, การนอนและแรงขับทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยทางด้านที่พักอาศัยและความมั่นคง

3. ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่ต้องการการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-esteem needs) เป็นความต้องการทางด้านความคิดภายใน เช่น เป็นที่ชื่นชอบและได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นการเข้าใจและตระหนักในความสามารถของตน จึงต้องการจะใช้ความสามารถนั้นตอบสนองความต้องการของตน โดยไม่สนใจว่าจะต้องได้รับผลตอบแทน

ทฤษฎี ERG (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory)

เคลย์ตัน พี. อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎี ERG มาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกาย

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

3. การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทาย อิศราภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy) และการรับรู้ (Perception) ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานที่ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ที่จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า “การคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม”

2. ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่า เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้วผลที่ตามมาคือรางวัลและสิ่งอื่น ๆ เรียกว่า การคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน การทำให้ผลรางวัลสูงสุดทำให้คนมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบผลสำเร็จแล้ว

3. คุณค่า (Value) คุณค่าของรางวัลและผลอื่นๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน

ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg's Two Factor Theory

เซอร์เบิร์กและคณะ (Herberg, et al., 1959) ได้กล่าวถึงทฤษฎี 2 ปัจจัยของเขาว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ได้แก่ (1) เงินเดือน (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (4) สถานะของอาชีพ (5) นโยบายและการบริหารงาน (6) สภาพการทำงาน (7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (8) ความมั่นคงในการทำงาน (9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็กเคิลแลนด์

เดวิด ซี. แมคเคิลแลนด์ (David C. McClelland) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้มีความสุขทางกายและความต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด ส่วนความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลัง จากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการเรียนรู้ (Learned Need) อยู่ 3 สิ่ง คือ

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement)
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation)

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power)

เมื่อมีความต้องการที่เข้มแข็งในบุคคลก็จะทำให้ผู้นั้นมีพลังที่จะสร้างการปฏิบัติ พฤติกรรมให้มีความเข้มแข็งทางอารมณ์มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจจะใช้พฤติกรรมที่นำไปสู่ ความพอใจ และให้ความชำนาญและความสามารถเพื่อจะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิดโมเดลความผูกพัน

บริษัท เทย์เลอร์ เนลสัน โซฟริส (Taylor Nelson Sofres (TNS) , 2004) ได้เสนอแนวคิด โมเดลความผูกพันขึ้นจากการทำวิจัยเชิงสำรวจที่บริษัท TNS ซึ่งบริษัท TNS เป็นบริษัทที่ ให้บริการข้อมูลสารสนเทศทางการตลาดที่ใหญ่ที่สุดของโลก และได้สร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความ ผูกพันพนักงานที่ชื่อว่า EmployeeScorePTM โดยประยุกต์จากวิธีการ The Conversion ModelTM โดยโมเดลแบ่งความผูกพันออกเป็น 2 มุมมอง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงาน ซึ่งการสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อ สร้างและพัฒนากลยุทธ์ให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและลดอัตรา การลาออก

2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

เอลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยได้กล่าวถึง 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิภณของหัวหน้างาน เช่น การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร การรู้สึกว่างค์กร สามารถไว้วางใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับการค้นพบของ สเตียร์ (Steers , 1997) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัย เหล่านี้ทำให้เกิดสถานการณ์ให้รางวัลภายในซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาคความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความรู้สึก เอลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) ยังได้กล่าวอีกว่า อายุและระยะเวลาการ ปฏิบัติงานในองค์กรน่าจะมีสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และ สันนิษฐานว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกต่ำ เลือที่จะออกจากองค์กร และใน ขณะเดียวกันพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกสูง ก็จะอยู่ในองค์กรนั้นเป็นเวลานาน กว่า เพราะพนักงานเหล่านั้นเชื่อถือในองค์กรและภาระหน้าที่ขององค์กร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ในช่วงแรกเปรียบเทียบเหมือนเป็นเครื่องวัดการลงทุนในองค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้เป็นตัวบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ การลงทุนในอาชีพและทักษะที่เฉพาะสำหรับงานนั้น ๆ อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ความพึงพอใจในอาชีพจะเป็นตัวชี้วัดการลงทุนในอาชีพได้ตรงกว่าความตั้งใจจะลาออก ความตั้งใจจะลาออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องในระดับที่ต่ำ แม้ว่าความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคคลก็ตาม นอกจากนี้ ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการพึ่งพาอาศัยองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง ซึ่งจะมีความแตกต่างตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่น ๆ ที่พบ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาอาศัยองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร กรู๊ป (Grube อ้างถึงใน Allen and Meyer 1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดสัญลักษณ์ของพันธะ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม การพึ่งพาอาศัยองค์กรและการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้เกิดความรู้สึกถึงหน้าที่ทางจริยธรรมตอบแทนต่อองค์กร ในทางกลับกันหน้าที่อาจแลกเปลี่ยนกับความผูกพัน เพราะลักษณะงานที่ชอบของแต่ละบุคคลไม่น่าจะเหมือนกัน เช่น บุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นพื้นฐาน สำหรับการตัดสินใจในการบริหารและมีอำนาจหน้าที่บางอย่าง มีอิทธิพลเหนือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เขาไม่ได้คาดหวังไว้แต่ได้รับจากองค์กร เป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่และเขาจะแสดงการกระทำบางอย่างเป็นการแลกเปลี่ยน การพึ่งพาอาศัยองค์กรมีลักษณะเช่นเดียวกันนี้ แต่บางครั้งมีระดับต่ำกว่า เพราะปริมาณของการพึ่งพาบางอย่างเท่านั้นที่คาดว่าจะได้จากองค์กรทั้งหมด

เฮวิตท์ เอสโซซิเอต (Hewitt Associates, 2003) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือบทบาทและลักษณะของผู้นำหรือหัวหน้าในองค์กร ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีหน้าที่กำหนดค่านิยมและบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อรูปแบบในการบริหารงานและการทำงานของคนในองค์กร โดยภาวะผู้นำที่จะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีทักษะในการแก้ไขปัญหา ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ

2. วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture/Purpose) เป็นสิ่งเดียวที่ยึดเหนี่ยวให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. ลักษณะงาน (Work Activity) คือ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่เขาได้รับมอบหมาย ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ทำทลายความสามารถหรือไม่ มีโอกาสเติบโตมากน้อยแค่ไหน

4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) คือ ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการส่งมอบผลการทำงานที่บริษัทตอบแทนนั้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับความพึงพอใจหรือไม่

5. คุณภาพชีวิต (Quality of life) สิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้นมีความสมดุลกันหรือไม่

6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) คือ พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการยกย่อง การได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม

7. ความสัมพันธ์ (Relationship) คือ การที่พนักงานได้มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า หรือในระหว่างทีมงาน

ริชาร์ด อี. วัลตัน (Richard E. Walton (1973) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้านดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม ซึ่งสามารถประเมินความยุติธรรมได้จากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่ส่งผลเสียต่อร่างกาย

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Development of Human Capacities) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายมีผลต่อการคงไว้และการเพิ่มความสามารถของตนเองให้ได้รับทักษะความรู้ใหม่ๆ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่หวังไว้

4. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (Growth and Security) คือ สามารถพัฒนาสมรรถนะของบุคคลในการทำงานเป็นการให้ความสำคัญกับการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล มีความอิสระในการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration) คือ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จได้และได้รับการยอมรับและร่วมมือกันของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกได้อย่างเปิดเผยต่อกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ ได้รับความสิทธิส่วนบุคคลในการจัดการงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย เคารพสิทธิหน้าที่ของกันและกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานให้เหมาะสมและสมดุลกับบทบาทวิถีชีวิตของตนเอง มีเวลาในการพักผ่อนส่วนตัว รวมถึงการได้ใช้เวลาร่วมกับครอบครัวและเพื่อนร่วมงานด้วย

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance) คือ กระบวนการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า

บายร์และรู (Byars and Rue) ได้กล่าวว่า มีปัจจัยภายนอกภายในหลายอย่างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ รูปแบบและคุณภาพของการบริหารงานการออกแบบงานค่าตอบแทนความสัมพันธ์ทางสังคม สภาพการทำงาน และการรับรู้ที่ตัวเองมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งด้านอื่น ๆ อีก ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรแต่พนักงานที่ไม่พึงพอใจไม่ผูกพันต่องานมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานขาดงานเฉื่อยชาไม่ตั้งใจทำงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
1	Hewitt Associates (2003)	แนวคิด Hewitt Associates ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน 7 ประการ	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรตามแนวคิดของ Hewitt Associates 7 ประการ คือ 1.ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือบทบาทและลักษณะของผู้นำในองค์กร ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีหน้าที่กำหนดแนวนโยบายและบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อรูปแบบในการบริหารงานและการทำงานของคนในองค์กร 2.วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture/Purpose) เป็นสิ่งเดียวที่ยึดเหนี่ยวให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3. ลักษณะงาน (Work Activity) คือ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่เขาได้รับมอบหมาย ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ทำทายความสามารถหรือไม่มีโอกาสเติบโตมากน้อยแค่ไหน 4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) คือ ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการส่งมอบผลการทำงานที่บริษัทตอบแทนนั้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับความพึงพอใจหรือไม่

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
				<p>5. คุณภาพชีวิต (Quality of life) สิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้นมีความสมดุลกันหรือไม่</p> <p>6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) คือ พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการยกย่อง การได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม</p> <p>7. ความสัมพันธ์ (Relationship) คือ การที่พนักงานได้มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า</p>
2	Abraham Maslow	ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Need Hierarchy Theory)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	<p>คนเรามักจะเสาะหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการ เพราะความต้องการที่จะสมหวังย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยได้เสนอความต้องการเป็น 5 ชั้น ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร, อากาศ, น้ำ, การนอนและแรงขับทางเพศ เป็นต้น 2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยทางด้านที่พักอาศัยและความมั่นคง 3. ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่ต้องการการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วม 4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-esteem needs) เป็นความต้องการทางด้าน

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
				5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นการเข้าใจและตระหนักในความสามารถของตน จึงต้องการจะใช้ความสามารถนั้นตอบสนองความต้องการของตน โดยไม่สนใจว่าจะต้องได้รับผลตอบแทน
3	Clayton Alderfer	ทฤษฎี ERG (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	<p>เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกาย 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจการปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน 3. การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทาย อิสระภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
4	Vroom	ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง และการรับรู้ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1. ความคาดหวัง ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา 2. ผลตอบแทน ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้วผลที่ตามมาคือรางวัลและสิ่งอื่น ๆ เรียกว่า การคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน การทำให้ผลรางวัลสูงสุดทำให้คนมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบผลสำเร็จแล้ว 3. คุณค่า คุณค่าของรางวัลและผลอื่นๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน
5	Herberg, et al., (1959)	ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg's Two Factor Theory	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	การที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล คือ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
				<p>1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(4) ความรับผิดชอบ (4) ความก้าวหน้า</p> <p>2. ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ (1) เงินเดือน (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (4) สถานะของอาชีพ (4) นโยบายและการบริหารงาน (6) สภาพการทำงาน (7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (8) ความมั่นคงในการทำงาน (9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา</p>
6	Taylor Nelson Sofres (TNS) (2004)	แนวคิดโมเดล ความผูกพัน	งานวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research)	บริษัท TNS เป็นบริษัทที่ให้บริการข้อมูลสารสนเทศทางการตลาดที่ใหญ่ที่สุดของโลก และได้สร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันพนักงานที่ชื่อว่า EmployeeScorePTM โดยประยุกต์จากวิธีการ The Conversion ModelTM โดยโมเดลแบ่งความผูกพันออกเป็น 2 มุมมอง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงาน ซึ่งการสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์ให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและลดอัตราการลาออก

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
7	Burke Institute (2007)	ความผูกพันของ พนักงานที่มีต่อ องค์กร	งานวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research)	จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพัน จะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ ยอม เสียสละเพื่อองค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการ แก่ลูกค้า และช่วยเหลือองค์กรให้ประสบ ความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะ ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร โดยส่วนประกอบ สำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของ พนักงาน (Engagement Components) โดยเรียกว่า Employee Engagement Index (EEI)™ ซึ่ง ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 6 ปัจจัย 1. องค์กร (Company) บริษัทต้องมีการจ่าย ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี 2. กลุ่มงาน (Work Group) ต้องมีเพื่อนร่วมงาน ที่ดีเพื่อความร่วมมือที่ดีในการทำงานอันนำมา ซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 3. สายอาชีพ (Career/Profession) พนักงานต้อง มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง 4. ลูกค้า (Customer) ต้องสามารถเข้าถึงและ ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้ 5. ผู้จัดการ (Manager) ต้อง มีความยุติธรรม ให้ การสนับสนุน และมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง 6. งานที่ทำ (Job) ต้องมีความท้าทายและมีระบบ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
8	Steers and Porter (1984)	แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะ 3 ประการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร	งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรที่เกิดจากพนักงานรู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีส่วนร่วมกับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีลักษณะ 3 ประการ คือ (1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นขั้นตอนแรกทีบุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเรียกว่าขั้นที่หนึ่ง (2) การมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะผูกพันลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จ (3) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร
9	สุพิชญา วงศ์วาสนา (2564)	ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายการ	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ผลกระทบด้านสภาพสังคม โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมมาคิดเปลี่ยนแปลงของ Haber (2003) มาใช้ซึ่งสรุปใจความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในสถานการณ์ work from home ได้ดังนี้ 1. มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรลดน้อยลง ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในการช่วยเหลือผ่านการกระทำลดน้อยลง ส่งผลให้ความสามัคคีในองค์กรลดน้อยลงไปด้วย

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
		โดยสาร กรณีศึกษา บริษัท บางกอกไฟล์ท์ เซอร์วิสเซส จำกัด (BFS)		2. มีกิจกรรมสนทนาการต่าง ๆ ในองค์กร ร่วมกันลดน้อยลง ซึ่งกิจกรรมในองค์กรจะช่วย ให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงาน อีกทั้ง ยังช่วยลดความตึงเครียดให้พนักงานอีกด้วย 3. เกิดการแบ่งกลุ่มในการทำงานและการ ไว้วางใจ ซึ่งสภาพสังคมที่มีความไม่ไว้วางใจ กันก็จะเกิดการขัดแย้งภายในองค์กร ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
10	Buchanun II (1974)	เปรียบเทียบความ ผูกพันต่อองค์กร ของผู้บริหาร ภาคเอกชนและ ภาครัฐบาล	งานวิจัยเชิง ปริมาณ (Qualitative Research)	ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของผู้บริหารภาคเอกชนและภาครัฐบาล และ ชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัว ทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาใน การทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ทั้ง สมาชิกในองค์กรมีอายุงานมากก็ยิ่งมีความ ผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ
11	Chiemeke etal. (2018)	การตรวจสอบ ผลกระทบ ของนโยบาย องค์กรที่มีต่อ คุณภาพชีวิตการ ทำงานต่อความ ผูกพันของ พนักงานบริษัท ด้านการผลิตใน ประเทศไนจีเรีย	งานวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research)	พบว่า การที่องค์กรมีการกำหนดนโยบายที่ดีจะ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความ ราบรื่น ไม่มีอุปสรรค ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงาน

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
12	รุ่งอรุณ กระแสร สินธุ์ (2564)	ความตั้งใจคงอยู่ใน องค์กรของพนักงาน กลุ่ม Generation Y ในช่วงสถานการณ์ การแพร่ ระบาดของโคโรนา ไวรัส 2019	งานวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research)	จากการศึกษา พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้า งานและองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ปัจจัยความตั้งใจในการหมุนเวียน การทำงานซึ่งเป็นกระบวนการทางความคิดใน การวางแผนและไม่ปรารถนาที่จะลาออกจาก งานรวมถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความผูกพัน และการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานที่มีต่อ องค์กรจะส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร ของพนักงานได้มากขึ้น และส่งผลทางตรงต่อ ประสิทธิภาพงานที่ได้รับมอบหมายของ พนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขต กรุงเทพมหานคร
13	เทียนศรี บางม่วง งาม (2562)	ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร ที่ผ่านโครงการ อบรมวิศวกรใหม่ บริษัทเอกชน	งานวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research)	การศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน (ความ ท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงานและการมี ส่วนร่วมในการบริหารงาน) และปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (การได้รับการ สนับสนุน) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการ อบรมวิศวกรใหม่ (ความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร)

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
14	พิรงรอง โชติชนสกุล (2559)	ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการ ทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	งานวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research)	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แบ่งออกเป็น ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่องและ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกออกเป็นแต่ละด้านจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ในระดับมากในประเด็น “ท่านจะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อการทำงานของท่านอย่างเต็มความสามารถ” มากที่สุด ร้อยละ 3.68 รองลงมา ประเด็น “ท่านรู้สึกรักงานที่ทำอยู่และเต็มใจที่จะรับผิดชอบ” และประเด็นท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตามลำดับ จากสมมติฐานพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแล้วแต่มีความสัมพันธ์กันทั้งสิ้น กล่าวคือ หากพนักงานมีความสุขในการทำงาน ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน
15	วรารักษ์ ติ เลิศพันธ์ (2557)	ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายราชการ และฝ่ายโฆษณา	งานวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research)	ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ความเข้าใจงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทาย และด้าน โอกาสในการก้าวหน้า 2. ปัจจัยด้านความต้องการ ได้แก่ด้านคุณภาพชีวิต ด้านผลตอบแทน ด้านความน่าเชื่อถือของ องค์กร ด้านทัศนคติต่อองค์กร และด้าน ความสำคัญต่อองค์กร

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
		บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอรั เรชั่น จำกัด (มหาชน)”		ทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรในระดับมาก
16	กัญจน์ภัส ฐ ผล (2559)	ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการ ทำงานและความพึง พอใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานชายแห่งหนึ่ง ในจังหวัด สมุทรปราการ	งานวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research)	ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกร ด้านการคงอยู่ ด้าน บรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานเชิง บวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานมี ความรู้สึกรว่าองค์กรดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของ พนักงานเป็นอย่างดี ทั้งด้านมีสวัสดิการและ ความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้ความเป็นอยู่ ของพนักงานดีขึ้น มีช่วงเวลาส่วนตัวที่สามารถ อยู่กับครอบครัว ส่งผลให้พนักงานมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลัง ที่สอง
17	Kammeyer- Mueller & Wanberg (2003)	การปรับตัวของ พนักงานใหม่ใน องค์การ	งานวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research)	ในด้านการส่งผลต่อการถ่ายทอดทางสังคม ระยะไกล (ความผูกพันในองค์กร การหยุดงาน และการออกจากงาน) การวิจัยพบว่า ความ ชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันในองค์กร แต่มีความสัมพันธ์ทาง ลบกับการหยุดงาน และการเข้าสังคมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันใน องค์กร แต่ความรู้เกี่ยวกับการเมืองไม่พบ ความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
18	Morrison etal (1997)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันใน องค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม	งานวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research)	ทำการวิจัยกับพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในประเทศสหรัฐอเมริกา 307 คน พบว่า ระดับ ความผูกพันของพนักงานที่มีตำแหน่งการ ทำงานที่สูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงและ มีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยกว่าพนักงานใน ระดับต่ำและตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มี ความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงต่อความผูกพันใน องค์กร โดยมีความน่าเชื่อถือ มีความรู้สึก ว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความมีอิสระในการ ทำงาน อายุ เพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร
19	DeConinck and Stilwell (1996)	ปัจจัยที่จะมีผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์กรในสตรีที่เป็น ผู้บริหารฝ่ายการ โฆษณา	งานวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research)	ได้ค้นพบตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อ องค์กรของสตรี ได้แก่ ระดับความพึงพอใจใน งานที่สูงขึ้น , โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและ การกระจายความยุติธรรม โดยตัวแปรเหล่านี้ นำไปสู่การยกระดับความผูกพันต่อองค์กร หากระดับความรู้ถึงความขัดแย้งและการ เลือกปฏิบัติสูงขึ้นจะทำให้ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรลดลง ความพึงพอใจในงานและ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นตัวแปรสำคัญ ต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการเพิ่มความ พึงพอใจในงานของพนักงานหญิงสามารถลด การเปลี่ยนงานได้ ส่วนการรับรู้การเลือก ปฏิบัติมีความสำคัญรองลงมาจากความพึง พอใจในงาน ฉะนั้นการรับรู้การเลือกปฏิบัติ ในระดับสูงจึงเป็นสาเหตุให้ความผูกพัน ต่อองค์กรลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
20	Irving and Meyer (1994)	(Met-Expectations hypothesis) ของพนักงานใหม่ในบริษัทแห่งหนึ่ง	(Quantitative Research)	พบว่า ความคาดหวังของพนักงานที่เข้ามาใหม่ มีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยปัญหาทาง Methodology ที่ใช้ในการทดสอบส่วนบุคคลของสมมติฐานการบรรลุความคาดหวังช่วยยืนยันผลการศึกษานี้ การศึกษาแนวยาวตอบสนองกรรมวิธีได้ด้วยการตรวจสอบสิ่งสนับสนุนการแบ่งแยกและเชื่อมโยงระหว่างความคาดหวังและประสบการณ์ ในการทำนายความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจเปลี่ยนงาน ในปีแรกของการทำงาน ผลการศึกษากล่าวว่าองค์กรสามารถเพิ่มทัศนคติและการลดความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานได้โดยการเน้นประสบการณ์การทำงานจริงในเชิงบวกมากกว่าการเน้นความคาดหวังของพนักงาน
21	Gaurav et al. (2017)	ผลกระทบด้านความผูกพันของพนักงานต่อความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงาน	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้ทำและต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กร

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
22	ญาดา สามารถ (2558)	รูปแบบภาวะ ผู้นำที่ส่งผล ต่อความ ผูกพันต่อ องค์กรของ เจนเนอเร ชันเอ็กซ์และ เจนเนอเรชัน วาย	งานวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research)	การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับความผูกพันต่อ องค์กรด้านจิตใจของพนักงาน และ (2) เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเจนเนอเรชันเอ็กซ์และ เจนเนอเรชันวาย ผลการวิจัยพบว่า ทั้งภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และ เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่างเจนเนอเรชันเอ็กซ์และ เจนเนอเรชันวาย พบว่า ภาวะผู้นำทั้งสองรูปแบบมี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในเจนเนอเร ชันเอ็กซ์มากกว่าเจนเนอเรชันวาย
23	ศิริสุนันท์ วัฒนา (2559)	ปัจจัยที่มีผล ต่อความ ผูกพันใน องค์กรขอ พนักงาน บริษัท เอชจี เอสที (ประเทศไทย) จำกัด	งานวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research)	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที(ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพบว่าด้านลักษณะงาน อยู่ ในระดับมากและด้านประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างด้านลักษณะงานและด้านประสบการณ์ในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรขอพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที(ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันไป ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับ มากและยังพบว่าด้านประสบการณ์ในการทำงาน มี อิทธิพลต่อ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
				<p>ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ข้อเสนอแนะในการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านงานมีความท้าทายควรปรับปรุงสภาพการทำงานในความรับผิดชอบของพนักงานให้น่าสนใจและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรควรให้หน่วยงานสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีเช่น ฐาน ฝึกอบรม และ ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร บริษัทฯ ควรมีการให้ค่าตอบแทนสูงกว่าองค์กรอื่นๆ สำหรับพนักงานดีเด่น เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานย้ายออก</p>
24	ขวัญฤตา กุลสวัสดิพร, ทศพร มะหะหมัด (2562)	แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทอนิลา เขม อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	<p>ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับความสัมพันธ์มากที่สุดทางเดียวกัน ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับความสัมพันธ์สูงมากที่สุดทางเดียวกัน แรงจูงใจในเรื่องความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน โอกาสใช้ความสามารถพิเศษเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จงานที่ทำตรงกับสาขาที่ท่านเรียนจบและใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ โอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณหลักคุณธรรม งาน</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
				<p>ที่ทำมีเกียรติมีชื่อเสียงและมีโอกาสได้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อทำงานได้ดี โอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน งานที่ทำก่อให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญ หัวหน้างานมีความยุติธรรมและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปรับเงินเดือนตามฐานอย่างเหมาะสม ได้รับโบนัส เงินพิเศษอุปกรณ์เครื่องในการทำงานครบ และมีความปลอดภัย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีการวางตัวและการให้คำปรึกษาของหัวหน้า ความภาคภูมิใจในอาชีพงานที่ทำมีความมั่นคง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาแอมอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p>
25	<p>หนึ่งกรงทอง เอมอร ตระกูล สัมพันธ์และ พรทิพย์ชุ่ม เมืองปัก (2564)</p>	<p>ความผูกพัน ของพนักงานที่ มีต่อ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน ขององค์กรใน ภาค อุตสาหกรรม การผลิต ยานยนต์และ ชิ้นส่วน</p>	<p>งานวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research)</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ความก้าวหน้าและ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่การมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและสภาพแวดล้อมองค์กร ส่วนปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความก้าวหน้า ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อ</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
				ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัย ด้านความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
26	Ruud Gerards, Andriesde Grip and Claudia Baudewijns (2017)	แนวทางการทำงานแบบใหม่(New Ways of Working) เพิ่มความผูกพันในการทำงานหรือไม่	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	การวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบ 3 ด้านของแนวทางการทำงานแบบใหม่ ได้แก่ 1.การจัดการผลการทำงาน 2.การเข้าถึงความรู้ขององค์กรและ 3.การเข้าถึงพื้นที่การทำงาน ได้อย่างอิสระนั้นส่งผลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยพบว่า ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ส่งผลคืออย่างมากต่อองค์ประกอบข้อ 2 และ 3
27	Meenakshi Kaushik & Neha Guleria (2020)	ความสัมพันธ์และการปฏิบัติต่อพนักงานภายใต้ช่วงโควิด-19	งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	ความสุขของพนักงานนั้นจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสภาพแวดล้อมที่ถูกลูกจ้างนั้นก็มีความสัมพันธ์ที่กระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนการปฏิบัติงานของลูกจ้างและองค์กรนั้น ๆ ความมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและผลงานก็มีความเชื่อมโยงกับการที่องค์กรปฏิบัติต่อพนักงานเช่นกัน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจและความหลงใหลที่พนักงานคนนั้นมีต่อหน้าที่ของตน

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
				จากสถานการณ์โควิด-19เพราะเกิดการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากขาดการปฏิสัมพันธ์ซึ่งหน้าระหว่างบุคคล ทำให้องค์กรจะต้องพยายามรักษาการสื่อสารระหว่างกัน โดยให้มีการติดต่อและปฏิสัมพันธ์ที่เพิ่มมากขึ้นทั้งในด้านของการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคเพื่อการรักษาความผูกพันกับองค์กรไว้
28	Ryan Nathaniel Mitchell (2015)	ความสัมพันธ์ระหว่าง การสื่อสาร แบบเสมือน จริงและ ความผูกพัน ของ พนักงาน	งานวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research)	ผลการศึกษาพบว่าจำนวนเวลาที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการสื่อสารแบบเสมือนจริงกับลูกน้องและความรู้สึกที่ลูกน้องมีต่อคุณภาพของการสื่อสารส่งผลในทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้บังคับบัญชาที่สื่อสารบ่อยกว่าและลูกน้องรู้สึกได้ถึงคุณภาพในการสื่อสารนั้นจะมีแนวโน้มที่จะมีลูกน้องที่มีความผูกพันมากกว่าผลการศึกษานี้จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
29	อมรรัตน์แสง สาย (2558)	ปัจจัยด้าน องค์กรและ การรับรู้กา สนับสนุน จากองค์กร ที่มีผลต่อ ความผูกพัน องค์กรของ พนักงาน เจนเนอ เรชั่นวาย	งานวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research)	องค์กรต่าง ๆ ได้พัฒนาแนวทางสำหรับการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานในช่วง โควิด-19 นี้ อาทิการมีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวทางออนไลน์การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพออนไลน์ การทำกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมทางออนไลน์ Webinar โดยผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ การทานอาหารกลางวันร่วมกันทางออนไลน์ การเล่นเกมแข่งขันต่างทางออนไลน์ การให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาออนไลน์ เป็นต้น กิจกรรมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ทำงานกับที่บ้าน ถือว่ามีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับพนักงานและองค์กร โดยตัวองค์กรเองก็ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาแนวทางในการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
		กรณีศึกษา บริษัท เอเชียน สแตนเลส อิน เตอเนอรั ชั่นแนล จำกัด		ส่วนพนักงานเองก็มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและ ยังคงมีความมุ่งมั่นในการทำงานระหว่างช่วงเวลาที่ ยากลำบากนี้
30	สราวดี แสง แสวง (2559)	คุณภาพ ชีวิตในการ ทำงานและ ความ สมดุลของ ชีวิตในการ ทำงานของ พนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ เจนเนอ เรชั่น X และ เจนเนอ เรชั่น Y	งานวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research)	ผลการวิจัยพบว่า (1)ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมทั้งหมดของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์ มากที่สุด (2)ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความสมดุล ด้านเวลามากที่สุด (3)ความแตกต่างคุณภาพชีวิตใน การทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y ไม่แตกต่างกัน (4)ความสัมพันธ์ ของความสมดุลของชีวิตในการทำงาน โดยรวมและ รายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกล่าวคือเมื่อ พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผล ทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	การศึกษา
31	กฤษฎดา เขียร วัฒนสุข, สุรพร อ่อน พุทธา, สุพรรณษา พิทักษ์ (2562)	ความสัมพันธ์ ระหว่าง รูปแบบ ภาวะผู้นำ รูปแบบ ภาวะผู้ตาม กับความ ผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงาน	งานวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research)	ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบ สนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งเน้น ความสำเร็จของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน และรูปแบบภาวะผู้ ตามในมิติความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์และ มิติความผูกพันอย่างกระตือรือร้นของพนักงานมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทาง เดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบ มุ่งเน้นความสำเร็จมีและรูปแบบภาวะผู้ตามในมิติ ความผูกพันอย่างกระตือรือร้น มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ
32	ภัทรวารธณ แพทย์พงศ์ (2558)	ปัจจัยที่มค ความสัมพันธ์ กับความ ผูกพันใน องค์กรขอ ข้าราชการ สำนัก สิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร	วิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research)	แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ สำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร คือ ด้านการสร้าง ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสื่อสารกับข้าราชการในองค์กร ให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและ ค่านิยมในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่าง เต็มที่ ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน จากฐานที่ผู้รู้แน่นอน และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ควรกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสอดคล้องกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน สนับสนุนเรื่องการจัดทำกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการ

ตารางที่ 2.2 สรุปการทบทวนวรรณกรรม

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง	วิธีการวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
1	Hewitt Associates (2003)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หรือ บทบาทและลักษณะของผู้นำในองค์กร
2	Abraham Maslow	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love needs) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-esteem needs) และ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)
3	Clayton Alderfer	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) และการต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs)
4	Vroom	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ความคาดหวัง (Expectancy)
5	Herberg, et al., (1959)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา
6	Taylor Nelson Sofres (TNS) (2004)	งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	ความผูกพันองค์กรสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน
7	Burke Institute (2007)	งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	ความผูกพันของพนักงานส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร
8	Steers and Porter (1984)	งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	ความผูกพันองค์กร มี 3 ลักษณะ การเข้าเป็นสมาชิก การมีความผูกพันต่อองค์กร และการขาดงานและการลาออก

ตารางที่ 2.2 สรุปการทบทวนวรรณกรรม (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง	วิธีการวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
9	สุพิชญา วงศ์ วาสนา (2564)	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรช่วง work from home ทำให้มีความสัมพันธ์ ลดน้อยลง มีกิจกรรมร่วมกันลด น้อยลง และเกิดความไม่ไว้วางใจกัน
10	Buchanun II (1974)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	อายุงานมากยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กร มาก
11	Chiemeke et al. (2018)	งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	การกำหนดนโยบายที่ดีส่งผลต่อความ ผูกพันองค์กร
12	รุ่งอรุณ กระแสร์ สินธุ์ (2564)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	การสนับสนุนจากหัวหน้าและองค์กรมี อิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร
13	เทียนศรี บางม่วง งาม (2562)	วิจัยเชิงปริมาณ Quantitative Research	ความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในงาน และการได้รับการสนับสนุนมี ความสัมพันธ์ระดับสูงต่อความผูกพัน องค์กร
14	พิรงรอง โชติชน สกุล (2559)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ความสุขในการทำงานจะเกิดความ ผูกพันต่อองค์กร
15	วรารักษ์ ทีเลิศ พันธ์ (2557)	วิจัยเชิงปริมาณ Quantitative Research	โอกาสในการก้าวหน้าส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
16	กัญจน์ภัส ชูผล (2559)	วิจัยเชิงปริมาณ Quantitative Research	ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
17	Kammeyer- Mueller & Wanberg (2003)	วิจัยเชิงปริมาณ Quantitative Research	การเข้าสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันในองค์กร
18	Morrison et al (1997)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ระดับความผูกพันของพนักงานที่มี ตำแหน่งการทำงานสูงจะมีความผูกพัน ต่อองค์กรสูง

ตารางที่ 2.2 สรุปการทบทวนวรรณกรรม (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง	วิธีการวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
19	DeConinck and Stilwell (1996)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ความพึงพอใจในงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร
20	Irving and Meyer (1994)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	องค์กรสามารถเพิ่มทัศนคติและการลดความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานได้ โดยการเน้นประสบการณ์การทำงานจริงในเชิงบวกมากกว่าการเน้นความคาดหวังของพนักงาน
21	Gaurav et al. (2017)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้ทำ และต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กร
22	ญาดา สามารถ (2558)	วิจัยเชิงปริมาณ Quantitative Research	ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในเจนเนอเรชันเอ็กซ์มากกว่าเจนเนอเรชันวาย
23	ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559)	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ด้านลักษณะงาน
24	ขวัญฤตา กุลสรัดพร, ทศพร มะหะหมัด (2562)	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน โอกาสประสบความสำเร็จ และการให้คำปรึกษาของหัวหน้า มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
25	หนึ่งกรรทอง เอมอร ตระกูลสัมพันธ์และพรทิพย์ชุ่มเมืองปัก (2564)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 2.2 สรุปการทบทวนวรรณกรรม (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง	วิธีการวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
26	Ruud Gerards, Andriesde Grip and Claudia Baudewijns (2017)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและภาวะผู้นำใน การเปลี่ยนแปลง ส่งผลคืออย่างมากต่อ การเพิ่มความผูกพันในการทำงาน
27	Meenakshi Kaushik & Neha Guleria (2020)	งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	ความสุขของพนักงานทำให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
28	Ryan Nathaniel Mitchell (2015)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	จำนวนเวลาและคุณภาพการสื่อสารของ ผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงาน
30	สรวาลี แสงแสง (2559)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ช่วยส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคม สัมพันธ์
31	กฤษดา เขียร วัฒน์สุข, สุรพร อ่อนพุทธา , สุพรรณษา พิทักษ์ (2562)	งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จและ รูปแบบภาวะผู้นำตามในมิติความ ผูกพันอย่างกระตือรือร้น มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร
32	ภัทรารวรรณ แพทย์พงศ์ (2558)	วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	แบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร การสร้าง ศรัทธาต่อองค์กร การสื่อสาร การสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็น แนวทางสร้างความผูกพันในองค์กร

จากผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรข้างต้น สามารถสรุป กรอบแนวคิดของการวิจัยและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยต่อไป หากดูความเหมาะสมในหัวข้อวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) นี้ ผู้วิจัยขอศึกษาในปัจจัยเรื่องความก้าวหน้า และ ความมั่นคงในการทำงาน (อมรรัตน์ แสงสาร, 2558) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (สรวาลิ แสงแสง, 2559) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559) และการสื่อสารของหัวหน้างาน (Ryan Nathaniel Mitchell, 2015) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 กระบวนการเก็บข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทุกตำแหน่งในบริษัทฯที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานทุกตำแหน่งในบริษัทฯที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จำนวน 385 คน จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรของคอคแรน (Cochran, 1977 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

Z = ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือนัยสำคัญ 0.05 มีค่า = 1.96

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{1.96^2}{4(0.05)^2} \\ &= 384.16 \sim 385 \end{aligned}$$

3. การเลือกสุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างเฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายปิด (Close-ended Questions) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้า เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งจะให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

โดยระดับคะแนนจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยนำมาแปลผล ได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น ความหมาย

ระดับ 5 เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณา โดยคำนวณได้ดังนี้

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

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังต่อไปนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งจะให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

โดยระดับคะแนนจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยนำมาแปลผล ได้ดังนี้

- ระดับความคิดเห็น ความหมาย
- ระดับ 5 เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับ 4 เห็นด้วยมาก
- ระดับ 3 เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับ 2 ไม่เห็นด้วย
- ระดับ 1 ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณา โดยคำนวณได้ดังนี้

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

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท
ยา แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัย
ได้

ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้าง โดยการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารวิชาการ วิทยานิพนธ์
และผลงานวิจัย ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ
ปรับปรุงความสมบูรณ์ และความถูกต้องให้ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปตรวจสอบความเที่ยง (Validity)
โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่ทำการศึกษา
จำนวน 3 ท่าน เพื่อช่วยพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและความครอบคลุมของคำถาม (Content
Validity) เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสม

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) การ
ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity)
ใช้วิธีการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ใช้วิธีการหาค่าดัชนีความ
สอดคล้อง (Index of consistency: IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

R แทน คะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ

\sum แทน ผลรวม

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

การใช้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อของผู้ทรงคุณวุฒิ (R) มีค่าที่เป็นไปได้ 3 ค่า คือ

- +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้หรือไม่
- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้

ซึ่งการแปลความหมาย พิจารณาจากค่า IOC ที่มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 หากเป็นข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC ใกล้เคียง 1 ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. ทดสอบความเชื่อมั่น(Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบกับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในคำถามและสามารถตอบคำถามได้ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดมาคำนวณหาความเชื่อมั่น(Reliability) ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลความเชื่อมั่น มีเกณฑ์ดังนี้

- 0.00 – 0.20 ความเชื่อมั่นต่ำมาก / ไม่มีเลย
- 0.21 – 0.40 ความเชื่อมั่นต่ำ
- 0.41 – 0.70 ความเชื่อมั่นปานกลาง
- 0.71 – 1.00 ความเชื่อมั่นสูง

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด

ปัจจัย	รายการวัดหรือจำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
<p>ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Career Progression)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ 3. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้ 4. ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้ 5. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้าและเติบโตได้ในอนาคต 6. ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง 	0.92
<p>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ 2.ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน 3.ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่ 4.ที่ทำงานมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้(รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ) 5.ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม 	0.77

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (ต่อ)

ปัจจัย	รายการวัดหรือจำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
<p>การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Teamwork)</p>	<p>1. การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม2. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาคือ3. งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อบริษัทอื่นหรือหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ4. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน5. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน</p>	0.80
<p>การสื่อสารของหัวหน้างาน (Leader Communications)</p>	<p>1. ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอ2. นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีมท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์</p>	0.70

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (ต่อ)

ปัจจัย	รายการวัดหรือจำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
	<p>3. ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email)นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม4. ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความผ่านการส่งข้อความ(Instant Messenger)</p> <p>5. ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม</p>	
<p>ความผูกพันองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement)</p>		
<p>ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</p>	<p>1.ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้2.ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรเสมอ3.ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข</p>	<p>0.79</p>

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (ต่อ)

ปัจจัย	รายการวัดหรือจำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
	<p>4.ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม</p> <p>5.ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป</p>	
<p>ความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร</p>	<p>1. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ2.ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย3.วิธีปฏิบัติงานในองค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน4.ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร</p>	0.88
<p>ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</p>	<p>1.ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร2.ท่านพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม</p>	0.74

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (ต่อ)

ปัจจัย	รายการวัดหรือจำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
	3. ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ 4. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	

ตารางที่ 3.1 แสดงผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของมาตราที่สร้างขึ้นเพื่อวัด Construct ต่างๆ ของการศึกษานี้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จะพบว่า ผลวิเคราะห์ค่าครอนบาร์ชแอลฟามากกว่า 0.7 ในทุกตัวแปรซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้จากขั้นตอนของการพิจารณาและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามจึงทำให้ ผู้วิจัยได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพและมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

3.4 กระบวนการเก็บข้อมูล

1. ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้อ่านรายละเอียดเบื้องต้นเกี่ยวกับความเป็นมาของงานวิจัยและอ่านข้อตกลงต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานวิจัยก่อนเริ่มทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์
2. หากยินดีที่จะเข้าร่วมงานวิจัย ให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยกดปุ่มยืนยันการเข้าร่วมงานวิจัยในแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์
3. หลังจากผู้เข้าร่วมงานวิจัยยืนยันการเข้าร่วมงานวิจัยแล้ว หน้าจอแสดงผลจะแสดงแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ขึ้นมา ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ทำแบบสอบถาม โดยข้อมูลจะถูกบันทึกในแบบเก็บข้อมูล ซึ่งภายหลังจากการนำข้อมูลในการทำวิจัยเสร็จเรียบร้อยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 1 ปี เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการวิจัยและหลังจากนั้นจะทำการลบข้อมูลดังกล่าวออกทั้งหมดเพื่อเป็นการปกป้องความลับส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย
4. ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของตัวข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) ซึ่งจะใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

1. ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายและแปลความหมายของข้อมูล
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายและแปลความหมายของข้อมูล

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) อีกครั้ง ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) และข้อคำถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.7 จึงนำไปใช้วิเคราะห์ต่อไป
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นการใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่
3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นวิธีการที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้นตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ถือเป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ทันทีโดยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online Self-Administered Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จําแนกตามจํานวนกลุ่มตัวอย่าง ตามที่กำหนดไว้ไม่น้อยกว่า 385 ตัวอย่าง ซึ่งพบว่า มีผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนผ่านเกณฑ์การคัดเลือกและตอบแบบสอบถามจริง จํานวน 409 ตัวอย่าง โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- 4.5 สรุปกรอบแนวคิดวิจัย

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่เพศอายุ อาชีพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ (n=409)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	128	31.30
หญิง	281	68.70
รวม	409	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ (n=409)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-30 ปี	95	23.20
31-40 ปี	259	63.30
41-50 ปี	42	10.30
51 ปีขึ้นไป	13	3.20
รวม	409	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี โดยมีจำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 รองลงมาอันดับสองคืออายุ 21 – 30 ปี มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 อันดับสามคืออายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 และอันดับสุดท้ายคือ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา (n=409)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	1.70
ปริญญาตรี	253	61.90
สูงกว่าปริญญาตรี	149	36.40
รวม	409	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 รองลงมาอันดับสองจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 และอันดับสุดท้ายจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส (n=409)

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สมรส	160	39.10
โสด	241	58.90
หย่าร้าง	8	2.00
รวม	409	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 อันดับสุดท้ายหย่าร้าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (n=409)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-3 ปี	107	26.20
4-6 ปี	130	31.80
ต่ำกว่า 1 ปี	14	3.40
มากกว่า 6 ปี	158	38.60
รวม	409	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-6 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 อันดับสามมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 อันดับสุดท้ายระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40

ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (n=409)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15,001-25,000 บาท	21	5.10
25,001-35,000 บาท	99	24.20
ต่ำกว่า 15,000 บาท	6	1.50
มากกว่า 35,001 บาท	283	69.20
รวม	409	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 35,001 บาท จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 รองลงมามีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 อันดับสามมีรายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 อันดับสุดท้ายมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

4.2 ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (n=409)

ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	7	16	102	111	173	4.04	0.99	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่น ๆ	7	16	93	159	134	3.97	0.93	เห็นด้วยมาก
ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้	7	19	120	143	120	3.86	0.95	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้	9	14	97	150	139	3.97	0.96	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต	6	5	74	162	162	4.15	0.86	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (n=409) (ต่อ)

ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง	7	14	91	140	157	4.04	0.95	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย						4.01	0.94	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01, S.D.=0.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมาก ว่าการที่องค์กรเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.15, S.D.=0.86$) รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก ว่ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=4.04, S.D.=0.99$) เห็นด้วยมาก ว่าสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง ($\bar{X}=4.04, S.D.=0.95$) เห็นด้วยมาก ว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้ ($\bar{X}=3.97, S.D.=0.96$) เห็นด้วยมาก ว่าการที่องค์กรส่งเสริมให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ ($\bar{X}=3.97, S.D.=0.93$) และอันดับสุดท้าย เห็นด้วยมาก ว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X}=3.86, S.D.=0.95$)

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (n=409)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ	6	22	100	140	141	3.95	0.97	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม(n=409) (ต่อ)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย								
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน	6	18	86	161	138	4.00	0.93	เห็นด้วยมาก
ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่	4	18	97	119	171	4.06	0.96	เห็นด้วยมาก
องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ)	36	55	68	113	137	3.64	1.31	เห็นด้วยมาก
ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	6	16	95	145	147	4.00	0.94	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย						3.93	1.02	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93, S.D.=1.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เห็นด้วยมากเรื่องการมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.06, S.D.=0.96$) รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก ว่ามีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.00, S.D.=0.94$) เห็นด้วยมาก ว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน ($\bar{X}=4.00, S.D.=0.93$) เห็นด้วยมาก ว่าภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ($\bar{X}=3.95, S.D.=0.97$) และอันดับสุดท้าย เห็นด้วยมากกว่า

บริษัทมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ) (\bar{X} =3.64,S.D.=1.31)

ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (n=409)

การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
การทำงานภายในหน่วยงาน ของท่านเป็นการทำงานเป็น ทีม	0	13	63	146	187	4.24	0.83	เห็นด้วย มากที่สุด
เมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงานทุกคนใน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของ ท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้ อย่างดี	2	17	71	137	182	4.17	0.90	เห็นด้วย มาก
งานของท่านจำเป็นต้อง ติดต่อประสานงานกับฝ่าย อื่นๆอยู่เสมอ	0	7	49	158	195	4.32	0.75	เห็นด้วย มากที่สุด
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ท่านได้ทำ ความสนิทสนมกับบุคคล อื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน	0	9	55	145	200	4.31	0.79	เห็นด้วย มากที่สุด

ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (n=409) (ต่อ)

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน	0	11	59	15	189	4.26	0.80	เห็นด้วยมากที่สุด
เฉลี่ย						4.26	0.80	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.26, S.D.=0.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดว่างานจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.32, S.D.=0.75$) รองลงมาคือ เห็นด้วยมากที่สุดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน ($\bar{X}=4.31, S.D.=0.79$) เห็นด้วยมากที่สุดว่าความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ($\bar{X}=4.26, S.D.=0.80$) เห็นด้วยมากที่สุดว่าการทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.24, S.D.=0.83$) และอันดับสุดท้าย เห็นด้วยมากว่าเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาคิดได้อย่างดี ($\bar{X}=4.17, S.D.=0.90$)

ตารางที่ 4.10 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน(n=409)

การสื่อสารของหัวหน้างาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ	3	6	45	136	219	4.37	0.80	เห็นด้วยมากที่สุด
นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์	3	8	65	138	195	4.26	0.85	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม	3	20	63	175	148	4.09	0.88	เห็นด้วยมาก
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger)	6	36	92	128	147	3.91	1.03	เห็นด้วยมาก
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม	4	8	59	154	184	4.24	0.84	เห็นด้วยมากที่สุด
เฉลี่ย						4.17	0.91	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17, S.D.=0.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เห็นด้วยมากที่สุดว่าท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.37, S.D.=0.80$) รองลงมาคือ

เห็นด้วยมากที่สุดว่านอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม มีการสื่อสารกับหัวหน้างานผ่านทางโทรศัพท์ ($\bar{X}=4.26, S.D.=0.85$) เห็นด้วยมากที่สุดว่ามีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม ($\bar{X}=4.24, S.D.=0.84$) เห็นด้วยมาก ว่ามีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม ($\bar{X}=4.09, S.D.=0.88$) และอันดับสุดท้ายมีความเห็นเห็นด้วยมากที่สุดว่ามีการสื่อสารกับหัวหน้างานผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger) ($\bar{X}=3.91, S.D.=1.03$)

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” ประกอบไปด้วยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างาน สามารถสรุปการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละของทั้ง 4 ปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผลระดับความเห็น
ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.01	0.94	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	3.93	1.02	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.26	0.81	เห็นด้วยมากที่สุด
ปัจจัยการสื่อสารของหัวหน้างาน	4.17	0.91	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เห็นด้วยมากที่สุดในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X}=4.26, S.D.=0.81$) รองลงมาคือเห็นด้วยมากที่สุดว่ามีการสื่อสารของหัวหน้างาน ($\bar{X}=4.17, S.D.=0.91$) เห็นด้วยมาก ว่ามีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=4.01, S.D.=0.94$) และอันดับสุดท้ายมีความเห็นเห็นด้วยมากที่สุดว่ามีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ($\bar{X}=4.01, S.D.=0.94$)

4.3 ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันองค์กร โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (n=409)

ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่า เฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะ บอกกับคนอื่นว่าท่านเป็น พนักงานในองค์กรนี้	4	5	71	140	189	4.23	0.85	เห็นด้วย มากที่สุด
ท่านมีความเชื่อมั่นและ ศรัทธาในบริษัทนี้เสมอ	6	5	82	149	167	4.14	0.88	เห็นด้วย มาก
ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคน ต้องร่วมมือกันแก้ไข	5	5	67	199	133	4.10	0.80	เห็นด้วย มาก
ท่านคิดว่าการทำงานที่ องค์กรนี้ให้ผลตอบแทน และผลประโยชน์ที่ เหมาะสม	7	11	77	167	147	4.07	0.90	เห็นด้วย มาก
ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงาน ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับ บริษัทต่อไป	16	26	71	125	171	4.00	1.10	เห็นด้วย มาก

ตารางที่ 4.12 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (n=409)

ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
เฉลี่ย						4.11	0.90	เห็นด้วย มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11, S.D.=0.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดว่ามีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.23, S.D.=0.85$) รองลงมาคือเห็นด้วยมากว่ามีความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัทนี้เสมอ ($\bar{X}=4.14, S.D.=0.88$) เห็นด้วยมากว่าปัญหาของบริษัทเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ($\bar{X}=4.10, S.D.=0.80$) เห็นด้วยมากกว่าการทำงานที่บริษัทนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.07, S.D.=0.90$) และอันดับสุดท้ายมีความเห็นด้วยมากกว่าถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป ($\bar{X}=4.00, S.D.=1.10$)

ตารางที่ 4.13 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร (n=409)

ความเต็มใจทุ่มเทความ พยายามเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านเต็มใจทุ่มเทความ พยายามในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ	2	5	60	181	161	4.21	0.77	เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 4.13 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร (n=409) (ต่อ)

ความเต็มใจทุ่มเทความ พยายามเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านเต็มใจที่จะทำงาน หนัก หากการทำงานของท่านทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	2	7	71	170	159	4.17	0.81	เห็นด้วยมาก
วิธีปฏิบัติงานในองค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ แก่ท่าน	3	10	78	169	149	4.1	0.85	เห็นด้วยมาก
ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของ องค์กร	3	11	83	165	147	4.08	0.86	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย						4.14	0.82	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14, S.D.=0.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดว่าเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.21, S.D.=0.769$) รองลงมาคือเห็นด้วยมากกว่าเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.17, S.D.=0.805$) เห็นด้วยมากกว่าวิธีปฏิบัติงานในบริษัทสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}=4.10, S.D.=0.845$) และอันดับสุดท้ายมีความเห็นด้วยมากกว่าพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท ($\bar{X}=4.08, S.D.=0.855$)

ตารางที่ 4.14 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร(n=409)

ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท	6	46	115	107	135	3.78	1.07	เห็นด้วยมาก
ท่านพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	5	13	54	137	200	4.26	0.89	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ	1	8	66	178	156	4.17	0.78	เห็นด้วยมาก
ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท	1	9	53	149	197	4.3	0.80	เห็นด้วยมากที่สุด
เฉลี่ย						4.13	0.89	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13, S.D.=0.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดว่ามีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.30, S.D. = 0.80$) รองลงมาคือ เห็นด้วยมากที่สุดว่าพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.26, S.D.=0.89$) เห็นด้วยมากกว่าการรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ ($\bar{X}=4.17, S.D. = 0.78$) และอันดับสุดท้ายมีความเห็นด้วยมากกว่าพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท ($\bar{X}=3.78, S.D. =1.07$)

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ประกอบไปด้วยความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สามารถสรุปการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละทั้ง 3 ปัจจัย ได้ดังนี้

ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผลระดับความเห็น
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.11	0.90	เห็นด้วยมาก
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.14	0.82	เห็นด้วยมาก
ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.13	0.89	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.15 ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) พบว่าเห็นด้วยมากที่สุดว่ามีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือ เห็นด้วยมากว่ามีความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.89) และอันดับสุดท้ายมีความเห็นด้วยมากว่ามีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.90)

4.4 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพัน
องค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

4.4.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (N =409)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ตัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
ความก้าวหน้า และ มั่นคงใน การทำงาน	CS_Careerpath_1	ท่านคิดว่าท่านมีโอกา สได้รับการ สนับสนุนจากองค์กรให้ เลื่อนตำแหน่ง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.94
	CS_Careerpath_2	ท่านคิดว่าองค์กรของ ท่านส่งเสริมให้ท่านได้ มีโอกาสนำหน้าในสาย งานที่ปฏิบัติ หรือสาย งานอื่น ๆ		
	CS_Careerpath_3	ท่านมีโอกาที่จะ ก้าวหน้าในองค์กรแห่ง นี้		
	CS_Careerpath_4	ท่านคิดว่าองค์กรเห็น ความสำคัญของท่าน และต้องการที่จะรักษา ท่านไว้		

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ตัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
	CS_Careerpath_5	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต		
	CS_Careerpath_6	ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง		
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม	CS_Worklife_1	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจเช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.90
	CS_Worklife_2	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน		
	CS_Worklife_3	ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่		
	CS_Worklife_4	องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ)		

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	คัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
	CS_Worklife_5	ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม		
การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	CS_Teamwork_1	การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.91
	CS_Teamwork_2	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี		
	CS_Teamwork_3	งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ		
	CS_Teamwork_4	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน		
	CS_Teamwork_5	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน		
	CS_Supcommu_1	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ		

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ตัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
	CS_Supcommu_5	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม		
การสื่อสารของหัวหน้างาน	CS_Supcommu_2	นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์	Juan Beristain & Zorrilla (2011)	0.81
	CS_Supcommu_3	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม		
	CS_Supcommu_4	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger)		
	CR_Desire_1	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท		

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตรวัด (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ดัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
การสื่อสารของหัวหน้างาน	CS_Supcommu_2	นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์	Juan Beristain & Zorrilla (2011)	0.81
	CS_Supcommu_3	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม		
	CS_Supcommu_4	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger)		
	CR_Desire_1	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท		
Employee Engagement	CR_Goal_and_Value_1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในองค์กรนี้		0.95
	CR_Goal_and_Value_1	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัทนี้เสมอ		
	CR_Goal_and_Value_1	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข		

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตรวัด (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	คัดแปลง มาจาก	Cronbach's Alpha
	CR_Goal_and_ Value_1	ท่านคิดว่าการทำงานที่ องค์กรนี้ให้ผลตอบแทน และผลประโยชน์ที่ เหมาะสม		
Employee Engagement	CR_Goal_and_ Value_1	ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยน งานที่ให้ค่าตอบแทนสูง กว่า ท่านยังเลือกที่จะ ทำงานกับบริษัทต่อไป		0.95
	CR_Willingness_1	ท่านเต็มใจทุ่มเทความ พยายามในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ		
	CR_Willingness_2	ท่านเต็มใจที่จะทำงาน หนัก หากการทำงานของ ท่านทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย		
	CR_Willingness_3	วิธีปฏิบัติงานในองค์กร สร้างแรงจูงใจในการ ทำงานให้แก่ท่าน		
	CR_Willingness_4	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของ องค์กร		
	CR_Desire_1	ท่านพอใจที่จะทำงาน ล่วงเวลาให้กับบริษัท		
	CR_Desire_2	ท่านพอใจที่ได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม		

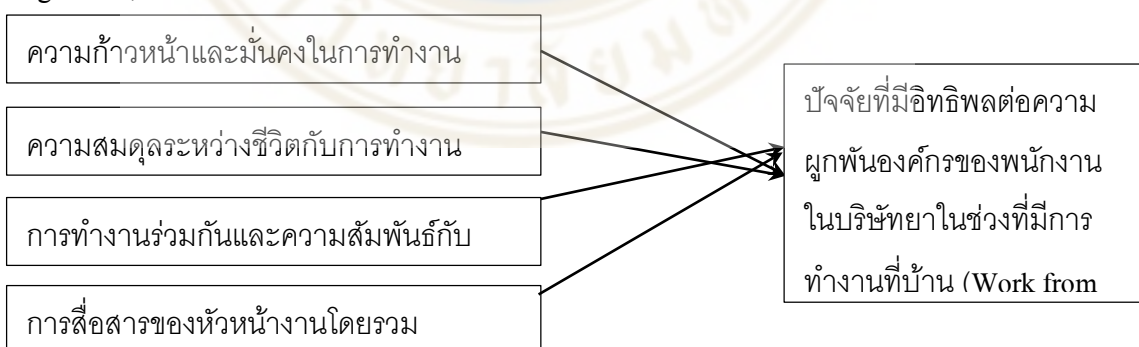
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ตัดแปลง มาจาก	Cronbach's Alpha
Employee Engagement	CR_Desire_3	ท่านรักษาผลประโยชน์ ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ		
	CR_Desire_4	ท่านมีความยินดีที่จะ ปกป้องชื่อเสียงของ บริษัท		

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลที่ได้จากการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของมาตราที่สร้างขึ้นเพื่อวัด Construct ต่าง ๆ ของการศึกษานี้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จะพบว่าผลวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 การเก็บข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ

4.4.2 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ปัจจัยในข้อคำถามมีองค์ประกอบอยู่ในองค์ประกอบเดียวกันตามกรอบแนวคิดงานวิจัย จึงนำไปสู่การสรุปกรอบแนวคิดตามข้อเสนอในการศึกษาวิจัย (Proposed conceptual framework) ดังภาพที่ 4.1 สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ในลำดับถัดไปได้



ภาพที่ 4.1 แสดงกรอบแนวคิดตามข้อเสนอในการศึกษาวิจัย (Proposed conceptual framework)

ที่มา: (อมรรัตน์ แสงสาร, 2558), (สราวลี แสงแสง, 2559), (ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559) และ (Ryan Nathaniel Mitchell, 2015)

4.4.3 การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ (Person's Correlations Coefficient)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยการทำการทดสอบการหาค่า P-Value เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแจกแจงแต่ละสมมติฐาน ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

	CS_ Careerpath	CS_ Worklife	CS_ Teamwork	CS_ Supcommu	Employee Engagement
CS_ Careerpath	1				
CS_ Worklife	.745**	1			
CS_ Teamwork	.772**	.735**	1		
CS_ Supcommu	.748**	.706**	.780**	1	
Employee Engagement	.832**	.789**	.801**	.760**	1

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (CS_Careerpath), ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม (CS_Worklife), การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (CS_Teamwork) และการสื่อสารของหัวหน้างาน (CS_Supcommu) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของ พนักงานพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (Corporate commitment) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.18 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	แทนค่าสถิติ
B	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพหุคูณ ซึ่งเป็นค่า Unstandardized Coefficient
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพหุคูณ ซึ่งเป็นค่า Standardized Coefficient
Sig	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
t	ค่าสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบ T
**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (CS_Careerpath), ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม (CS_Worklife), การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (CS_Teamwork) , การสื่อสารของหัวหน้างาน (CS_Supcommu) และความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (Corporate commitment) มีผลสัมประสิทธิ์ร่วมกันมากกว่า 0.7 และนำมาทดสอบสมมติฐานของแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H₀: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H₁: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ตารางที่ 4.19 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)				
ตัวแปร	R	Sig.(2tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	.832*	.000	มาก	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (Sig <0.05) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .832$) ในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 2: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H_0 : ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H_1 : ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ตารางที่ 4.20 ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)				
ตัวแปร	R	Sig.(2talie d)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.789*	.000	มาก	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (Sig <0.05) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .789$) ในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 3 : การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H_0 : การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H_1 : การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ตารางที่ 4.21 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)				
ตัวแปร	R	Sig.(2tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	.801*	.000	มาก	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (Sig < 0.05) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .801$) ในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 4 : การสื่อสารของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H_0 : การสื่อสารของหัวหน้างาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H_1 : การสื่อสารของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ตารางที่ 4.22 ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงาน
ในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)				
ตัวแปร	R	Sig.(2tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน	.760**	.000	มาก	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานในการ
พยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from
home) มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (Sig <0.05) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ในระดับสูง (r =
.760) ในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ปฏิเสธ H0 และยอมรับ H1

4.4.4 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยโดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ตารางที่ 4.23 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ
ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888a	.789	.787	.31829

จากตารางที่ 4.23 พบว่าปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของ
พนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ทั้ง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้าน
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน , ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ปัจจัย
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล และปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work
from home) โดยตัวแปรต้นทั้ง 4 ปัจจัย สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของตัวแปรตามความสัมพันธ์ กับ
ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ร้อยละ

78.9 (Adjusted $R^2 = 0.789$) ที่เหลืออีกร้อยละ 21.1 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดยมีผลการทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

(N=409)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.593	.106		5.607	.000
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.313	.035	.372	9.061	.000
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	.202	.030	.255	6.770	.000
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.246	.045	.232	5.474	.000
การสื่อสารของหัวหน้า	.091	.030	.121	3.017	.003

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

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ($\beta = 0.313$, $p < 0.05$) กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพิ่มขึ้นตาม 0.313 หน่วย

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ($\beta = 0.202$, $p < 0.05$) กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น 1

หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพิ่มขึ้นตาม 0.202 หน่วย

ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ($\beta = 0.246, p < 0.05$) กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพิ่มขึ้นตาม 0.246 หน่วย

ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ($\beta = 0.091, p < 0.05$) กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพิ่มขึ้นตาม 0.091 หน่วย

ดังนั้นปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ,การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1-4 และสามารถอธิบายความความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จาก 4 ปัจจัยข้างต้นได้ร้อยละ 78.70

สามารถเขียนสมการการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) แบบมาตรฐานได้ดังนี้

ZCR

$$= 0.593 + 0.313(\text{ZCS_Careerpath}) + 0.202(\text{ZCS_Worklife}) + 0.246(\text{ZCS_Teamwork}) + 0.091(\text{ZCS_Supcommu})$$

และในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

CR

$$= 0.593 + 0.313(\text{ZCS_Careerpath}) + 0.202(\text{ZCS_Worklife}) + 0.246(\text{ZCS_Teamwork}) + 0.091(\text{ZCS_Supcommu})$$

ตารางที่ 4.25 สรุปสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

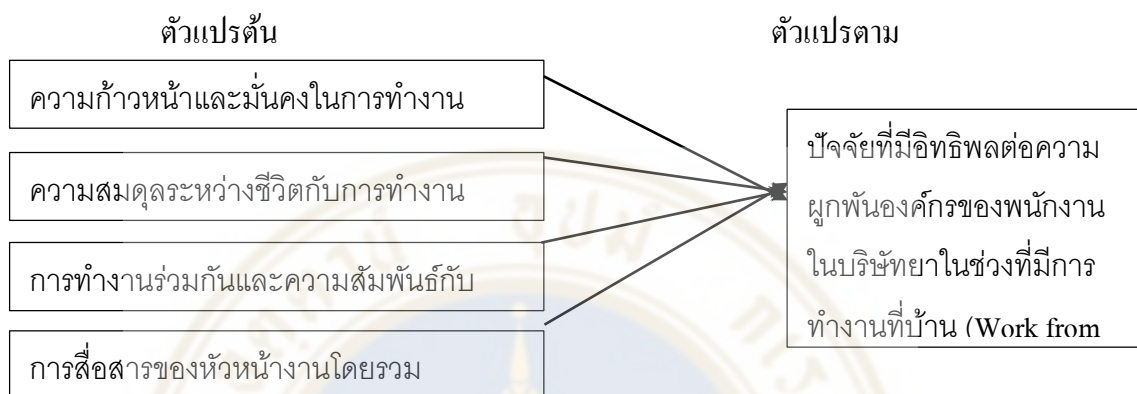
สมมติฐานงานวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่1: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ
สมมติฐานที่2: ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ
สมมติฐานที่3: ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ
สมมติฐานที่4: ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ

จากตารางที่ 4.25 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จึงยอมรับสมมติฐานที่1-4

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Coefficients Beta) สามารถกล่าวได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) มากที่สุด รองลงมาคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างานโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.372, 0.255, 0.232 และ 0.121 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่า Sig. หรือ P-Value พบว่าทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างานโดยรวม มีค่า Sig. หรือ P-Value น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงแสดงการปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H1) ซึ่งหมายถึงปัจจัยทั้ง 4 ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

4.5 สรุปกรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 4.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดงานวิจัย

สรุปกรอบแนวคิดงานวิจัย จากกรอบแนวคิดงานวิจัยในปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน มีค่า Significant ที่ <0.05 จึงสนับสนุนปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคคลของบริษัทต่าง ๆ ที่ให้พนักงานทำงานที่บ้านเกิดความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้เป็นพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน ผู้วิจัยได้กำหนดหา กลุ่มตัวอย่างของคอคแรน (Cochran, 1977 อ้างใน ชีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) จำนวน 385 คน เพื่อให้ การเก็บข้อมูลของการตอบแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงมีการป้องกันความผิดพลาด จากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงสำรองแบบสอบถามเพิ่มอีก 24 ชุด เพื่อป้องกัน การเสียหายหรือแบบสอบถามที่ได้ไม่ครบถ้วน การศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดขนาดตัวอย่างไว้ที่จำนวน 409 คน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของ พนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) 2. เพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนา และสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 คือข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันองค์กร และส่วนที่ 3 คือความผูกพันองค์กร โดยวัดค่าจากมาตราส่วนชนิด 5 ระดับ (Rating Scale) ในเรื่องของการวิเคราะห์ข้อมูล มีการใช้สถิติต่างๆ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงานโดยรวม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้า งาน กับความผูกพันองค์กร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม การทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้า งานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จากแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5.1 อภิปรายผล

จากผลวิจัย พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม 3) การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 4) การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จำนวน 409 คน ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ของการศึกษาได้ดังนี้

1.ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานนั้น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของ

พนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานทุกคนต่างต้องการความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน เพื่อการเติบโตและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์โควิดถือว่าเป็นการสร้างความมั่นใจให้พนักงานว่าบริษัทยังคงมีการเติบโตอยู่เสมอ และยังรักษาพนักงานไว้ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากบริษัทนั้น เป็นสิ่งที่จะทำให้พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Clayton Alderfer (1969) ทฤษฎี ERG (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory) กล่าวคือความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทาย อิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้อำนาจของตนนั้นเกิดความเป็นจริงได้ และสอดคล้องกับทฤษฎี Vroom (1964) ทฤษฎีความคาดหวังของวูม (Vroom's Expectancy Theory) กล่าวคือความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ที่จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงาน ในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า “การคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม” และทฤษฎีของ Herzberg, et al., (1959) ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg's Two Factor Theory กล่าวคือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้า และแนวคิดโมเดลของ Taylor Nelson Sofres (TNS) (2004) แนวคิดโมเดล ความผูกพัน คือแบ่งความผูกพัน ออกเป็น 2 มุมมอง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงาน ซึ่งการสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน จะ ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์ให้พนักงานมี

พฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กรและลดอัตราการลาออก และสอดคล้องกับงานวิจัย Burke Institute (2007) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรพบว่าสายอาชีพ (Career/Profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Buchanan II (1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับ องค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์กรมีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อ องค์กรมากเป็นลำดับ และงานวิจัยของ Chiemek et al. (2018) ได้ศึกษา ผลกระทบ ของนโยบาย องค์กรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความ ผูกพันของ พนักงานบริษัท ด้านการผลิตใน ประเทศ ในจีเรีย พบว่า การที่องค์กรมีการกำหนดนโยบายที่ดีจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความ ราบรื่น ไม่มีอุปสรรค ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ กระจ่างสินธุ์ (2564) ได้ศึกษาความตั้งใจคงอยู่ ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในช่วง สถานการณ์การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 พบว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่าน โครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน (ความ ทำทายของงาน ความก้าวหน้าในงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน) และปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (การได้รับการสนับสนุน) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อความ ผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ พิรงรอง โชติรัตนสกุล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงาน ใหญ่ พบว่าแบ่งออกเป็น ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลอยู่ที่ระดับมาก และงานวิจัยของ วรารักษ์ ติเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายรายการและฝ่ายโฆษณา บริษัท เนชั่นบรอดแคสติ้ง คอร์ปอรัเรชั่น จำกัด (มหาชน)” พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ความเข้าใจงาน ด้านลักษณะงาน ด้าน ความท้าทาย และด้าน โอกาสในการก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และงานวิจัยของ Morrison et al (1997) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานที่มีตำแหน่งการทำงานที่สูงจะมีความ ผูกพันต่อองค์กรสูง และงานวิจัยของ DeConinck and Stilwell (1996) เรื่องปัจจัยที่จะมีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรในสตรีที่เป็นผู้บริหารฝ่ายการ โฆษณา ได้ค้นพบตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อ องค์กรของสตรี ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น , โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการ

กระจายความยุติธรรม โดยตัวแปรเหล่านี้นำไปสู่การยกระดับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ Irving and Meyer (1994) ศึกษาเรื่องผลกระทบด้านความผูกพันของพนักงานต่อความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้ทำและต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กร และงานวิจัยของงานวิจัยของ Ruud Gerards, Andriesde Grip and Claudia Baudewijns (2017) เรื่อง แนวทางการทำงานแบบใหม่(New Ways of Working) เพิ่มความผูกพันในการทำงานหรือไม่ พบว่าการวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบ 3 ด้านของแนวทางการทำงานแบบใหม่ ได้แก่ 1.การจัดการผลการดำเนินงาน 2.การเข้าถึงความรู้ขององค์กรและ 3. การเข้าถึงพื้นที่การทำงานได้อย่างอิสระนั้นส่งผลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยพบว่า ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ส่งผลคืออย่างมาก

2.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้ เป็นเพราะการมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม มีปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน จนไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย เกิดขึ้นตามมาได้ รวมถึงการได้มีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่ และการที่องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมกับทางองค์กรได้(รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ) นั้นจะช่วยทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น จะช่วงส่งเสริมให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ดังนั้นความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมจึงเป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates (2003) ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพัน ของพนักงาน ในด้านคุณภาพชีวิต (Quality of life) สิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้นมีความสมดุลกัน และงานวิจัยของกัญจน์ภัส ชูผล (2559) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงบวก และการศึกษา และงานวิจัยของศรีสุนันท์วัฒนา (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพบว่าด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวาลี แสงแสวง(2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันX และเจนเนอเรชัน Y พบว่าความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านกับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกล่าวคือเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากการที่ทำงานมีการสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม หากเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็พร้อมจะช่วยเหลือปัญหาได้เป็นอย่างดี ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hewitt Associates (2003) แนวคิด Hewitt Associates ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในด้าน โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) คือ พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการยกย่อง การได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม ด้านความสัมพันธ์ (Relationship) คือ การที่พนักงานได้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า หรือใน ระหว่างทีมงาน Abraham Maslow (1943) ได้กล่าวถึง ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่ต้องการยอมรับทางสังคม ในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัย Burke Institute (2007) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรพบว่า กลุ่มงาน (Work Group) ต้องมีเพื่อนร่วมงานที่ดีเพื่อความร่วมมือที่ดีในการทำงานอันนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และแนวคิดของ Steers and Porter (1984) แนวคิดเกี่ยวกับที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organization Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่าขั้นที่หนึ่ง (First Stage) และสอดคล้องงานวิจัยสุพิชญา วงศ์ วาสนา (2564) ที่ศึกษาปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานฝ่าย การ โดยสาร กรณีศึกษา บริษัทบางกอกไฟลท์ ผลการศึกษาพบว่า มีกิจกรรมสนับสนุนการต่าง ๆ ในองค์กรร่วมกันลดน้อยลง ซึ่งกิจกรรมในองค์กรจะช่วยให้พนักงาน ได้ผ่อนคลายจากการทำงาน อีกทั้งยังช่วยลดความตึงเครียดให้พนักงานอีกด้วย และการศึกษาของ Kammeyer-Mueller & Wanberg (2003) เรื่องการปรับตัวของพนักงานใหม่ในองค์กร พบว่าการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร และงานวิจัยของ ขวัญฤทฎา กุลสรวัลพร, ทศพร มะหะหมัด(2562) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทอนิลา เอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่าปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับความสัมพันธ์สูงมากทิศทางเดียวกัน แรงจูงใจในเรื่องความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเอมอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และงานวิจัยของ หนึ่งกรง

ทอง เอมอร์ ตระกูลสัมพันธ์และ พรทิพย์ชุ่มเมืองปัก (2564) เรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ยานยนต์และชิ้นส่วน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์แสงสาย (2558) เรื่อง ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้ภาสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา บริษัทเอเชีย สแควนเลย์ อินเตอเนอรัชันแนลจำกัด พบว่า องค์กรต่าง ๆ ได้พัฒนาแนวทางสำหรับการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานในช่วง โควิด-19 นี้ อาทิการมีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวทางออนไลน์การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพออนไลน์ การทำกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมทางออนไลน์ กิจกรรมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ทำงานกับที่บ้านถือว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับพนักงานและองค์กร

4. การสื่อสารของหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องจากการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ ไม่ว่าจะช่องทางโทรศัพท์ ผ่านทางอีเมล (Email) ผ่านการส่งข้อความ รวมถึงผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ ที่ในสถานการณ์work from home กลายเป็นช่องทางใหม่ที่สำคัญอีกช่องทางหนึ่งที่ช่วยส่งผลให้เกิดความผูกพันขององค์กรในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของญาดา สามารถ (2558) ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในเจนเนอเรชันเอ็กซ์มากกว่าเจนเนอเรชันวาย และงานวิจัยของ และงานวิจัยของ Meenakshi Kaushik & Neha Guleria (2020) เรื่อง ความสัมพันธ์และการปฏิบัติต่อพนักงานภายใต้ช่วงโควิด-19 พบว่า ความสุขของพนักงานนั้นจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรจะต้องพยายามรักษาการสื่อสารระหว่างกันโดยให้มีการติดต่อและปฏิสัมพันธ์ที่เพิ่มมากขึ้นทั้งในด้านของการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคเพื่อการรักษาความผูกพันกับองค์กรไว้ และจากการศึกษาของ Ryan Nathaniel Mitchell (2015) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารแบบเสมือนจริงและความผูกพันของพนักงาน พบว่าจำนวนเวลาที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการสื่อสารแบบเสมือนจริงกับลูกน้องและความรู้สึกที่ลูกน้องมีต่อคุณภาพของการสื่อสารส่งผลในทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน และงานวิจัยของกฤษดา เขียววัฒนสุข, สุรพร อ่อนพุทธา, สุพรรณษา พักขำ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำรูปแบบ

ภาวะผู้ตามกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน แลงงานวิจัยของภัทรารวรรณ แพทย์พงศ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ สำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสื่อสารกับข้าราชการในองค์กร ให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร

5.2 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) สรุปผลได้ดังนี้

5.2.1 สรุปผลข้อมูลด้านข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 281คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 259คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 มีสถานภาพโสดจำนวน 241คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 253คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 6ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20

5.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เห็นด้วยมากที่สุด ในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รองลงมาคือเห็นด้วยมาก ว่ามีการสื่อสารของหัวหน้างาน ลำดับถัดมาเห็นด้วยมากว่ามีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และอันดับสุดท้ายมีความเห็นด้วยมากว่ามีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม

1) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมาก ว่าการที่องค์กรเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก ว่ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ลำดับถัดมาเห็นด้วยมาก ว่าสามารถทำงานในองค์กร

นี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง ลำดับถัดมาเห็นด้วยมาก ว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้ ลำดับถัดมาเห็นด้วยมาก ว่าการที่องค์กรส่งเสริมให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ และอันดับสุดท้าย เห็นด้วยมาก ว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้

2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เห็นด้วยมากเรื่องการมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก ว่ามีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ลำดับถัดมาเห็นด้วยมาก ว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน ลำดับถัดมาเห็นด้วยมาก ว่าภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย และอันดับสุดท้าย เห็นด้วยมากกว่าบริษัทมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้(รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ)

3) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดว่างานจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เห็นด้วยมากที่สุดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน ลำดับถัดมาเห็นด้วยมากที่สุดว่าความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ลำดับถัดมาเห็นด้วยมากที่สุดว่าการทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม และอันดับสุดท้าย เห็นด้วยมาก ว่าเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาก็ได้อย่างดี

4) ด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เห็นด้วยมากที่สุดว่าท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือเห็นด้วยมากที่สุดว่านอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม มีการสื่อสารกับหัวหน้างานผ่านทางโทรศัพท์ ลำดับถัดมาเห็นด้วยมากที่สุดว่ามีการสื่อสารกับหัวหน้างานผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม ลำดับถัดมาเห็นด้วยมาก ว่ามีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม และอันดับสุดท้ายมีความเห็นเห็นด้วยมากกว่ามีการสื่อสารกับหัวหน้างานผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger)

5.2.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ

ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) พบว่าเห็นด้วยมากที่สุดว่ามีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

รองลงมาคือ เห็นด้วยมากว่ามีความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และอันดับสุดท้ายมีความเห็นด้วยมากว่ามีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดว่ามีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือเห็นด้วยมากว่ามีความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัทนี้เสมอ ลำดับถัดมาเห็นด้วยมาก ว่าปัญหาของบริษัทเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ลำดับถัดมาเห็นด้วยมากว่าการทำงานที่บริษัทนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม และอันดับสุดท้ายมีความเห็นด้วยมากว่าถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป

2) ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดว่าเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือเห็นด้วยมากว่าเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ลำดับถัดมาเห็นด้วยมากว่าวิธีปฏิบัติงานในบริษัทสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และอันดับสุดท้ายมีความเห็นด้วยมากว่าพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท

3) ด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดว่ามีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เห็นด้วยมากที่สุดว่าพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ลำดับถัดมาเห็นด้วยมากว่าการรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ และอันดับสุดท้ายมีความเห็นด้วยมากว่าพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท

5.2.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ยอมรับสมมติฐานที่ 1: ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ยอมรับสมมติฐานที่ 2: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ยอมรับสมมติฐานที่ 3: การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ยอมรับสมมติฐานที่ 4: การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

5.3 ข้อเสนอแนะและประโยชน์ต่อองค์กรธุรกิจ ภาครัฐ และสังคม

1. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พบว่าโดยรวมความเห็นอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การที่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การที่องค์กรมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่น ๆ การที่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้ การที่องค์กรเห็นความสำคัญของพนักงานและต้องการที่จะรักษาพนักงานไว้ การที่องค์กรเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต และการมีความรู้สึกที่สามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง นั้นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน มีขั้นตอนการวางแผนและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานแต่ละคนชัดเจนรวมถึงมีการสื่อสารที่ดีเพื่อให้พนักงานและหัวหน้างานทุกคนสามารถรับรู้และเข้าใจแล้วนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจและเกิดความมั่นใจในองค์กรว่าพนักงานนั้นจะมีการเติบโตในสายงานของตนได้ รวมถึงมั่นใจได้ว่าจะมีหัวหน้างานกับองค์กรที่คอยสนับสนุนการพัฒนาเพื่อให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายในหน้าที่การงานของตนได้ โดยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้านองค์กรจะต้องมีการปรับขั้นตอนการทำงานรวมถึงการสื่อสารให้กับพนักงานเพื่อให้การทำงานที่บ้านเกิดประสิทธิผล และมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแบบทางไกลเพื่อให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าได้อย่างแท้จริง ซึ่งสิ่งนี้จะช่วยทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม พบว่าโดยรวมความเห็นอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อพบว่า ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย การมีปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน การมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่ การที่บริษัทมีการจัดกิจกรรม ที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ และการมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม นั้นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรควรรักษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมนี้ไว้หรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปอีก โดยที่องค์กรมีการคำนึงถึงการมอบหมายงานในแต่ละครั้งที่จะทำไม่ทำให้ภาระงานที่รับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนนั้นมากเกินไปจนเกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย เกิดขึ้น รวมถึงภาระงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวันนั้นต้องมีความสมดุลกับต่อวันกับพนักงาน องค์กรควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีเวลาวันหยุดกับครอบครัว ได้มีช่วงเวลาที่ควรพักผ่อนก็ควรได้รับการพักผ่อนอย่างเต็มที่ ควรสนับสนุนให้พนักงานมีเวลาคลายเครียดจากงาน และไม่ทำให้เกิดการเสียดินแดนจนเกินไป รวมถึงองค์กรอาจมีการสนับสนุนให้ครอบครัวของพนักงานมีส่วนร่วมเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวองค์กร เช่นมีการจัดกิจกรรมระหว่างแผนกในการแข่งขันลดนำ

หนักแบบครอบคร้ว เป็นต้น และที่สำคัญควรสนับสนุนให้พนักงานมีการพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อที่จะทำให้ร่างกายได้ซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ ได้ชาร์จพลังตนเองเพื่อมีกำลังกลับมาทำงานหรือทำกิจกรรมอื่นๆและเกิดผลดีต่อสุขภาพของพนักงานเองด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างสมดุลให้กับชีวิตและการทำงานนั้นไม่เพียงแค่มิประโยชน์ต่อองค์กรเท่านั้น แต่ยังมีประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองด้วย

3. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระดับความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายข้อพบว่า การทำงานภายในหน่วยงานที่มีการทำงานเป็นทีม งานที่จำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมองานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ได้ทำความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน นั้นอยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรจึงควรสนับสนุนให้พนักงานทุกๆฝ่ายเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอไม่ว่าจะในแผนกเดียวกันข้ามแผนกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน และจะส่งผลต่อการดำเนินงานทำให้งานราบรื่นและงานออกมามีประสิทธิภาพ ในปัจจุันเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการช่วยแก้ไขปัญหาคิดอย่างดี นั้นอยู่ในระดับมาก จากที่กล่าวมาในข้างต้นองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน และจะส่งผลให้เมื่อมีการเกิดปัญหาเกิดขึ้น ทุกคนก็พร้อมที่จะช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาคิด

4. การสื่อสารของหัวหน้างาน ระดับความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจัดเป็นอันดับทั้ง 3 ใน 5 ปัจจัยนี้ หากพิจารณารายข้อพบว่า การมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ การมีการสื่อสารกับหัวหน้างานผ่านทางโทรศัพท์ มีการมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่าน ผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นั้นอยู่ในระดับมากที่สุด การมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจาก การส่งอีเมลล์ของทีม การมีการสื่อสารกับหัวหน้างานผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger) อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพของการสื่อสาร ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน หัวหน้างานเป็นคนที่ใกล้ชิดกับพนักงาน และเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างประสบการณ์ที่ดีกับทีม และให้ความชัดเจนกับเป้าหมายในการทำงาน หัวหน้างานส่วนใหญ่ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะเฉพาะทางมากกว่าทักษะทางสังคม (Soft Skills) ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน ดังนั้นองค์กรควรเน้นย้ำหัวหน้างานเรื่องการสื่อสารที่ดีกับทีม โดยการเสนอแนะวิธีการสื่อสารที่ดีและมีการจัดอบรมหัวหน้างานเรื่องการคุมทีมช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน รวมถึงแนะนำการใช้เทคโนโลยีต่างๆในการสื่อสารกับทีม ในขณะที่เดียวกันก็ส่งเสริมการสื่อสารที่ดีในหมู่พนักงานเช่นเดียวกัน เนื่องจากการสื่อสารเกิดจากคน 2 คนขึ้นไป พนักงานควรเรียนรู้วิธีการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

กับหัวหน้างาน เมื่อเกิดการสื่อสารที่มีคุณภาพในองค์กร ความผิดพลาดจากการสื่อสารจะลดลง ความเข้าใจกัน และความใกล้ชิดกันมีมากขึ้น และจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันองค์กรที่มากขึ้น ตามมา

5. องค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ควรให้ความสำคัญเพื่อสร้างความผูกพันองค์กรในกลุ่มพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้านได้ดังนี้ เมื่อเรียงลำดับตามผลวิจัยแล้ว พบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิ่งที่สำคัญรองลงมาคือ การสื่อสารของหัวหน้างาน และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ตามมา ตามลำดับ

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้นี้กลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยเป็นพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน ควรเพิ่มการวิจัยในกลุ่มพนักงานที่มีการทำงานที่บ้านในองค์กรอื่นๆที่มีจำนวนพนักงานมาก และเป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนให้มีการทำงานที่บ้าน

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ จึงไม่ได้ข้อมูลเชิงลึก ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกของพนักงานถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมในหลายมิติ และยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม และข้อมูลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. เนื่องจากวิจัยชุดนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้สนใจสามารถศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) หรือการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus group) เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลบางส่วนที่ไม่สามารถให้ข้อมูลได้ผ่านการทำแบบสอบถาม และช่วยให้ผู้ประกอบการทราบถึงปัญหา หรือสิ่งที่ผู้บริหารต้องการอย่างแท้จริง

5.5 ข้อจำกัดในงานวิจัย

เนื่องจกงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการปรับตัวในรูปแบบการทำงานที่บ้าน โดยที่เกิดผลกระทบมาจากสถานการณ์ COVID-19 ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้านเพียงกลุ่มเป้าหมายเดียวเท่านั้น ทำให้ไม่

ทราบถึงความต้องการของกลุ่มเป้าหมายขององค์กรอื่นๆ จึงไม่สามารถนำมาหาข้อแตกต่างกันได้ว่าแต่ละองค์กรได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิ่งใดมากที่สุด ที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน



บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค. (2564). กรมควบคุมโรค แนะนำประชาชนเพิ่มระยะห่างทางสังคม “Social Distancing” กับ 8วิธีป้องกันโรคโควิด-19. สืบค้นเมื่อ24 พฤษภาคม 2565, จาก <https://ddc.moph.go.th/>
- กฤษดา เขียววัฒนสุข, สุรพร อ่อนพุทธา, และสุพรรณษา พิโกขำ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้ตามกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารสหวิทยาการ วิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 7(1), 25-34.
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2555). ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom. . สืบค้นเมื่อ24 พฤษภาคม 2565, จาก <http://kantacandidate.blogspot.com/2012/02/vroom.html>
- ขวัญฤตา กุลสวัสดิพร,ทศพร มะหะหมัด (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทอนิลา เชม อินเทอร์เน็ตชั้นนำ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- คุณครูจากเมืองพนัส. (2555). ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์. สืบค้นเมื่อ24 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/208290>
- ญาดา สามารถ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวาย. วิทยานิพนธ์บริหารมหาบัณฑิต สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัย เกริก.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิรงรอง โชติชนสกุณ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตร์มหาบัณฑิต การจัดการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2564). ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019. หลักสูตรบริหารธุรกิจญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น
- วารุณี คำแก้ว. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- สราวลี แสงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรนซ์ X และเงินเนอเรนซ์ Y. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุพิชญา วงศ์วาสนา. (2564). วิจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายการ โดยสาร กรณีศึกษา บริษัท บางกอกโฟลท์เซอร์วิสเชส จำกัด (BFS). วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- หนึ่ง กรงทอง, เอมอร ตระกูลสัมพันธ์, และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก. (2564). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน. วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 16(1), 97-112.
- อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเงินเนอเรนซ์วาย: กรณีศึกษา บริษัท เอเชียน สแตนเลย์ อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Abdullah, B., Kang M. A. T., Hafizi M. A., Walid, B., and Ahmad, K. (2017). A Study on Ranking Key
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990, March). "The Measurement and Antecedents of Affective
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 6, 1-18.
- Becker, H. S. Notes on the Commitment. *American Journal of Sociology* .66, 1960.
- Buchanan, Bruce. (1974) Building Organizational Commitment-The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*.
- Continuance and Normative to the Organizations. Commitment to the Organizations." *Journal of Occupational Psychology*. 63 : 1-18.
- Davis, E. (2020). Our 'new normal'. *Early Years Educator*, 22(1), 14-16.
- DeConick James and Dean, Stilwell C. (1996). "Factors Influencing the Organizational Commitment of Female Advertising Executives," *American Business Review*. p. 14.
- Factors of Virtual Teams Effectiveness in Saudi Arabian Petrochemical Companies. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 8(4), 109-114.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hewitt Associates. (2003). Research Brief: employee engagement higher at double digit growth companies, at www.hewitt.com.
- Hunton, J., & Norman, C. S. (2010, March). The Impact of Alternative Telework Arrangements on Organizational Commitment: Insights from a Longitudinal Field Experiment. *Journal of Information System*, 24(1). doi:10.2308/jis.2010.24.1.67
- Irving, P. Gregory, Meyer, John P. (1994). Psychology, Job-involvement, Organizational-commitment, *Journal of Applied Psychology*. 79, 937-949.
- Kammeyer- Mueller, J.D., & Wanberg, C.R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of applied psychology*, 88(5), 779-794.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial – Organization Psychology*. The State University of New York at Buffalo.
- Mitchell, R. N. (2015). *The Correlation between Virtual Communication and Employee Engagement*. Doctor of Business Administration, College of Management and Technology, Walden University.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–96.
- Richard E. Walton (1973). Quality of Working Life: What is it? สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2563 จาก https://scholar.google.co.th/scholar?q=walton+1973&hl=th&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
- Sheldon, M. (1971) Investment and involvement as Mechanism Producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior* (3rd ed.). New York: McGraw – Hill.
- Steers, Richard M. (1977). *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. California: Goodyear.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Strellioff, W.K. (2003). (December, 12). Engaged Employees. Retrieved December 12, 2006, from <http://bcauditor.com/PUBS/2002-03/Report1/sec2.htm>UTH.

Taylor, S., & Todd, P. (1995). Decomposition and crossover effects in the theory of planned behavior: A study of consumer adoption intentions. *International journal of research in marketing*, 12(2), 137-155.

Thailand plus (2564). New Normal องค์กรสุขภาพะ ยุคโควิด-19. สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.thailandplus.tv/archives/445481>





ภาคผนวก ก

ผ่านการอนุมัติด้านจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลางของ (MU-CIRB)



สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง
อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
โทร. ๐-๒๘๔๙-๖๒๒๔-๕ โทรสาร ๐๒-๘๔๙๖๒๒๔

ที่ อว ๓๘.๐๑๓๐/๐๑๕๓๔

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัย

เรียน นางสาวนัตตา เงินชัยโรจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย

๑. มาตรการป้องกันการติดต่อโรคติดเชื้อ COVID19 ในระหว่างการวิจัย
๒. คำแนะนำและแนวทางการดำเนินการวิจัยทางคลินิกในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ กองขา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) (Factors Influencing the Engagement of Employee in the Medical Companies during the Work from Home)" รหัสโครงการ MU-CIRB 2022/147.2305 มาเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล นั้น

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลางฯ ได้ให้การพิจารณาแบบ Exemption Review ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้ คือ ข้อมูลที่เก็บไม่สามารถระบุตัวตนของเจ้าของข้อมูลได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม การเปิดเผยผลการวิจัยสู่สาธารณะจะไม่ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อเจ้าของข้อมูล ในทางกฎหมาย การถูกฟ้องร้อง การเงิน การจ้างงาน การเสียโอกาส และชื่อเสียงของเจ้าของข้อมูล

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลางฯ ได้ออกเอกสารรับรองว่าเป็นโครงการประเภท Certificate of Exemption ซึ่งท่านสามารถดำเนินการวิจัยได้ตั้งแต่วันที่ระบุในเอกสารรับรอง โดยใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ประทับตรารับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน โดยไม่ต้องส่งรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยมายังคณะกรรมการฯ อีก แต่หากมีการปรับเปลี่ยนโครงร่างวิจัยที่จะทำให้มีความเสี่ยงต่อผู้เข้าร่วมวิจัยเพิ่มขึ้นจากที่ได้รับการรับรอง ขอให้ท่านดำเนินการแจ้งต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนเพื่อการพิจารณาอีกครั้ง

เนื่องด้วยขณะนี้ สถานการณ์โรคติดเชื้อโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID 19) มีความรุนแรงก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลางฯ จะส่งเอกสารรับรองฉบับลงนามจริงให้ท่านหลังจากสถานการณ์คลี่คลาย ทั้งนี้ท่านสามารถเริ่มดำเนินการวิจัยได้หลังได้รับหนังสือฉบับนี้ โดยขอให้ปฏิบัติตามมาตรการดำเนินการวิจัยในสถานการณ์โรคติดเชื้อโคโรนา ๒๐๑๙ (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย) อย่างเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.วริยา ชินวรโรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง

มหาวิทยาลัยมหิดล





COE No. MU-CIRB 2022/110.2706

Mahidol University Central Institutional Review Board
Certificate of Exemption

Title of Project: Factors Influencing the Engagement of Employee in the Medical Companies
during the Work from Home

Protocol Number: MU-CIRB 2022/147.2305

Principal Investigator: Miss Chanadda Ngoenchairot

Co- Investigators: Dr. Suparak Suriyankietkaew (PhDs)

Affiliation: College of Management, Mahidol University

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

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

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

Date of Determination: 27 June 2022

Signature of Chairperson:

(Emeritus Professor Dr. Wariya Chirwanon)

MU-CIRB Chair

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

999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhonpathom 73170, Thailand

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

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

ภาคผนวก ข

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมงานวิจัย โดยการตอบแบบสอบถาม

MU-CIRB	คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนส่วนกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล	แก้ไขวันที่ 7/06/2022
เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมงานวิจัย โดยการตอบแบบสอบถาม (Self-Administered Questionnaire Participant Information Sheet)		หน้าที่ 1 ของ 2 หน้า
เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมงานวิจัย โดยการตอบแบบสอบถาม (Self-Administered Questionnaire Participant Information Sheet)		
<input checked="" type="checkbox"/> ต้นฉบับ	<input type="checkbox"/> การปรับเปลี่ยนครั้งที่.....	วันที่.....7...../.....06...../.....2565.....

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยดิฉัน นางสาวชนิดดา เงินชัยโรจน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการธุรกิจคณะวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” ซึ่งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ และความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ที่มีต่อบริษัท เพื่อนำไปพัฒนาให้เกิดความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะท่านได้อยู่ในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานบริษัทฯที่มีการทำงานที่บ้าน ในกรณีนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน จำนวน 42 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ

ส่วนที่ 3 : ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ใช้เวลาในการตอบ ๑๐ นาที ผู้วิจัยจะขอรับแบบสอบถาม

คืน โดย Google form

เนื่องจากแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามหลายส่วน จึงขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบตามความรู้สึของท่านให้มากที่สุด โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ และจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษานี้ โดยออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบหรือหน่วยงานของผู้ตอบ เนื่องจากไม่สามารถนำมาสืบค้นเจาะจงหาผู้ตอบได้ ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่ง หากท่านไม่สบายใจหรืออึดอัดที่จะตอบคำถามนั้น หรือไม่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเลยก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาของท่าน ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล

หากผู้เข้าร่วมวิจัยมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยหรือแบบสอบถาม สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางสาวชนิดดา เงินชัยโรจน์ สถานที่ติดต่อ สาขาการจัดการธุรกิจคณะวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ในวันและเวลาราชการ หรือโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ 085-9399355



APPROVED

Mahidol University
Central Institutional
Review Board (MU-CIRB)
Protocol No. 2022/147.2305

Digitally signed by Mahidol University
Central Institutional Review Board
DN: c=TH, o=Mahidol University, ou=02,
cn=Mahidol University Central
Institutional Review Board
Date: 2022.06.27 09:54:09 +07'00'

MU-CIRB	คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนส่วนกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล	แก้ไขวันที่ 7/06/2022
เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย โดยการตอบแบบสอบถาม (Self-Administered Questionnaire Participant Information Sheet)		หน้าที่ 2 ของ 2 หน้า

โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานอยู่ที่ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัด นครปฐม 73170 หมายเลขโทรศัพท์ 02-849-6224 ,6225 โทรสาร 02-849-6224 หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ ระบุไว้ท่านสามารถติดต่อประธานกรรมการฯหรือผู้แทน ได้ตามสถานที่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้น

ขอขอบพระคุณที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ
ชนิดดา เงินชัย โรจน์



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามงานวิจัย

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน
(Work from home)”

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท
ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในบริษัทฯ

ส่วนที่ 3 : ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ

คำถามคัดกรอง

1. เป็นพนักงานในบริษัทฯ
() ใช่ () ไม่ใช่
2. มีการทำงานที่บ้าน (Work form home)
() ใช่ () ไม่ใช่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. 21 – 30 ปี () 2. 31 – 40 ปี
() 3. 41 – 50 ปี () 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส

- () 3. หยาঁร้าง
5. อายุงาน
 () 1. ต่ำกว่า 1 ปี () 2. 1 – 3 ปี
 () 3. 4 – 6 ปี () 4. มากกว่า 6 ปี
6. รายได้ต่อเดือน
 () 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท () 2. 15,001 – 25,000 บาท
 () 3. 25,001 – 35,000 บาท () 4. มากกว่า 35,001 บาท

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท

ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก ที่สุด
1. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
1.1 ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
1.2 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ					
1.3 ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้					
1.4 ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้					
1.5 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้าและเติบโตได้ในอนาคต					
1.6 ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง					

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม					
2.1 ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย					
2.2 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน					
2.3 ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่					
2.4 องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้(รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ)					
2.5 ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม					
3. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
3.1 การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม					
3.2 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี					
3.3 งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ					
3.4 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน					
3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน					
4. การสื่อสารของหัวหน้า					
4.1 ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ					
4.2 นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์					
4.3 ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม					

4.4 ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger)					
4.5 ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทภายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน

(Work from home)

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทภายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.1 ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในองค์กรนี้					
1.2 ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ					
1.3 ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข					
1.4 ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
1.5 ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป					
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
2.1 ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					

2.2 ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
2.3 วิธีปฏิบัติงานในองค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน					
2.4 ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
3. ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
3.1 ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร					
3.2 ท่านพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
3.3 ท่านรักษามลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ					
3.4 ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร					

ขอพระคุณอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม
อันเป็นประโยชน์มา ณ โอกาสนี้