ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ณัฐกฤตา นันตา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2565

.....

นางสาวณัฐกฤตา นันตา

ผู้วิจัย

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ ธนานุศักดิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์วิชิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จากความเมตตากรุณาและความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ช่วยสอน นางสาวณชารี เอี่ยมสวรรค์ ซึ่งท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา องค์ความรู้ คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งยังช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน ตลอดจนตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ รวมถึงกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติอันเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยอย่างยิ่ง และขอขอบคุณ นายรัชฎ์พงศ์ พุกพิบูลย์ เจ้าหน้าที่การศึกษา ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในทุกขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกท่านที่สละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับสารนิพนธ์ฉบับนี้ รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้

ณัฐกฤตา นันตา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

A STUDY ON THE ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF THE GOVERNMENT OFFICERS IN SARABURI PROVINCE DURING WORK FROM HOME

ณัฐกฤตา นันตา 6350290

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ ธนานุศักดิ์, Ph.D., สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี จำนวน 415 คนและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Package for the Social Science: SPSS) จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) พบว่าตัวแปรอิสระอันได้แก่ 1. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 2.ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 3.การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ4.ด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน ส่งผลต่อการเพิ่มความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ $\alpha = 0.05$

คำสำคัญ : ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน/ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน/ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น/ การสื่อสารของหัวหน้างาน/ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

119 หน้า

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ข**
บทคัดย่อ		**ค**
สารบัญตาราง		**ช**
สารบัญภาพ		**ญ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	3
	1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
	1.4 คำถามงานวิจัย	4
	1.5 ขอบเขตการวิจัย	4
	1.5.1 ขอบเขตเนื้อหา	4
	1.5.2 ขอบเขตระยะเวลา	5
	1.6 สมมติฐานในการวิจัย	5
	1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**7**
	2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร	7
	2.1.1 นิยามความผูกพันองค์กร	7
	2.1.2 ความสัมพันธ์องค์กรของบุคลากร	9
	2.2 องค์ประกอบของความผูกพันองค์กรของบุคลากร	13
	2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองกรค์ของบุคลากร	16
	2.4 การทำงานที่บ้าน (Work from Home)	22
	2.5 ความหมายของบุคลากรภาครัฐและหน่วยงานรัฐ	23
	2.6 จังหวัดสระบุรี	23
	2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
	2.8 กรอบแนวคิดวิจัยและสมมติฐาน	49

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	2.8.1 กรอบแนวคิดวิจัย	49
	2.8.2 สมมติฐาน	49
บทที่ 3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**50**
	3.1 กลุ่มประชากรและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	50
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	51
	3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	52
	3.4 กระบวนการในการเก็บข้อมูล	58
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีทางสถิติที่ใช้	60
บทที่ 4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**62**
	4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
	4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน(Work from Home)	67
	4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี	75
	4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	79
	4.4.1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์(Coefficient)	79
	4.4.2 สรุปกรอบแนวคิดตามข้อเสนอในการศึกษาวิจัย	83
	4.4.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlations Coefficient)	84
	4.4.4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ(Multiple Regression Analysis)	89
	4.5 สรุปกรอบแนวคิดวิจัย	93
บทที่ 5	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**94**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	95
	5.1.1 สรุปผลข้อมูลด้านข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	95
	5.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)	96

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)	97
5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	98
5.2 อภิปรายผล	99
5.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น(Coefficient of Reliability)	99
5.2.2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)	99
5.2.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis)	100
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	103
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต	104
5.5 ข้อจำกัดในงานวิจัย	104
บรรณานุกรม	**105**
ภาคผนวก	**111**
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	112
ประวัติผู้วิจัย	**119**

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา	25
2.2	สรุปงานวิจัย	47
3.1	ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด	53
4.1	คำถามคัดกรอง	64
4.2	แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	64
4.3	แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	65
4.4	แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	65
4.5	แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส	66
4.6	แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน	66
4.7	แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	67
4.8	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน(Work from Home) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	68
4.9	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	70
4.10	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน(Work from Home) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.11	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน(Work from Home) ด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน	71
4.12	สรุปการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละของทั้ง 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)	74
4.13	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	75
4.14	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีด้านความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	76
4.15	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	77
4.16	การวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีประกอบไปด้วยความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	78
4.17	ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด	79
4.18	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	84
4.19	ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	85
4.20	ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	86
4.21	ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน(Work from home)	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.22	ภาพรวมผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	88
4.23	ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	89
4.24	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ(Multiple Regression)	90
4.25	สรุปสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)	92

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพ		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดงานวิจัย	49
4.1	กรอบแนวคิดตามข้อเสนอในการศึกษาวิจัย	83
4.2	กรอบแนวคิดงานวิจัย	93

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา(COVID-19) เป็นเหตุการณ์ที่ไม่มีใครเคยคาดฝัน เชื้อไวรัสนี้เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่สามารถแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ทุกคนไม่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติ ต้องมีการเว้นระยะห่างทางสังคม และการที่ออกไปข้างนอกบ้านนั้นย่อมทำให้เกิดความเสี่ยงมากขึ้น จึงทำให้เกิดการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งเป็นวิธีการทำงานของพนักงานหลายล้านคนทั่วโลก เนื่องจากโรคระบาด คนงานจำนวนมาก และนายจ้างต้องเปลี่ยนรูปแบบงานกะทันหันจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์เวลาที่เกิดขึ้นหรือสิ้นสุดได้จากการแพร่ระบาดดังกล่าวจึงเกิดตัวเลขไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ที่ต้องทำงานที่บ้าน พนักงานและหน่วยงานต่าง ๆ ก็ต้องเกิดการปรับตัวทั้งสิ้น และผลพวงจากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวนั้นส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้วยเช่นกันซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคคลและด้านการทำงานอันสามารถเกิดการสนับสนุนและไม่สนับสนุนในการทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 (Galanti, Guidetti, Mazzei, Zappalà, & Toscano, 2021) การทำงานที่บ้าน (Work from Home) จึงเป็นวิถีการทำงานใหม่ที่เกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานอันเนื่องจากการทำงานที่บ้านส่งผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบกับความผูกพันองค์กรของพนักงานด้วยเช่นกัน ไม่เว้นแต่ในบริบทของประเทศไทย

ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นประเทศที่เผชิญกับจำนวนการติดเชื้อที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจนทำให้รัฐบาลได้จัดทำมาตรการเพื่อควบคุมการแพร่กระจายของการติดเชื้อในชุมชน อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดในการรักษา การพัฒนาวัคซีน และการมีแนวทางการป้องกันการแพร่กระจายของโรคระบาดในช่วงแรกของการระบาดนี้ ส่งผลให้เกิดความท้าทายในหลายด้านซึ่งนำไปสู่เศรษฐกิจถดถอยเนื่องจากการล็อกดาวน์ทำให้ขัดขวางการค้าจากต่างประเทศ การคมนาคม และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่ได้รับผลกระทบในวงกว้าง รวมไปถึงหน่วยงานต่างๆ ต้องปรับตัวโดยการทำงานจากที่บ้านด้วยเช่นกัน (Tharinee Wongwattanun, 2021) ไม่ว่าจะเป็นในบริบทของธนาคาร (Tharinee Wongwattanun, 2021) บริษัทผลิตยา (Chompooborisuth, 2021) การทำงานผ่านทางโทรศัพท์ หรือแม้กระทั้งในอุตสาหกรรมของการวิจัยทางการตลาด (Anantachai, Wisessuwan, & Tubsree, 2019)

และการศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (นัฏฐิกา บุญรักษาสัตย์, 2564) ซึ่งจากการทบวรรณกรรมที่ผ่านมานั้นได้สะท้อนถึงความกังวลที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความความผูกพันองค์กรของพนักงานในแต่ละภาคส่วนที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานในรูปแบบของการทำงานที่บ้านที่ต้องทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความความผูกพันองค์กรอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามยังคงมีงานวิจัยจำนวนน้อยที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรที่เฉพาะเจาะจงไปยังบุคลากรภาครัฐในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) หรือ ETDA (เอ็ตด้า) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้เผยข้อมูลจากจัดสำรวจทางออนไลน์ภายใต้หัวข้อความพร้อมของภาครัฐในการทำงานในช่วงวิกฤติ COVID-19 เพื่อเตรียมพร้อมสู่ New Normal พบว่า ร้อยละ 46.9 นั้นมีความพร้อมเพียงในระดับปานกลางสำหรับการทำงานจากที่บ้านด้วยลักษณะตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ หรือหน้าที่เดิมที่ต้องดำเนินการอยู่ หรือบางหน่วยงานไม่มีนโยบายนี้เกิดขึ้นจึงส่งผลต่อความไม่พร้อมในการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เช่นกัน (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2563) ถึงแม้ว่าการทำงานที่บ้านทำให้เกิดผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง การประหยัดเวลาจากการเดินทาง อย่างไรก็ตาม ข้อควรระวังของการทำงานที่บ้านมากเกินไป คือ การทำงานที่บ้านลำพังเป็นเวลานานจนอาจส่งผลลบต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (เสาวรัจ และเมธาวี, 2563)

ผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการจังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน 33 หน่วยงาน และเป็นจังหวัดที่มีความโดดเด่นในเรื่องของผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น การท่องเที่ยว ร้านอาหารหรือขนมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ เช่น กระหรี่ปั๊ป และงานประเพณีต่างๆ อาทิเช่น การแข่งขันเรือยาว ประเพณีนมัสการรอยพระพุทธบาท ประเพณีตักบาตรข้าวต้มลูกโยน และงานตักบาตรดอกเข้าพรรษา เป็นต้น (Saraburi, 2560) ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐในแต่ละส่วนของกิจกรรมหรือการดำเนินการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนพื่อให้ประชาชนยังคงได้รับข้อมูลข่าวสารและสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของทางจังหวัดได้ในวิถีความปกติใหม่(New Normal)

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)” ซึ่งโดยปกติหน่วยงานภาครัฐนั้นเป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นในการให้บริการประชาชน แต่มีบางกลุ่มงานที่ไม่จำเป็นต้องพบเจอกับประชาชนมากนักจึงส่งผลให้บุคลากรกลุ่มนี้สามารถทำงานจากที่บ้านได้ ทำ

ให้ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดอย่างหนัก บุคลากรไม่ต้องมาทำงานที่สำนักงานเต็มจำนวน สลับกันมาทำงานได้ จึงส่งผลให้บุคลากรภาครัฐจำเป็นที่ต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการทำงานและการให้บริการประชาชน ซึ่งจะสร้างความโปร่งใส ลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ และที่สำคัญช่วยให้ประชาชนสะดวกต่อการติดต่อราชการ ถึงแม้บุคลากรภาครัฐจะทำงานจากที่บ้าน(Work from Home) แต่ในเรื่องของการดำเนินการที่โปร่งใสกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยังคงมีความสำคัญต่อการแสดงถึงจุดยืนด้านการให้บริการและการทุจริตทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2564)

ด้วยลักษณะองค์กรที่มีการดำเนินงานเฉพาะตัวเช่นนี้ การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จึงศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จึงมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยใช้จังหวัดสระบุรีเป็นกรณีศึกษาสำหรับการศึกษาในครั้งนี้และในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาต่อยอดจากสารนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของนัฏฐิกา บุญรักษาสัตย์

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการเพิ่มความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

2. ทราบถึงแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้สามารถเพิ่มปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จากปัจจัยที่มีอิทธิพล

1.4 คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

2. แนวทางที่เหมาะสมรูปแบบใดที่สามารถเพิ่มความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้ศึกษากำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

2. ขอบเขตของประชากร การวิจัยครั้งนี้ศึกษาประเภทบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ทุกตำแหน่ง สายงาน และระดับ

1.5.1 ขอบเขตเนื้อหา

1.5.1.1 ตัวแปรต้น

- ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- การสื่อสารของหัวหน้างาน

1.5.1.2 ตัวแปรตาม

- ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

1.5.2 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาในครั้งนี้อยู่ในช่วงระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2565 รวมเป็นระยะเวลา 2 เดือน

1.6 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

สมมติฐานที่ 2: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

สมมติฐานที่ 3 : การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

สมมติฐานที่ 4 : การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานที่บ้าน (Work from home) หมายถึง การทำงานที่บุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีไม่ต้องเดินทางไปยังสถานที่ทำงาน แต่เปลี่ยนเป็นการทำงานแบบออนไลน์แทน

2. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การเห็นภาพการเลื่อนตำแหน่งและรายได้ที่แน่นอนที่องค์กรมอบให้

3. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสม และไม่ทำลายสุขภาพกายและสุขภาพจิต

4. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความสามารถในการติดต่อประสานงานและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

5. การสื่อสารของหัวหน้างาน หมายถึง วิธีในการสื่อสารของหัวหน้าทั้งต่อหน้าหรือผ่านข้อความต่อบุคลากร

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นรากฐานและแนวทางในการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร
2.1.1 นิยามความผูกพันองค์กร
2.1.2 ความสำคัญความผูกพันองค์กรของบุคลากร
2.2 องค์ประกอบของความผูกพันองค์กรของบุคลากร
2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร
2.4 การทำงานที่บ้าน(Work From Home)
2.5 ความหมายของบุคลากรภาครัฐและหน่วยงานภาครัฐ
2.6 จังหวัดสระบุรี
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.8 กรอบแนวคิดวิจัยและสมมติฐาน
2.8.1 กรอบแนวคิดวิจัย
2.8.2 สมมติฐาน

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร

2.1.1 นิยามความผูกพันองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรหลักๆ ในส่วนนี้ประกอบไปด้วย ด้านคำนิยาม ด้านความสำคัญ และด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร

นิรัชพร กรุณกรุด และบรรพต กิติสุนทร (2558) ได้กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกที่คนมีต่อองค์การ ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงให้เห็น

ถึงความมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติต่อองค์การด้วยความทุ่มเท และเต็มใจ ตระหนักว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความมุ่งมั่นและจงรักภักดีที่จะธำรงสถานการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เอมปวีณ์ ศิระวัฒนศักดิ์ (2558) ได้กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่หนักแน่นของพนักงาน ที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความเชื่อมั่นต่อองค์การและตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ธัญญามาศ ปัญญายิ่ง (2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ ความผูกพันและยินดีที่จะเสียสละเพื่อองค์การ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน หากองค์การขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือก็ยินดีที่จะให้การตอบรับอย่างเต็มที่

Steer (1977) ได้กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์การ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยทั่วไป

White (2005) ได้กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากร หมายถึง การแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานกับงานที่ได้ช่วยเหลือสนับสนุนองค์การอย่างมาก พนักงานที่มีความผูกพันองค์กรของบุคลากรไม่เพียงแต่จะวางแผนโดยรอบด้านในการทำงาน พวกเขาไม่เพียงจะมีความสุขหรือความภูมิใจในการทำงาน พนักงานยังมีความกระตือรือร้นมีศรัทธาแรงกล้าที่จะดึงเอาความสามารถพิเศษออกมาใช้สร้างความแตกต่างในสิ่งที่นายจ้างแสวงหาเพื่อช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จ

Schaufeli (2013) ได้นิยามว่าความผูกพันองค์กรของบุคลากรด้วยมุมมองทางวิทยาศาสตร์ที่สะท้อนถึงการมีส่วนร่วมในงานสามารถกำหนดได้ว่าเป็นสภาวะทางจิตใจเชิงบวกเติมเต็ม และเกี่ยวข้องกับงานที่ไม่เหมือนใคร ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ ความกระฉับกระเฉง (Vigor) การอุทิศตน (Dedication) และการซึมซับ (Absorption) ที่สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามการรายงานตนเองที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ (UWES) และสามารถอธิบายได้ด้วยแบบจำลองความต้องการงานทรัพยากรโดยมีรายละเอียดของสามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

ความกระฉับกระเฉง (Vigor) นั้นเปรียบเสมือนความแข็งแรงมีระดับพลังงานสูงและความยืดหยุ่นทางจิตใจในขณะทำงาน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน และยืนหยัดแม้เผชิญความยากลำบาก

การอุทิศตน (Dedication) หมายถึง การมีส่วนร่วมอย่างมากในงานของตน และประสบความรู้สึกสำคัญ ความกระตือรือร้น แรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจ และความท้าทาย

การซึมซับ (Absorption) หมายถึง การมีสมาธิจดจ่อกับงานของตนอย่างมีความสุข เวลาผ่านไปเร็ว ย่อมมีความยากลำบากในการแยกตัวออกจากงาน (Schaufeli, Bakker, และ Salanova, 2006)

Macey and Schneider (2008) ระบุว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นเงื่อนไขที่พึงประสงค์มีวัตถุประสงค์ขององค์กรและความหมายการมีส่วนร่วม ความมุ่งมั่น ความหลงใหล ความกระตือรือร้น ความพยายามที่มุ่งเน้น และพลังงาน จึงมีทั้งองค์ประกอบด้านทัศนคติและพฤติกรรม

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้นำแนวคิดจากวรรณกรรมที่ผ่านมาเพื่อนิยามของความผูกพันองค์กรของบุคลากร ว่าความผูกพันองค์กรของบุคลากร คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกเชื่อมั่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความพึงพอใจงาน และเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงาน

2.1.2 ความสำคัญความผูกพันองค์กรของบุคลากร

Brewer & Lock (1995) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กรของบุคลากรไว้ว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันองค์การมีลักษณะสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. การมีความเห็นพ้องกับองค์การ (Identify with Their Organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่า ค่านิยมขององค์การ เป็นสิ่งที่ดีแลดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์การแล้วจะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวกและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. การมีความเชื่อมั่นในองค์การ (Trust Management) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์การว่า มีความยุติธรรมมีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์การได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3. การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show Willingness to Invert Effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้องค์การไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน

5. การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel Positive about Work) เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

6. การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์การ (Voice Concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้น ๆ จากองค์การ

7. การมีความรู้สึกว่าองค์การเป็นองค์การแห่งความยุติธรรม (Feel Their Place of Work is an Equitable One) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

Steer & Porter (1996) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กรของบุคลากร ไว้ว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอน ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง

2. การมีความผูกพันองค์กรของบุคลากร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันองค์กรของบุคลากรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การและความตั้งใจที่จะทำงานหนัก เพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันองค์กรของบุคลากรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์การหรือความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกพันองค์กรของบุคลากรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำมีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การส่วนพนักงานที่มีความผูกพันองค์กรของบุคลากรในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

Baron (1986) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กรของบุคลากร ไว้ว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหลายด้าน เช่น บุคคลที่มีความผูกพันองค์กรของบุคลากรสูงจะมีอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนงานต่ำ และจะไม่ค่อยมองหาตำแหน่งงานใหม่ นอกจากนี้ยัง พบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีความพยายามและความตั้งใจในการทำงานสูงซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

Sudpta Development (2005) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กรของบุคลากร ไว้ว่า ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรของพนักงานที่มีต่อองค์การ ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรของบุคลากรของพนักงาน จะสร้างความกระตือรือร้นความผูกพันอย่างมากเชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์การ

2. สามารถดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์การ ช่วยเพิ่มความเชื่อถือไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อองค์การ

3. ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง

4. อัตราของความเสียหาย ของเสียลดลง

5. ช่วยเพิ่มผลผลิต และสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน

6. เป็นการเตรียมพลักงงานในสภาพแวดล้อมการทำงาน

7. การเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ

8. ช่วยเสริมสร้างให้ธุรกิจขององค์การเจริญเติบโต

9. การทำให้เกิดสัญลักษณ์ ตราประสิทธิภาพของพนักงานแก่องค์การ

Woodruffe (2006) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กรของบุคลากร ไว้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันองค์กรของบุคลากรนั้นจะพยายามในการตัดสินใจกระทำสิ่งที่ถูกต้องที่สุดในแต่ละสถานการณ์ (Discretionary Effort) ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรของพนักงานเป็นการใช้พลังสติปัญญาอย่างเต็มที่และความผูกพันทางอารมณ์ ความรู้สึกต่องานและต้องการที่จะพยายามทำสิ่งที่ดีที่สุดในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งความพยายามนั้นอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นสำหรับพนักงานให้แก่งาน แต่พนักงานก็ต้องการที่จะให้ความผูกพันองค์กรของบุคลากรเป็นสิ่งที่มีประโยชน์เป็นความน่าเชื่อถือทางอามรณ์อย่างแท้จริงเพราะว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากรของพนักงานนั้นเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงกับความผูกพันเหตุผลของคนที่ทำงานให้กับองค์การไม่ใช่เรื่องของการจ่ายเงินแต่เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่เงินเข้ามามีอิทธิพลโดยเฉพาะพนักงานที่มีศักยภาพสูง พวกเขาจะมีความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาและมีความเป็นไปได้ที่จะอยู่ที่อื่นได้ง่าย ถ้าเขาไม่ได้รับความรู้สึกว่าจะมีการพัฒนาเกิดขึ้นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ่ายเงินก็เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจทำงานหรือยังคงดำรงอยู่กับองค์การซึ่งมีความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานโดยไม่ใช่เงิน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในงานบุคคลจะตั้งเป้าหมายตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปเก็บไว้ในใจโดยขอบเขตนั้นขึ้นอยู่กับการมองเกี่ยวกับงานที่จะให้โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแค่ไหน

2. การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลทั่วไปและโดยเฉพาะบุคคลที่มีศักยภาพสูงชอบที่จะสามารถจัดการกับงานตนเองได้โดยรวม

3. การปฏิบัติที่ดี องค์การรู้ถึงค่าใช้จ่ายที่สูงในการสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพสูงมาทำงาน เช่นเดียวกันค่าใช้จ่ายนี้รวมถึงการลาออกของบุคคลนั้นด้วย การลาออกนั้นเป็นเพราะการได้รับการดูแลการปฏิบัติที่ไม่ดีขององค์การที่กระทำต่อพนักงาน ปัญหาบ่อยครั้งนั้นมาจากหัวหน้างานหรือผู้จัดการระดับกลางที่มีอิทธิพลกระทำต่อพนักงานระดับล่าง ทำให้เกิดการทำงานภายใต้ภาวะกดดัน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้สามารถที่จะขจัดออกไปได้โดยการจัดการของฝ่ายทรัพยากรบุคคลด้วยการสรรหาและจูงใจบางคนและทำบางสิ่งที่สามารถช่วยจัดวางเขาในงานที่ประสบความสำเร็จในที่นั้นได้

4. พันธสัญญาของนายจ้าง พนักงานชอบที่จะรู้สึกว่านายจ้างมีพันธสัญญาโดยใจจริงกับพวกเขาโดยเฉพาะการนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพวกเขา

5. สภาพแวดล้อมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าพอใจคือน่าอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะในงานที่ต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดันสูง

6. การเปิดเผยของผู้บริหารระดับสูง พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับผู้บริหารระดับสูงของ บริษัท และเขาสามารถที่จะเข้าถึงผู้บริหารได้หากมีความต้องการเสนอแนะข้อคิดเห็นและการแนะนำ

7. การชมเชยยกย่องเมื่อกระทำเหมาะสม ลักษณะการจัดการที่แย่คือหัวหน้าให้ปฏิกิริยาป้อนกลับในทางลบให้การรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี แต่ไม่เคยให้ปฏิกิริยาป้อนกลับในทางบวกเป็นการสรรเสริญชมเชยยกย่องเป็นการตอบแทนทางอารมณ์ความรู้ที่มีคุณค่ามากแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

8. การสนับสนุน พนักงานชอบที่รู้สึกว่ามีบางคนที่สามารถให้คำแนะนำเมื่อเขาต้องการได้

9. ความรู้สึกว่ามีความท้าทาย พนักงานชอบความรู้สึกท้าทายโดยให้พวกเขาเชื่อว่าพวกเขามีเครื่องมือและทักษะที่ตอบสนองสร้างความสำเร็จในงานได้สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ไม่คาดคิดการต่อสู้แข่งขันภายนอกสามารถมีอิทธิพลชักจูงบุคคลให้มีความกระตือรือร้นได้เช่นเดียวกันกับการแข่งขันในส่วนงานก็สามารถกระตุ้นได้เช่นกัน

10. ความรู้สึกว่ามีความเชื่อถือไว้วางใจ ความรู้สึกเชื่อถือในการทำความรู้สึกจากประโยชน์ในส่วนงานและทีมงาน

11. ความรู้สึกว่ากำลังทำสิ่งที่ดีและเป็นที่ไว้วางใจขององค์การบุคคลต้องการความภาคภูมิใจในตัวของเขาและองค์การที่ทำงาน

12. ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานบนหน้าที่ ๆ เป็นประโยชน์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงาน

13. ความรู้สึกถึงความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

จากความสำคัญของความผูกพันองค์กรของบุคลากรตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากรมีความสำคัญกับองค์การอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ อีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันองค์กรของบุคลากร จะเปรียบเทียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

2.2 องค์ประกอบของความผูกพันองค์กรของบุคลากร

จากการค้นคว้าข้อมูล พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการสรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรไว้หลากหลายแนวคิดด้วยกัน ดังนี้

Porter and other (1974) ให้แนวคิดว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นที่หนักแน่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นความเชื่อของพนักงานที่พร้อมจะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนดและมีความรู้สึกว่า เป้าหมายและค่านิยมของตนเองนั้นมีความคล้ายคลึงกับองค์การบุคคลในกลุ่มนี้จะรู้สึกว่าการทำงาน คือ วิธีที่จะทำให้องค์การได้รับประโยชน์และต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ

2. ความเต็มใจและพร้อมจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อองค์การ โดยพนักงานจะใช้ความสามารถทั้งหมดในการพัฒนา แก้ไขปัญหา และอาจจะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนใดๆ ก็ตาม

3. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป พนักงานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และไม่ปรารถนาที่จะลาออก

Mowday et al. (1979) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรว่า คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรของบุคลากรด้านพฤติกรรม คือ การแสดงออกของบุคคลในรูปแบบของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความผูกพันองค์กรของบุคลากรเขาจะมีความพยายามในการทำงานและมีส่วนร่วมในการทำงาน

2. ความผูกพันองค์กรของบุคลากรด้านทัศนคติ คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ

2.1 มีความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

2.2 มีความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์การมากที่สุด

2.3 มีความปรารถนาและต้องการอยู่ในองค์การ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

Baron & Greenberg (1990) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรว่าเกิดจากปัจจัยหลายๆ ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่

1. ตัวงาน คือ ระดับความรับผิดชอบในงานสูง การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากงานมีความตึงเครียด หรือมีความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ จะทำให้ความผูกพันองค์กรของบุคลากรลดลง

2. โอกาสในการจ้างงาน คือ ถ้าบุคคลมีโอกาสในการหางานหรือมีทางเลือกที่มากขึ้น จะมีความผูกพันองค์กรของบุคลากรลดลง

3. ลักษณะส่วนบุคคล คือ บุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นานหรือมีความอาวุโสในตำแหน่งงานมากกว่า และบุคคลที่พอใจกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการจัดรูปแบบของงานทั่วไป เช่น ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ความพึงพอใจต่อความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ให้กับพนักงานในองค์การ จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง

Steer (1997) ให้แนวคิดว่าความผูกพันองค์กรของบุคลากรนั้นสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้ามาเป็นบุคลากรในองค์การและการลาออกได้

1. ความผูกพันองค์กรของบุคลากร เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กรของบุคลากรนั้นสะท้อนให้เห็นถึงผลโดยทั่วไปที่พนักงานตอบสนองต่อองค์การโดยรวม

2. ความผูกพันองค์กรของบุคลากรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากความผูกพันองค์กรของบุคลากรจะเกิดการพัฒนาและมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

3. ความผูกพันองค์กรของบุคลากรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรนั้นจะทำให้สมาชิกในองค์การมีทัศนคติการ

ทำงานในเชิงบวก ทำให้เกิดความทุ่มเท เต็มใจในการทำงานและจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างต่อเนื่องต่อไป

Allen & Meyer (1990) ให้แนวคิดว่าความผูกพันองค์กรของบุคลากรนั้นมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การโดยพนักงานรู้สึกถึงการเป็นสมาชิก ยึดมั่น มีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความท้าทายของงาน การมีบทบาทหน้าที่ และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ความยากของเป้าหมาย หัวหน้างานยอมรับในข้อเสนอแนะ พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและสบายใจที่อยู่ในองค์การ

2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ในองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนจากองค์การ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การ เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไป ถ้าพนักงานออกจากองค์การรวมถึงรับรู้ถึงความลำบากในการหางานใหม่ ทำให้พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางด้านการคงอยู่ในองค์การมี 2 ปัจจัย คือ การลงทุนลงแรงไปกับองค์การ เช่น เวลา เงิน เป็นต้น หรือแรงงานและการมีทางเลือก เช่น ความยากในการหางานใหม่ เป็นต้น

3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ (Normative Commitment) หมายถึง เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้วจะรู้สึกว่าต้องทำงานต่อไป หรือเป็นจิตสำนึกในการเป็นสมาชิกที่ต้องจงรักภักดีซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ อีกทั้งยังถือว่าเป็นพันธะผูกพันที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในหน้าที่เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล ประสบการณ์ทางสังคม และการลงทุนขององค์การ

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่กล่าวไปข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรตามแนวคิดของ Porter and other (1974) ที่ได้กล่าวว่า ลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบด้วย 1.ความเชื่อมั่นที่หนักแน่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2.ความเต็มใจและพร้อมจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อองค์กร และ 3.ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และนำมาสร้างกรอบแนวความคิดในครั้งนี้

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร

นักวิจัยแต่ละท่านให้ความเห็นเรื่องความผูกพันองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันดังนี้

นิติพล ภูตะโชติ (2557: 178-180) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ได้ดังนี้

1. ความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ พนักงานต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ทางบริษัทจ่ายให้ คือ ต้องจ่ายให้ด้วยความเป็นธรรมไม่เอาเปรียบพนักงานจนเกินไป และค่าตอบแทนต่างๆ จะต้องจ่ายให้พนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นที่พึงพอใจกับพนักงานทุกคน

2. สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี การทำงานที่อันตรายและมีความเสี่ยงสูงจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดและเกิดปัญหาเรื่องของสุขภาพทางจิต จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ พนักงานจะไม่มีความสุขกับการปฏิบัติงาน เพราะจะเกิดความกลัวและกังวลใจในเรื่องความปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นกับตัวเอง เพราะมันมีความเสี่ยงและอาจเกิดการสูญเสียได้ตลอดเวลากับการทำงานที่เสี่ยงและมีอันตรายสูง

3. ความมั่นคงของงาน ทุกคนต้องการทำงานที่มั่นคงมีรายได้แน่นอน เพราะจะทำให้เขาสามารถเลี้ยงดูครอบครัวของเขาได้อย่างไม่มีปัญหา ถ้าทำงานที่ไม่มีความมั่นคง เขาจะไม่มั่นใจในชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงรายได้ที่จะเลี้ยงครอบครัว ดังนั้น ความมั่นคงของงานและรายได้ที่แน่นอนจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น

4. การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ พนักงานส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน มีพนักงานจำนวนไม่น้อยที่มีศักยภาพพร้อมที่จะพัฒนาขีดความสามารถ แต่บางครั้งพวกเขาไม่ได้รับโอกาสจากผู้บริหารเป็นเหตุให้ไม่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การได้ และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้วย

5. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานทุกคนมีความมุ่งหวังและต้องการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เพื่ออนาคตและรายได้ที่ดีขึ้น ถ้าการทำงานไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าพนักงานก็จะทำงานให้ผ่านไปวันใ หนึ่งเท่านั้น เพราะขาดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน ถึงอย่างไรก็ไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าไปมากกว่าที่เป็นอยู่

6. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หมายถึง มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง สี การระบายอากาศ และอื่นๆ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่ดี

ไม่เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสุขภาพจิตของพนักงาน และจะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน

7. การมีสิทธิและความชอบธรรมของพนักงาน การที่พนักงานมีสิทธิและเสรีภาพความเป็นธรรมต่างๆ เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ เพราะเป็นพื้นฐานของระบบประชาธิปไตย ดังนั้น ชีวิตในการทำงาน พนักงานย่อมต้องการสิทธิเหล่านี้ด้วย

8. มีเวลาให้แก่ครอบครัว ในการทำงานพนักงานจะต้องมีเวลาให้แก่ครอบครัวเพื่อสร้างความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อนด้วย ถ้าพนักงานเคร่งเครียดแต่ในเรื่องการทำงานจนไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัว จะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตทั้งในที่ทำงานและครอบครัวด้วย

9. องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลที่ทำงานในองค์การที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมไม่เอาเปรียบสังคม หรือทำให้คนอื่นเดือดร้อนจากการดำเนินธุรกิจ จะทำให้สังคมให้การยอมรับและสนับสนุน และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมไปได้นาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อพนักงานด้วย

10. องค์การที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การที่องค์การผลิตสินค้าและเสนอบริการดีๆ มีประโยชน์ให้แก่ลูกค้า ก็ถือว่าไม่เอาเปรียบและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ลูกค้าไม่เกิดผลกระทบต่อการใช้สินค้าหรือบริการ อันเนื่องมาจากสินค้าหรือบริการที่ด้อยคุณภาพ

Cascio (1995:20-27) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรได้ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (Job Security) บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติ รวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร (Employees Retirement Program)

2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย (Safe Environment) มีระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องของความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากรโดยเฉพาะ

3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Compensation) ผลตอบแทนที่บุคลกรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์การอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้

4. ความภาคภูมิใจ (Pride) องค์การที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร เป็นองค์การที่มีส่วนร่วมในการดูแล และประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อมให้ความร่วมมือกับทางการ

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) มีการประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรม

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากร และองค์การ (Communication) มีการติดต่อสื่อสาร การให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้อง และเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม หรือทั่วทั้งองค์การ

9. ความมีสุขภาพที่ดี (Wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย การดูแลรักษาสุขภาพ สันทนาการ และการให้คำปรึกษา เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

Huse and Cummings (1985: 198-199) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยพนักงานมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนด้วยการฝึกอบรม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานของพนักงานได้ด้วยความชำนาญจากงานที่ทำอยู่ จนเกิดทักษะความชำนาญในการทำงานอย่างสูง และนำกลับไปพัฒนาองค์การให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นไป

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) คือ ลักษณะงานนั้นจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วยพนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ โดยการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงานต่อการทำงานที่ปฏิบัติอยู่

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่ามีความสำคัญในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) คือ การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลกร บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) คือ ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างที่ให้กับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคมไม่ให้มีผลกระทบต่อครอบครัว เช่น การทำงานล่วงเวลามากเกินไป และมีช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนคลายความเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การทำงานนั้นๆ จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและความรับผิดชอบต่อองค์การ ชุมชน มีกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งหน่วยงานของตนได้ทำประโยชน์ต่อสังคม ช่วยเหลือสังคมเพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพพนักงาน และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

Walton (1973: 12-16) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรไว้ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Compensation) ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจจะเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือน ก็ได้ตามกฎหมายของประเทศไทยเรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลาเบี้ยขยัน โบนัสค่าตอบแทนเป็นเงินประจำ เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ เป็นต้น

2) สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน (Safe and Healthy Conditions) สภาพการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการออกแบบและจัดโรงงาน การติดตั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ในโรงงาน และการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ วัตถุดิบ และอื่นๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารในโรงงาน โดยต้องอาศัยเทคนิคต่างๆ หลายประการในการจัดสภาพการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดบริการต่างๆ จำเป็นและช่วยให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัยสุขภาพ หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ดังนั้น สุขภาพจึงหมายรวมถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตด้วย

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) มนุษย์ทุกคนต้องการโอกาส ความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการ เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยมเป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้ คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดีมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย วิธีการในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร หรือทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุ เพราะบุคคลทุกคนเมื่อทำงานก็หวังที่จะมีความก้าวหน้า คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม หากบุคคลนั้นไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้า ความคิดในการเปลี่ยนงานย่อมเกิดขึ้นในบุคคลนั้นๆ การที่บุคคลจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่นั้น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นทางหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม รวมทั้งสามารถอธิบายให้พนักงานในองค์กรเข้าใจได้เป็นอย่างดี งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย มีผลต่อการคงไว้ซึ่งความสามารถของตนเอง และมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่ก้าวหน้า มีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

4) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) คือ งานที่ทำต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวางมีอิสระในการทำงานและควบคุมตนเองได้ มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานมีโอกาสร่วมวางแผนหรือตัดสินใจในงานด้วย การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาการด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร การบริหารในองค์กรต่างๆ จึงต้องเน้นที่ความรู้ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการที่จะนำความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรก่อนเพื่อรองรับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ นั้น โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้ใน

รูปแบบต่างๆ รวมทั้งการฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียน การพัฒนาทรัพยากรตนเองของบุคลากร

5) การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ (Social Integration in Work Organization) การมีส่วนร่วมในเชิงสังคมแต่ละคนมีส่วนร่วมสังคมในองค์กรไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้นๆ มีการรับรู้ว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนในความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความล้มเหลวขององค์กรด้วย ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

(1) ความเป็นอิสระจากอคติ

(2) ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

(3) การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน

(4) มีการสนับสนุนในกลุ่ม

(5) มีความรู้สึกกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

(6) มีการติดต่อสื่อสารกันในลักษณะเปิดเผย

6) สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งพิจารณาจากสิทธิในการปกป้องข้อมูลเฉพาะตน การมีอิสระในการพูดเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติงาน ความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน การเคารพต่อความเป็นมนุษย์ ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่ วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือ มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยระเบียบ ข้อบังคับภายใต้กฎหมายที่ถูกต้อง วัฒนธรรม (Culture) ถือได้ว่าเป็น รูปแบบของพฤติกรรม ซึ่งกำหนดความเชื่อ ค่านิยม ของสมาชิกร่วมกัน วัฒนธรรมจะเกิดจากสิ่งที่บุคคลพูด ทำ และคิด ภายในองค์กรหนึ่งจะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การส่งความรู้ ความเชื่อ และรูปแบบของพฤติกรรมในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรจะคงที่ และไม่เปลี่ยนแปลง

7) การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจาก

การทำงาน ต้องไม่ได้รับความคร่ำเคร่งกับการทำงานมากเกินไป มีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน และเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัว การทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ แต่สิ่งที่ควรคำนึงอย่างมากคือการจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว เพราะคนบางคนทุ่มเทในการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่นๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยที่บั่นทอนชีวิตของตนเองโดยไม่จำเป็น ดังนั้นเราควรจัดแบ่งเวลาใช้ชีวิตให้เหมาะสม และคุ้มค่า

8) ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) คือ กิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน คนเรานอกจากจะทำอะไรเพื่อตัวเอง เพื่อครอบครัวแล้วยังจำเป็นต้องทำอะไร หรือประโยชน์ให้ผู้อื่นด้วยเช่นกัน ในส่วนหนึ่งของชีวิตคนเราต้องรู้จักทำประโยชน์ต่อส่วนรวมบ้างรู้จักเสียสละเวลาหรือสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่สังคมจึงจะทำให้ชีวิตคนเรานั้นมีคุณค่า

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยให้ความสนใจกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร และจากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายๆ ท่าน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรดังนี้ 1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม 3) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 4) การสื่อสารของหัวหน้างาน และได้นำตัวแปรเหล่านี้สร้างกรอบแนวคิดงานวิจัยสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

2.4 การทำงานที่บ้าน (Work from Home)

การทำงานที่บ้าน (Work form Home) หมายถึง การทำงานจริง แต่เปลี่ยนสถานที่ทำงานจากบริษัท สำนักงาน เป็นการทำงานที่พนักงานไม่ต้องเดินทางไปยังสถานที่ทำงาน ซึ่งมักจะทำงานที่บ้าน โดยใช้การสื่อสารโทรคมนาคมแทน แต่ยังได้รับเงินเดือนและสวัสดิการเหมือนกับการทำงานปกติ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์แล็ปท็อป แท็บเล็ต หรือสมาร์ทโฟน โดยจำเป็นต้องมีสัญญาณอินเตอร์เน็ตในการติดต่องาน หรือติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความหมายของบุคลากรภาครัฐและหน่วยงานของรัฐ

บุคลากรภาครัฐ ซึ่งหมายรวมถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ โดยในแนวทางนี้ จำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐออกเป็น 5 กลุ่มตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย (1) บุคลากรแรกบรรจุ (2) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (3) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (4) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (5) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

หน่วยงานของรัฐ ซึ่งหมายรวมถึง กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐใน ฝ่ายบริหาร รวมถึง หน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์กรอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน , 2563)

2.6 จังหวัดสระบุรี

จังหวัดสระบุรี ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศไทยซึ่งตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของกรุงเทพมหานคร ละติจูดที่ 14 องศา 31 ลิปดา 43.59439 ฟิลิปดาเหนือ กับลองติจูดที่ 100 องศา 54 ลิปดา 35.58478 ฟิลิปดาตะวันออก อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ระยะทางประมาณ 108 กิโลเมตร (อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ-ศาลากลางจังหวัด) และตามทางรถไฟสายตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะทางประมาณ 113 กิโลเมตร และตามแม่น้ำเจ้าพระยาแยกเข้าแม่น้ำป่าสักประมาณ 165 กิโลเมตร เนื้อที่จังหวัดสระบุรีมีเนื้อที่ทั้งหมด 3,576,486 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 2,235,304 ไร่คิดเป็นร้อยละ 0.70 ของพื้นที่ประเทศ

โดยจังหวัดนี้ได้ตั้งพันธกิจที่ประกอบไปด้วย

1. นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2. ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและ เป็นธรรมในสังคม

3. จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริมและช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาส เพื่อให้ ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

4. จัดให้มีการบริการภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอภาครวดเร็วและมี คุณภาพ

5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรมหรือหน่วยงานอื่นของรัฐมอบหมายหรือที่มีกฎหมายกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2564)

โดยมีบุคลากรของรัฐในฝ่ายพลเรือน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำแนกตามประเภทข้าราชการและพื้นที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสระบุรีจำนวน 3,276 คน จาก 33 หน่วยงาน (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสระบุรี, 2565)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมในงานวิจับที่เกี่ยวข้อง และสามารถสรุปออกมาในรูปแบบตาราง ได้เป็นดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
1	Larasati & Hasanati (2018)	ผลกระทบของความสมดุลระหว่างชีวิตและงานต่อความผูกพันของพนักงานในยุคมิลเลนเนียล	Quantitative	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ
2	Wood, Oh, Park, & Kim (2020)	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและความสมดุลในชีวิตและงานในจากการทบทวนวรรณกรรมจากหลักฐานเชิงประจักษ์	Quantitative	นายจ้างพยายามมากขึ้นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน
3	Adnan Bataineh (2019)	ผลกระทบของสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานต่อผลงานพนักงานการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลในชีวิตการทำงาน ความสุข และพนักงานประสิทธิภาพ	Quantitative	สมดุลชีวิตการทำงานและความสุขส่งผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาคอุตสาหกรรมยาในจอร์แดนอย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในงา

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
4	Wardani & Firmansyah (2019)	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของคนงาน บทบาทของการจ้างงานและความเหนื่อยหน่ายของพนักงาน	Quantitative	ความผูกพันและความเบื่อหน่ายของพนักงานนั้นอธิบาย 17.6% เกี่ยวกับความแปรปรวนของการรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของผู้เข้าร่วม
5	Harini, Luddin, & Hamidah (2019)	สมดุลของชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจ ความผูกพันธ์ของอาจารย์ โดยความมุ่งมั่นของอาจารย์ต่อองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาและความยั่งยืนของมหาวิทยาลัยในยุคโลกาภิวัฒน์	Quantitative	อิทธิพลที่สำคัญระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กร นโยบายสมดุลชีวิตการทำงานระหว่างครอบครัวและสังคม นั้นส่งผลให้เพิ่มการมีส่วนร่วมของอาจารย์
6	Dayrit & Lacap (2020)	อิทธิพลของสมดุลชีวิตในการทำงานต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในหมู่คนงานในปัมปังกา ฟิลิปปินส์: สมการโครงสร้างแนวทางการสร้างแบบจำลอง	Quantitative	เกิดอิทธิพลของสมดุลชีวิตในการทำงานต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานของหมู่คนงานในปัมปังกา ฟิลิปปินส์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึง

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				พอใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญและในเชิงบวก
7	Yang, F., Liu, J., Huang, X., Qian, J., Wang, T., Wang, Z., & Yu, H. (2018).	การสนับสนุนการกำกับดูแลเพื่อการพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและผลลัพธ์ในอาชีพอย่างไร: บทบาทการกลั่นกรองความสามารถในการทำงาน	Quantitative	การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในอาชีพและการเลื่อนตำแหน่ง
8	Ali, Z., Bashir, M., & Mehreen, A. (2019)	การจัดการประสิทธิผลขององค์กรผ่านการจัดการความสามารถและการพัฒนาอาชีพ: บทบาทไกล่เกลี่ยของการมีส่วนร่วมของพนักงาน	Quantitative	การบริหารคนเก่งมีผลกระทบอย่างมากต่อความผูกพันของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาอาชีพมีผลอย่างมากต่อความผูกพันของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				นอกจากนี้ ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวกลางระหว่างแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคล (การจัดการความสามารถและการพัฒนาอาชีพ) และประสิทธิผลขององค์กร
9	Hafner, M., Andersson, F. L., Burtea, T., van Stolk, C., Whitmore, M., Yerushalmi, E., & Troxel, W. M. (2020)	การประเมินภาระในที่ทำงาน: ความเชื่อมโยงระหว่างความว่างเปล่าในตอนกลางคืน, ความเป็นอยู่ที่ดี, การมีส่วนร่วมในงาน และประสิทธิภาพการทำงาน	Quantitative	ผลการศึกษาเน้นย้ำถึงความสำคัญของการนอนหลับให้เพียงพอในเวลากลางคืน เพราะส่งผลมีประสิทธิภาพในการทำงาน
10	Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021).	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เป็นพิษส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างไร: บทบาทไกล่เกลี่ยของการสนับสนุนองค์กรและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน	Quantitative	1) ความรู้สึกที่มาพร้อมกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เป็นพิษ เช่น การล่วงละเมิด การกลั่นแกล้งและการกดขี่ข่มเหงอาจส่งผลเสียและนำไปสู่ความเครียดที่ไม่จำเป็น ความเหนื่อยหน่าย ภาวะซึมเศร้า

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				และความวิตกกังวลในหมู่คนงาน 2) ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานกับงานและองค์กร 3) การสนับสนุนจากองค์กรยังเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานกับงาน สรุปได้ว่าเมื่อคนงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร พวกเขาจะรู้สึกถึความเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง
11	Franzen-Waschke, U. (2021)	ความเป็นอยู่ที่ดีและการมีส่วนร่วมในสภาพแวดล้อมการทำงานแบบไฮบริด	Quantitative	ความเป็นอยู่ที่ดีและการมีส่วนร่วมเป็นโครงสร้างทางจิตวิทยาที่ซับซ้อน ดังนั้นการออกแบบและกำหนดสถานที่ทำงานแห่งอนาคตทำให้พนักงานรู้สึกดีมีส่วนร่วม และส่งผลลัพธ์ที่ดีทางธุรกิจโดยให้พนักงานเลือกได้ว่า

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				จะทำงานที่สำนักงาน ทำงานจากที่บ้านหรือทั้งสองอย่างผสมกันก็ได้
12	Landaud, F. (2021).	จากการจ้างงานสู่การมีส่วนร่วม งานที่มั่นคง งานชั่วคราว และสัมพันธภาพการอยู่ร่วมกัน	Quantitative	งานที่มั่นคงเพิ่มความน่าจะเป็นในการที่จะสร้างครอบครัวของผู้ชายและผู้หญิง
13	Srinivas, R. V. (2021).	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กระดาษทบทวนความผูกพันของพนักงาน	Quantitative	จากการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานส่งผลให้การออกจากงานของพนักงานลดลง ทั้งยังเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับพนักงานการตัดสินใจและส่งผลต่อความจงรักภักดี
14	Concepcion, H. M. (2020)	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการ-ลูกจ้าง รางวัลพนักงานและความผูกพันของพนักงาน	Quantitative	ผู้นำองค์กรที่จัดทำโปรแกรมการให้รางวัลที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถบรรลุผลการ

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				ปฏิบัติงานและสามารถทำกำไรให้บริษัทได้สูงขึ้น
15	Brohi, N. A., Abdullah, M. M. B., Khan, A. M., Dahri, A. S., Ali, R., & Markhand, K. H. (2018).	คุณภาพการสื่อสาร ความชัดเจนของงาน การสนับสนุนหัวหน้างาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลในปากีสถาน: อิทธิพลที่กลั่นกรองจากการรับรู้ถึงความเป็นธรรม	Quantitative	บทบาทปฏิสัมพันธ์ของการรับรู้ความเป็นธรรมในความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการสื่อสาร ค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกับความพึงพอใจในงาน
16	Haas, E. J., & Yorio, P. L. (2021).	การปฏิบัติตามความปลอดภัยด้านพฤติกรรมในสภาพแวดล้อมการทำเหมืองที่พึ่งพาอาศัยกัน: การสื่อสารของผู้บังคับบัญชา กระบวนการยุติธรรม และบทบาทการไกล่เกลี่ยของการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	Quantitative	การสื่อสารที่เป็นทางการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติตามความปลอดภัยของพนักงาน และเพิ่มการรับรู้ถึงความเป็นธรรมในงาน ส่วนการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ สามารถช่วยในการปรับตัวและช่วยเพิ่มการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้มีความสนิทสนมกันได้ ให้รู้สึกถึง

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				สภาพแวดล้อมที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน
17	Azmy, A. (2019).	ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	Quantitative	การสื่อสารและวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งจำเป็น ในการสร้างวัฒนธรรมที่มีความโปร่งใส สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร และมีส่วนในการปรับปรุงการมีส่วนร่วมของพนักงาน
18	Thelen, P. D. (2019)	รูปแบบอารมณ์ขันของหัวหน้างานและการสนับสนุนพนักงาน: โหมดการไกล่เกลี่ยแบบต่อเนื่อง	Quantitative	ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบอารมณ์ขันของผู้บังคับบัญชาส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และส่งผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร
19	Gupta, N., Pandla, K., & Nautiyal, J. P (2022)	บทบาทของการสื่อสารในการเพิ่มความสุขในสถานที่ทำงาน: การทบทวนวรรณกรรม	Quantitative	การสื่อสารเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการบ่งชี้ถึงความพอใจและความสุขในการทำงานของพนักงาน

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
20	ณิชาพร ฤทธิบูรณ์,สุธนา บุญเหลือ(2561)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทย	Quantitative	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในเรื่องของนโยบายการบริหารขององค์กรเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น
21	ทศพล คงทน(2563)	การนำแนวคิดการทำงานที่บ้านมาปรับใช้ในส่วนราชการ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	Quantitative	ปัจจัยด้านองค์การ มีผลต่อระดับความสามารถ ในการนำแนวคิดการทำงานที่บ้านมาปรับใช้ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
22	จิตรทิวัส พรพงษ์อภิสิทธิ์(2560)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :	Quantitative	ปัจจัยด้าน ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับ

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
		กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม		เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความต้องการรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร จากการทำการวิจัย ผู้ทำการวิจับพบว่าผู้ตอบแบบสอบมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับดี
23	วิศรุต เปี่ยมศิริ (2557)	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟูดส์ จังหวัดนครปฐม	Quantitative	1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟูดส์ จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟูดส์ จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างการทำงานและ

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัทเอ็นวายฟูดส์ จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
24	รัชนู นาจาน (2560)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา	Quantitative	1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต และด้านที่มีค่าเฉลี่ย

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				น้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 3) ผล

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .701
25	ธันวนี ประกอบของ (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่	Quantitative	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำ งานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการ

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				ทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
26	สิริพร มูลเมือง (2564)	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	Quantitative	1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดีมาก ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสใน

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				การพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่คานึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2. ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดีมาก ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ 4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมี 2 ปัจจัย คือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
27	ธีรดา หมวดจันทร์ (2562)	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพื้นที่เขตปลอดอากร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	Quantitative	การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อ

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
				องค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรนาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและโดยภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
28	อำพล ชะโยมชัย (2562)	การ ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภาคเอกชนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การใน	Quantitative	ปัจจัยทั้ง 8 ใน 2 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านองค์การและด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านองค์การ

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
		เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล		ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงสุดคือ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ปัจจัยพฤติกรรมผู้บริหาร ปัจจัยรายได้ค่าตอบแทน และปัจจัยสมดุลชีวิตกบงาน ตามลำดับ ในด้านแรงจูงใจ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงสุด คือ ปัจจัยระบบประเมินผล รองลงมาคือ ปัจจัยโอกาสในงาน ปัจจัยการแสดงความเห็น และปัจจัยความเชื่อมั่นในงาน ตามลำดับ โดยที่ปัจจัยข้างต้นส่งผลต่อระดับความผูกพันทางด้านกฎเกณฑ์สูงสุด รองลงมาคือด้านการทำงาน และด้านเจตคติ ตามลำดับ
29	สายสุนีย์ เกษม บุญยัง วิษณุมหิมาชัย	การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา	Quantitative	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การอย่างมีนัยสาคัญทางสถิติ

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
	และ ชัชชัย สุวรรณรัตน์ (2563)	พนักงานโรงแรมเครือข่ายภายในประเทศ ในเขตอา เภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่		โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันสูงสุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะองค์การรองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ตามลำดับ โดยที่ปัจจัยข้างต้นส่งผลต่อระดับความผูกพัน ทางด้านความเชื่อมันอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การสูงสุด รองลงมา คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การตามลำดับ
30	ณัฏฐ์ชวัล โกสัยกานนท์ และ ศรีรัฐ โกวงศ์	การศึกษาความผูกพันต่อองค์การ	Quantitative	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
	(2563)	ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ		โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยที่ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันสูงสุดคือ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์การ ปัจจัย ด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยที่ปัจจัยข้างต้นส่งผลต่อระดับความผูกพันทางความ ผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงสุดรองลงมาคือความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านความรู้สึกตามลำดับ

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
31	นัฏฐิกา บุญรักษาสัตย์	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Workfrom Home)	Quantitative	จากผลวิจัย ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม 3) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 4) การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัย

No	Author	Factors effecting employee engagement
1	Larasati & Hasanati (2018)	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน
2	Wood, Oh, Park, & Kim (2020)	ประสบการณ์การทำงานและความสมดุลของชีวิต
3	Adnan Bataineh (2019)	สมดุลชีวิตการทำงานและความสุข
4	Wardani & Firmansyah (2019)	การรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน
5	Harini, Luddin, & Hamidah (2019)	สมดุลชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน
6	Dayrit & Lacap (2020)	สมดุลชีวิตในการทำงาน
7	Yang, F., Liu, J., Huang, X., Qian, J., Wang, T., Wang, Z., & Yu, H. (2018).	การพัฒนาอาชีพ
8	Ali, Z., Bashir, M., & Mehreen, A. (2019)	การพัฒนาอาชีพ
9	Hafner, M., Andersson, F. L., Burtea, T., van Stolk, C., Whitmore, M., Yerushalmi, E., & Troxel, W. M. (2020)	ความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร
10	Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021).	ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในที่ทำงาน
11	Franzen-Waschke, U. (2021)	ความเป็นอยู่ที่ดีและการมีส่วนร่วม
12	Landaud, F. (2021).	ความมั่นคงในงาน
13	Srinivas, R. V. (2021).	การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น
14	Concepcion, H. M. (2020)	ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
15	Brohi, N. A., Abdullah, M. M. B., Khan, A. M., Dahri, A. S., Ali, R., & Markhand, K. H. (2018).	คุณภาพในการสื่อสารของหัวหน้างาน
16	Haas, E. J., & Yorio, P. L. (2021).	การสื่อสารของหัวหน้างาน
17	Azmy, A. (2019).	การสื่อสารของหัวหน้างาน

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัย

No	Author	Factors effecting employee engagement
18	Thelen, P. D. (2019)	รูปแบบการสื่อสารของหัวหน้างาน
19	Gupta, N., Pandla, K., & Nautiyal, J. P (2022)	การสื่อสารของหัวหน้างาน
20	ณิชาพร ฤทธิบูรณ์,สุธนา บุญเหลือ (2561)	ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
21	ทศพล คงทน (2563)	ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
22	จิตรทิวัส พรพงษ์อภิสิทธิ์ (2560)	ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
23	วิศรุต เปี่ยมศิริ (2557)	ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน
24	รัชนู นาจาน (2560)	คุณภาพในการสื่อสารของหัวหน้างาน
25	ธันวนี ประกอบของ (2560)	การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น
26	สิริพร มูลเมือง (2564)	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
27	ธีรดา หมวดจันทร์ (2562)	การมีส่วนร่วมของพนักงานและความสัมพันธ์
28	อำพล ชะโยมชัย (2562)	เพื่อนร่วมงาน
29	สายสุนีย์ เกษม บุญยัง วิษณุมหิมาชัย และ ชัชชัย สุวรรณรัตน์ (2563)	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
30	ณัฏฐ์ชวัล โกสัยกานนท์, ศรีรัฐ โกวงศ์ (2563)	ความมั่นคงในการทำงาน
31	นัฏฐิกา บุญรักษาสัตย์ (2564)	การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

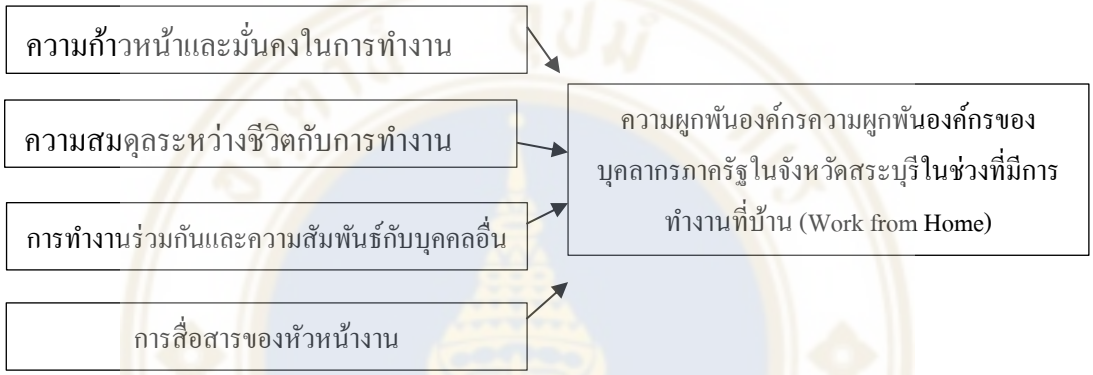
จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถยืนยันความสัมพันธ์และอิทธิพลเชิงบวกของตัวแปรต่าง ๆ ที่จะทำการศึกษาซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐาน ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ

บุคคลอื่น การสื่อสารของหัวหน้างานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

2.8 กรอบแนวคิดวิจัยและสมมติฐาน

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปกรอบแนวคิดวิจัยและสมมติฐาน ได้ดังนี้

2.8.1 กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.8.2 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

สมมติฐานที่ 2: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

สมมติฐานที่ 3 : การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

สมมติฐานที่ 4 : การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ผู้ศึกษาได้ศึกษาได้ออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

3.1 กลุ่มประชากรและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 กระบวนการเก็บข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีทางสถิติที่ใช้

3.1 กลุ่มประชากรและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรภาครัฐในฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสระบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 จำนวน 3,276 คน (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสระบุรี, 2565) และจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และ ระดับความคลาดเคลื่อนที่รับได้เท่ากับ 5% ซึ่งจะนำมาคำนวณดังนี้

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

โดย n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ของกลุ่มตัวอย่าง(Allowable Error) 5%

แทนค่า $\mathbf{n = \frac{3{,}276}{1+(3{,}276(0.05^2))}}$

$\mathbf{= 353.21}$

กำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร ใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่รับได้ที่ 5% กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 354 ราย (Yamane, 1973) เพื่อให้การเก็บข้อมูลของการตอบแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงมีการป้องกันเผื่อความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงสำรองแบบสอบถามเพิ่มอีก 31 ชุด เพื่อป้องกันการเสียหายหรือแบบสอบถามที่ได้ไม่ครบถ้วน การศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดขนาดตัวอย่างไว้ที่จำนวน 385 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี โดยแบบสอบถามได้มีการพัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่ได้จากข้อมูลทุติยภูมิเป็นหลัก แบบสอบถามจึงประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Closed ended questions) โดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Online questionnaire) ผ่านช่องทาง Google Form โดยมีรายละเอียดแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามส่วนที่ 1 แบบการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีและแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี มีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert scale)โดยจะนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยตามสูตรอันตรภาคชั้น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วย
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 : ผู้ศึกษาจะใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลลัพท์จากการใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์, 2539)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

ซึ่งในการวิเคราะห์ระดับจะมีการใช้เกณฑ์ชั้นของคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 = มีความสำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 = มีความสำคัญมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 = มีความสำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 = มีความสำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 = มีความสำคัญน้อยที่สุด

3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้มีการดำเนินงานในการออกแบบสอบถามและการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

ในขั้นตอนการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Content Validity) ได้นำฉบับร่างของแบบสอบถามไปทดสอบหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือตามเนื้อหา (Content Validity) วัตถุประสงค์และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) กับผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยหรือผู้เกี่ยวข้องกับงานที่วิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ

ความถูกต้องของเนื้อหาสาระและมาตรวัดในข้อคำถาม ให้เกิดความครอบคลุมและครบถ้วนในประเด็นที่ศึกษาวิจัย และนำไปปรับปรุงแก้ไขปรับแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญสำหรับเกณฑ์ในการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้แต่สำหรับข้อคาถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2550, หน้า 60-61)

การกำหนดคะแนนสำหรับพิจารณาคำถามแต่ละข้อของผู้เชียวชาญเป็นดังนี้

ให้ +1 คะแนน ถ้าแน่ใจว่าคำถามนี้ สอดคล้องตรงกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ 0 คะแนน ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามนี้ สอดคล้องตรงกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ -1 คะแนน ถ้าแน่ใจว่าคำถามนี้ไม่สอดคล้องตรงกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ในขั้นตอนการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ไปทำการทดลอง(Pretest) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่และมีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบ Pretest มาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์และพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมของทุกคำถาม (Corrected Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับว่าเป็นข้อคำถามที่ดีและคัดเลือกมาเป็นข้อคำถามของแบบสอบถามได้

จากนั้นทำการปรับปรุงรูปแบบแบบสอบถามอีกครั้งโดยตัดข้อความที่มีความเชื่อมั่นน้อยกว่า 0.7 ออกแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง เพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จากนั้นนำไปพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ไม่พบข้อความที่มีความเชื่อมั่นน้อยกว่า 0.7 จึงถือได้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อถือ แล้วจึงได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์และค่าความน่าเชื่อถือของมาตรวัดที่แสดงในตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด

ปัจจัย	รายการวัดหรือจำนวนข้อคำถาม	ดัดแปลงจาก	ค่าความเชื่อมั่น
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Career Progression)	1. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.92

	2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ 3.ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้ 4.ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้ 5.ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้าและเติบโตได้ในอนาคต 6.ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง		
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance)	1.ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ 2.ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน 3.ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.77

	4.ที่ทำงานมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้(รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ) 5.ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม		
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Teamwork)	1. การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม 2. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี 3. งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ 4.งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.80

การสื่อสารของหัวหน้างาน (Leader Communications)	1.ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอ ๆ 2.นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์ 3. ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล(Email)นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม 4. ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความผ่านการส่งข้อความ(Instant Messenger) 5. ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม	Juan Beristain & Zorrilla (2011)	0.70
ความผูกพันองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement)			
● **ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร**	1.ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.79

	2.ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรเสมอ 3.ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข 4.ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม 5.ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป		
• **ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร**	1. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ 2.ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักหากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสาเร็จตามเป้าหมาย 3.วิธีปฏิบัติงานในองค์กรสร้างแรงจูงใจในการทางานให้แก่ท่าน	Ho,Svein, & Pham (2011)	0.88

	4.ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร		
• **ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร**	1.ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร 2.ท่านพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม 3.ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ 4.ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	Bao, Bao, & Sheng(2011)	0.74

3.4 กระบวนการในการเก็บข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) งานวิจัยนี้ได้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากการค้นคว้าหนังสือทางวิชาการ เอกสาร บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจะเป็นรูปแบบของแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบ แบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม และได้ปรึกษาขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้การวิจัยครอบคลุมตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมถึงคำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กร

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

ส่วนที่ 2-3 ของ แบบสอบถามเป็นลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท(Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

สถานที่ที่จะเข้าถึงผู้เข้าร่วมวิจัย 123 ศาลากลางจังหวัดสระบุรี ต.ตะกุด อ.เมือง สระบุรี จ.สระบุรี 18000

กระบวนการเข้าถึงผู้เข้าร่วมวิจัย ขอความร่วมมือจากบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งที่เคยทำงานด้วยกัน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและคนที่รู้จักที่มีคุณสมบัติอยู่ในข่ายกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายถึงหัวข้องานวิจัยที่กำลังศึกษาอยู่ และส่ง Link แบบสอบถามให้แก่บุคลากรท่านนั้นผ่านช่องทางติดต่อที่สามารถรับURLได้ แล้วให้บุคลากรตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google Form โดย

1. ให้กลุ่มตัวอย่างทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาก่อนเริ่มทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์

2. หากยินดีที่จะเข้าร่วมงานวิจัย ให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยกดปุ่มยืนยันการเข้าร่วมงานวิจัยในแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์

3. หลังจากผู้เข้าร่วมงานวิจัยยืนยันการเข้าร่วมในการให้ข้อมูลในการศึกษาแล้ว ในหน้าแรกจะมีการระบุถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้นและจะไม่มีการระบุตัวตนแต่อย่างใด

4. ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีทางสถิติที่ใช้

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 385 ชุดแล้วนั้น ทางผู้ศึกษาจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ หรือ SPSS (Statistic Package for The Social Science) เพื่อมาประมวลผลตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนนี้ได้ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณา(Descriptive Statistic) ลักษณะแบบสอบถามเป็นรูปแบบการตรวจสอบรายการและใช้วิธีการหาความถี่(Frequency) เพื่อสรุปออกมาเป็นร้อยละ โดยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน

2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีนั้นเป็นแบบสอบถามกลุ่มมาตราส่วนแบบประมาณค่า วิเคราะห์โดยการใช้ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

3. แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีเป็นแบบสอบถามกลุ่มมาตราส่วนแบบประมาณค่า วิเคราะห์โดยการใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเช่นกัน

4. การทดสอบสมมติฐานวิจัยที่ 1 – 4 เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้พิจารณาในการศึกษาและหาอิทธิพลของตัวแปรต้นไปสู่ตัวแปรตามโดยการใช้ดังต่อไปนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) อีกครั้ง ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ (Coefficient) ตามวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) และข้อคำถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.7 จึงนำไปใช้วิเคราะห์ต่อไป

2) ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s correlation Coefficient) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยการทำการทดสอบการหาค่า P–Value เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า r มีความหมาย ดังนี้ (ชัยวัฒน์ ลี้พูล-ทรัพย์, 2556)

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
4. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ กำหนดได้ดังนี้

ถ้า r มีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ถ้า r มีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ถ้า r มีค่าน้อยกว่า 0.3 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) คือการศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามและทำการระบุว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญ โดยการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณด้วยวิธีการสุ่มแบบอาศัยความสะดวกซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรภาครัฐในฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสระบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 จำนวน 3,276 คน และจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และ ระดับความคลาดเคลื่อนที่รับได้เท่ากับ 5% กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้เป็น 354 กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บกลุ่มตัวอย่างได้ 472 คน ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่จำนวนที่กำหนดไว้ และมีกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการคัดกรอง 415 คน ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาวิเคราะห์ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ผู้วิจัยจึงแบ่งการวิเคราะห์เป็น 4 ส่วนดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Coefficient)

4.4.2 สรุปกรอบแนวคิดตามข้อเสนอในการศึกษาวิจัย

4.4.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติสหสัมพันธ์(Person's Correlations Coefficient)

4.4.4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ(Multiple Regression Analysis)

4.5 สรุปกรอบแนวคิดวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson Correlation)

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

H0 แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H1 แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนามาสร้างสมการพยากรณ์ซึ่ง เป็นค่าUnstandardized Coefficient

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนามาสร้างสมการพยากรณ์ซึ่งเป็นค่าStandardized Coefficient

t แทน ค่าสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบ T

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

R Square แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient Determination)

IV1 แทน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

IV2 แทน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม

IV3 แทน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

IV4 แทน การสื่อสารของหัวหน้างาน

DV แทน ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่คำถามคัดกรอง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.1 คำถามคัดกรอง

(n = 415)

คำถามคัดกรอง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เป็นบุคลากรภาครัฐ	415	100
ทำงานในจังหวัดสระบุรี	415	100
มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	415	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 472 คน ซึ่งมีผู้ที่ผ่านการคัดกรองจำนวน 415 คน

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

(n = 415)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	256	61.7
หญิง	159	38.3
รวม	415	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นเพศชายโดยมีจำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 159 คิดเป็นร้อยละ 38.3

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

(n = 415)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	74	17.8
31 – 40 ปี	247	59.5
41 – 50 ปี	84	20.2
51 ปี ขึ้นไป	10	2.4
รวม	**415**	**100.0**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปีโดยมีจำนวน 247 คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาอันดับสอง คือ 41 – 50 ปีโดยมีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 อันดับที่สาม คือ อายุ21 – 30 ปีโดยมีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และอันดับสุดท้ายอายุ51 ปี ขึ้นไปโดยมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 415)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	11.1
ปริญญาตรี	245	59.0
ปริญญาโท	117	28.2
ปริญญาเอก	7	1.7
รวม	**415**	**100.0**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีโดยมีจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาอันดับที่สอง คือ ปริญญาโทโดยมีจำนวน 117 คนคิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมาอันดับที่สาม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีโดยมีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และอันดับสุดท้ายปริญญาเอกโดยมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 415)

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	179	43.1
สมรส	147	35.4
หย่าร้าง	80	19.3
แยกกันอยู่	9	2.2
รวม	415	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาอันดับที่สอง คือ สมรสโดยมีจำนวน 147 คนคิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมาอันดับที่สาม คือ หย่าร้างโดยมีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และอันดับสุดท้าย แยกกันอยู่โดยมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน

(n = 415)

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	46	11.1
1 – 3 ปี	217	52.3
4 – 6 ปี	124	29.9
มากกว่า 6 ปี	28	6.7
รวม	**415**	**100.0**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 – 3 ปี มีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาอันดับที่สอง คือ 4 – 6 ปีโดยมีจำนวน 124 คนคิดเป็นร้อยละ 29.9 รองลงมาอันดับที่สาม คือ ต่ำกว่า 1 ปีโดยมีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และอันดับสุดท้าย มากกว่า 6 ปีโดยมีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 415)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	27	6.5
15,001 – 25,000 บาท	256	61.7
25,001 – 35,000 บาท	115	27.7
มากกว่า 35,001 บาท	17	4.1
รวม	**415**	**100.0**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน15,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาอันดับที่สอง คือ 25,001 – 35,000 บาท โดยมีจำนวน 115 คนคิดเป็นร้อยละ 27.7 รองลงมาอันดับที่สาม คือ ต่ำกว่า 15,000 บาท โดยมีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และอันดับสุดท้ายมากกว่า 35,001 บาท โดยมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ประกอบไปด้วยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างาน โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	18	117	160	83	37	3.01	1.007	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ	28	110	121	70	86	3.18	1.226	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้	26	111	112	73	93	3.23	1.241	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้	22	104	132	74	83	3.22	1.181	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้าและเติบโตได้ในอนาคต	0	80	108	137	90	3.57	1.033	เห็นด้วยมาก
ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง	21	88	126	94	86	3.33	1.169	เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ย						**3.26**	**1.14**	**เห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.26,S.D.=1.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมากเรื่องเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้าและเติบโตได้ในอนาคต ($\bar{x}$=3.57,S.D.=1.03) รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลางเรื่องสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง ($\bar{x}$=3.33,S.D.=1.16) เห็นด้วยปานกลางเรื่อง ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{x}$=3.23,S.D.=1.24) เห็นด้วยปานกลางเรื่ององค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้ ($\bar{x}$=3.22,S.D.=1.18) เห็นด้วยปานกลางเรื่ององค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ ($\bar{x}$=3.18,S.D.=1.22) และเห็นด้วยมากมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x}$=3.01,S.D.=1.00)

ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ	19	101	134	92	69	3.22	1.126	เห็นด้วยปานกลาง
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน	30	114	126	63	82	3.13	1.222	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่	34	104	129	68	80	3.13	1.224	เห็นด้วยปานกลาง
องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ)	26	120	126	76	67	3.09	1.168	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	31	102	130	74	78	3.16	1.205	เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ย						**3.15**	**1.19**	**เห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$=3.15,S.D.=1.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นเห็นด้วยปานกลางเรื่องภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ($\bar{x}$=3.22,S.D.=1.12) เรื่องมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ($\bar{x}$=3.16,S.D.=1.20) เรื่องปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานใน

แต่ละวัน ($\bar{x}$=3.13,S.D.=1.22) เรื่องมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่($\bar{x}$=3.13,S.D.=1.22) และเรื่ององค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้(รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ) ($\bar{x}$=3.09,S.D.=1.16)

ตารางที่ 4.10 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม	17	83	139	88	88	3.35	1.14	เห็นด้วยปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี	38	93	123	88	73	3.16	1.22	เห็นด้วยปานกลาง
งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ	33	80	117	93	92	3.32	1.24	เห็นด้วยปานกลาง
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	20	108	113	89	85	3.27	1.19	เห็นด้วยปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน	22	86	142	74	91	3.30	1.18	เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ย						**3.28**	**1.19**	**เห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$=3.14,S.D.=1.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นเห็นด้วยปานกลางเรื่อง การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$=3.35,S.D.=1.14) เรื่องงานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ ($\bar{x}$=3.32,S.D.=1.24) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน($\bar{x}$=3.30,S.D.=1.18) เรื่องโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน ($\bar{x}$=3.27,S.D.=1.19) และเรื่องเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี ($\bar{x}$=3.16,S.D.=1.22)

ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน

การสื่อสารของหัวหน้างาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ	25	126	114	73	77	3.12	1.21	เห็นด้วยปานกลาง
นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์	41	137	102	66	69	2.96	1.25	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล์ (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมล์ของทีม	42	136	109	62	66	2.94	1.23	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger)	39	133	101	55	87	3.04	1.29	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านานมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม	33	145	101	56	80	3.01	1.26	เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ย						3.01	1.25	**เห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้านการสื่อสารของหัวหน้างานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$=3.01,S.D.=1.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยปานกลางเรื่อง

ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ ($\bar{x}$=3.12,S.D.=1.21) เรื่องท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger) ($\bar{x}$=3.04,S.D.=1.29) ท่านานมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม ($\bar{x}$=3.01,S.D.=1.26) เรื่องนอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์ ($\bar{x}$=2.96,S.D.=1.25) และท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล์ (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมล์ของทีม ($\bar{x}$=2.94,S.D.=1.23)

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ประกอบไปด้วยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างาน สามารถสรุปการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละของทั้ง 4 ปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)	**ค่าเฉลี่ย**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**แปรผลระดับความเห็น**
ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.26	1.14	ปานกลาง
ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	3.15	1.19	ปานกลาง
ปัจจัยการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.28	1.19	ปานกลาง
ปัจจัยการสื่อสารของหัวหน้างาน	3.01	1.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 การแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละของทั้ง 4 ปัจจัย ประกอบไปด้วยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน($\bar{x}$=3.26,S.D.=1.14) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ($\bar{x}$=3.15,S.D.=1.19) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{x}$=3.28,S.D.=1.19) และการสื่อสารของหัวหน้างาน($\bar{x}$=3.01,S.D.=1.25) พบว่า ผลระดับความเห็นอยู่ที่ ระดับปานกลาง ทั้งหมด

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้	17	85	166	103	44	3.17	1.01	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ	35	90	131	77	82	3.20	1.22	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	24	83	114	94	100	3.39	1.21	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	19	106	132	69	89	3.25	1.19	เห็นด้วยปานกลาง
ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	24	97	130	87	77	3.23	1.17	เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ย						**3.25**	**1.16**	**เห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x}$=3.25,S.D.=1.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยปานกลางเรื่องาปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ($\bar{x}$=3.39,S.D.=1.16) การทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ($\bar{x}$=3.39,S.D.=1.19) มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ($\bar{x}$=3.23,S.D.=1.17) มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ ($\bar{x}$=3.20,S.D.=1.22) และมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้ ($\bar{x}$=3.17,S.D.=1.01)

ตารางที่ 4.14 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	19	77	131	100	88	3.39	1.15	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	24	98	116	96	81	3.27	1.19	เห็นด้วยปานกลาง
วิธีปฏิบัติงานในองค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน	24	74	139	85	93	3.36	1.18	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านพร้อมที่จะทำทุกย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	23	89	133	68	102	3.33	1.22	เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ย						**3.34**	**1.18**	**เห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{x}$=3.34,S.D.=1.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยปานกลางเรื่องเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{x}$=3.39,S.D.=1.15) วิธีปฏิบัติงานในองค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน ($\bar{x}$=3.36,S.D.=1.18) พร้อมที่จะทำทุกย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{x}$=3.33,S.D.=1.22) และเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x}$=3.27,S.D.=1.19)

ตารางที่ 4.15 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร	26	94	116	104	75	3.26	1.18	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	24	104	121	86	80	3.23	1.19	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ	26	94	121	90	84	3.27	1.20	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	25	89	118	99	84	3.31	1.19	เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ย						**3.27**	**1.19**	**เห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{x}$=3.27,S.D.=1.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยปานกลาง เรื่องท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ($\bar{x}$=3.31,S.D.=1.19) รักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ($\bar{x}$=3.27,S.D.=1.20) พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร ($\bar{x}$=3.26,S.D.=1.18) และพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{x}$=3.23,S.D.=1.19)

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีประกอบไปด้วยความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สามารถสรุปการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละทั้ง 3 ปัจจัย ได้ดังนี้

ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี	**ค่าเฉลี่ย**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**แปรผลระดับความเห็น**
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.25	1.16	ปานกลาง
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.34	1.18	ปานกลาง
ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.27	1.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 การแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละของทั้ง 3 ปัจจัย ประกอบไปด้วยความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร($\bar{x}$=3.25,S.D.=1.16) ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{x}$=3.34,S.D.=1.18) และความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{x}$=3.27,S.D.=1.19) พบว่า ผลระดับความเห็นอยู่ที่ ระดับปานกลางทั้งหมด

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

สมมติฐานที่ 2: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

สมมติฐานที่ 3 : การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

สมมติฐานที่ 4 : การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

4.4.1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Coefficient) ตามวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) และข้อคำถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.7 จึงจะนำไปใช้วิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด

ปัจจัย	รายการวัดหรือจำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Career Progression)	1. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ 3.ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้ 4.ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้	0.93

	5.ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้าและเติบโตได้ในอนาคต 6.ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง	
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance)	1.ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ 2.ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน 3.ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่ 4.ที่ทำงานมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้(รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ) 5.ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	0.94
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Teamwork)	1. การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม 2. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี 3. งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ	0.95

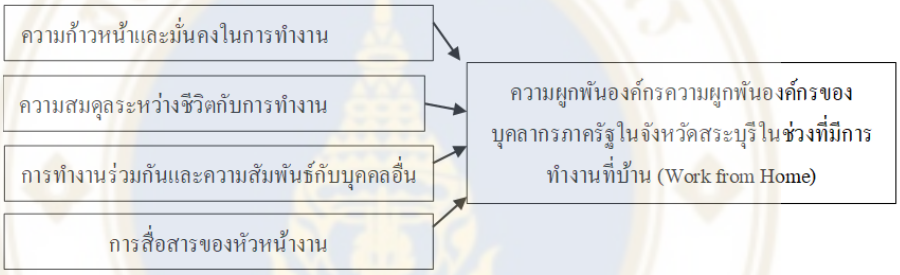
	4.งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน	
การสื่อสารของหัวหน้างาน (Leader Communications)	1.ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ 2.นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์ 3. ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล(Email)นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม 4. ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความผ่านการส่งข้อความ(Instant Messenger) 5. ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม	0.94
ความผูกพันองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement)		
● **ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร**	1.ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้ 2.ท่านมีความเชื่อมันและศรัทธาในองค์กรเสมอ	0.93

	3.ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข 4.ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม 5.ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านยังเลือกที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	
• **ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร**	1. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ 2.ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสาเร็จตามเป้าหมาย 3.วิธีปฏิบัติงานในองค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน 4.ท่านพร้อมที่จะทำทุกย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	0.94
• **ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร**	1.ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร 2.ท่านพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม 3.ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ 4.ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	0.92

ตารางที่ 4.17 ผลที่ได้จากการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของมาตราที่สร้างขึ้นเพื่อวัด Construct ต่าง ๆ ของการศึกษานี้ ใช้ค่าสัมประสิทธิอัลฟ่าของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นการตรวจสอบ ความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จะพบว่าผลวิเคราะห์ค่าครอนบาร์คแอลฟ่ามากกว่า 0.7 จึงถือว่าการเก็บข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ

4.4.2 สรุปกรอบแนวคิดตามข้อเสนอในการศึกษาวิจัย

ปัจจัยในข้อคำถามมีองค์ประกอบเดียวกันตามกรอบแนวคิดงานวิจัย จึงนำไปสู่การสรุปกรอบแนวคิดตามข้อเสนอในการศึกษาวิจัย (Proposed conceptual framework) ดังภาพที่ 4.1 สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Person's Correlations Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ในลำดับถัดไปได้



ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดตามข้อเสนอในการศึกษาวิจัย (Proposed conceptual framework)

4.4.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Correlations Coefficient)

เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตันและตัวแปรตามโดยการทำการทดสอบการหาค่า P–Value เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถแจกแจงแต่ละสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

H0 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

H1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ตารางที่ 4.18 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)				
ตัวแปร	R	Sig.(2talied)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	.913**	.000	มาก	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (Sig <0.01) โดยมีค่าสัมประสิทธิสัมพันธ์ในระดับสูง (r = .913) ในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ปฏิเสธ H0 และยอมรับ H1

สมมติฐานที่ 2: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

H0: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

H1: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ตารางที่ 4.19 ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)				
ตัวแปร	**R**	**Sig.(2talied)**	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.880**	.000	มาก	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (Sig <0.01) โดยมีค่าสัมประสิทธิสัมพันธ์ในระดับสูง (r = .880) ในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ปฏิเสธ H0 และยอมรับ H1

สมมติฐานที่ 3 : การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

H0: การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

H1: การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ตารางที่ 4.20 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)				
ตัวแปร	**R**	**Sig.(2talied)**	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	.939**	.000	มาก	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (Sig <0.01) โดยมีค่าสัมประสิทธิสัมพันธ์ในระดับสูง (r = .939) ในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ปฏิเสธ H0 และยอมรับ H1

สมมติฐานที่ 4 : การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

H0: การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

H1: การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ตารางที่ 4.21 ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)				
ตัวแปร	R	Sig.(2talied)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน	.927**	.000	มาก	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (Sig <0.01) โดยมีค่าสัมประสิทธิสัมพันธ์ในระดับสูง (r = .927) ในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ปฏิเสธ H0 และยอมรับ H1

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (IV1) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (IV2) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (IV3) การสื่อสารของหัวหน้างาน (IV4) และความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (DV) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (IV1) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (IV2) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (IV3) การสื่อสารของหัวหน้างาน (IV4) และความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (DV) มีค่า Sig. (2-talied) เท่ากับ 0.000 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือ ปัจจัยทั้ง 4 ข้างต้นมี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.22 ภาพรวมผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (IV1) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (IV2) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (IV3) การสื่อสารของหัวหน้างาน (IV4) และความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (DV)

	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	การสื่อสารของหัวหน้างาน	ความผูกพันองค์กรของบุคลากร
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	1				
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	.878**	1			
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.915**	.869**	1		
การสื่อสารของหัวหน้างาน	.905**	.881**	.921**	1	
ความผูกพันองค์กรของบุคลากร	.913**	.884**	.939**	.927**	1

จากตารางที่ 4.22 พบว่าการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือ ปัจจัยทั้ง 4 ข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4.4.4 ผลการวิเคราะห์ตามสมติฐานการวิจัยโดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.23 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (DV)

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) มาทำการแปลผลตามสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) โดยการกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งใช้การนำซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) ได้แก่ ค่าสถิติทดสอบ F และค่า P-Value หรือ Sig. เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957[a]	0.916	0.916	0.30002

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พบว่าค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.916 แสดงถึงตัวแปรอิสระทั้ง 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (IV1) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (IV2) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (IV3) การสื่อสารของหัวหน้างาน (IV4) โดยที่ตัวแปรต้นทั้ง 4 ปัจจัย สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของตัวแปรตามได้ และสามารถร่วมกันอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (DV) ได้ร้อยละ 91.6 และที่เหลือร้อยละ 8.4 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ(Multiple Regression) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (DV)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.255	.053		4.833	.000
	ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	.166	.042	.159	3.935	.000
	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.129	.032	.135	4.050	.000
	การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.404	.040	.425	9.994	.000
	การสื่อสารของหัวหน้างาน	.250	.038	.273	6.524	.000

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

จากตารางที่ 4.24 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวที่ได้จากการวิเคราะห์ค่านัยสำคัญของสถิติ สามารถสรุปผลและแปลความหมายจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน(IV1) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)(DV)

H0: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

H1: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. (P-Value) อยู่ที่ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงแสดงการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือ ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน(IV1) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน(IV2) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)(DV)

H0: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

H1: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. (P-Value) อยู่ที่ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงแสดงการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (IV2) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น(IV3) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)(DV)

H0: การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

H1: การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. (P-Value) อยู่ที่ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงแสดงการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น(IV3) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน(IV4) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)(DV)

H0: การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

H1: การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. (P-Value) อยู่ที่ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงแสดงการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือ การสื่อสารของหัวหน้างาน(IV4) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Unstandardized Coefficients Beta) จากตาราง 4.24 ข้างต้น จึงสามารถเขียนสมการถดถอยเชิงเส้น ได้ดังนี้

DV = 0.159(IV1) + 0.135(IV2) + 0.425(IV3) + 0.273(IV4)

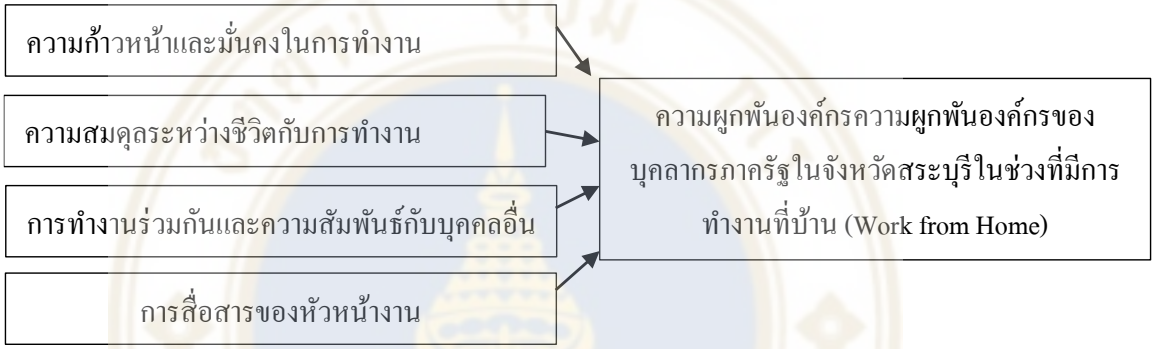
จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (IV1) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (IV2) ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (IV3) และปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน (IV4) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) มีค่า Sig. (P-Value) อยู่ที่ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงแสดงการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานทั้ง 4 ปัจจัย

ตารางที่ 4.25 สรุปสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

สมมติฐานงานวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 : ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)	**ยอมรับ**
สมมติฐานที่ 2: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)	**ยอมรับ**
สมมติฐานที่ 3 : การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)	**ยอมรับ**
สมมติฐานที่ 4 : การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)	**ยอมรับ**

ตารางที่ 4.25 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (IV1) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (IV2) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (IV3) การสื่อสารของหัวหน้างาน (IV4) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (DV) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1-4

4.5 สรุปกรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 4.2 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากภาพที่ 4.2 สรุปกรอบแนวคิดวิจัย จากกรอบแนวคิดงานวิจัยหลังจากทำการวิเคราะห์ผลข้อมูล พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ปัจจัย อันประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน มีค่า Significant < 0.05 จึงสนันสนุนปัจจัยทั้ง 4 ด้าน และสามารถอธิบายถึงปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และเพื่อศึกษาแนวทางในการเพิ่มความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จากประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรข้าราชการในฝ่ายพลเรือน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำแนกตามประเภทข้าราชการและพื้นที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสระบุรีจำนวน 3,276 คน (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสระบุรี, 2565) และจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และ ระดับความคลาดเคลื่อนที่รับได้เท่ากับ 5% ซึ่งจะนำมาคำนวณกำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร ใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่รับได้ 5% กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 354 ราย (Yamane, 1973) เพื่อให้การเก็บข้อมูลของการตอบแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงมีการป้องกันเผื่อความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงสำรองแบบสอบถามเพิ่มอีก 31 ชุด เพื่อป้องกันการเสียหายหรือแบบสอบถามที่ได้ไม่ครบถ้วน การศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดขนาดตัวอย่างไว้ที่จำนวน 385 ตัวอย่าง เครื่องมือการวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีแบบสอบถามได้มีการพัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่ได้จากข้อมูลทุติยภูมิเป็นหลัก แบบสอบถามจึงประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Closed ended questions) โดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Online questionnaire) ผ่านช่องทางGoogle Form โดยมีรายละเอียดแต่ละส่วนดังต่อไปนี้ส่วนที่ 1: แบบสอบถามส่วนที่ 1 แบบการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2: แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert scale)โดยจะนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยตามสูตรอันตรภาคชั้น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) อีกครั้ง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์(Coefficient) และข้อคำถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.7 จึงนำไปใช้วิเคราะห์ต่อไป

และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation Coefficient) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยการทำการทดสอบการหาค่า P–Value เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) คือการศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามและทำการระบุว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญ โดยการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ผลการศึกษาจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลข้อมูลด้านข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น(Coefficient of Reliability)

5.2.2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

5.2.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis)

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

5.5 ข้อจำกัดในงานวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลข้อมูลด้านข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นเพศชายโดยมีจำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปีโดยมีจำนวน 247 คิดเป็นร้อยละ 59.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีโดยมีจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี

สถานภาพโสดมีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 – 3 ปี มีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7

5.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ ด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้าและเติบโตได้ในอนาคต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือ มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรเห็นความสำคัญและต้องการที่จะรักษาท่านไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรส่งเสริมให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือ มีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้(รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

4) ด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือ มีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือ นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ มีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล(Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ

การทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือ ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ยังเลือกที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นบุคลากรในองค์กรนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2) ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ วิธีปฏิบัติงานในองค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือ พร้อมที่จะทำทุกย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ เต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3) ด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มี รักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือ พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ พอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ยอมรับสมมติฐานที่1 : ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)เนื่องจาก มีค่า Sig. (P-Value) อยู่ที่ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงแสดงการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1)

ยอมรับสมมติฐานที่ 2: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)เนื่องจาก มีค่า Sig. (P-Value) อยู่ที่ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงแสดงการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1)

ยอมรับสมมติฐานที่ 3 : การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน

(Work from Home) เนื่องจาก มีค่า Sig. (P-Value) อยู่ที่ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงแสดงการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1)

ยอมรับสมมติฐานที่ 4 : การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เนื่องจาก มีค่า Sig. (P-Value) อยู่ที่ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงแสดงการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1)

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability)

กลุ่มตัวอย่างมีค่าความเชื่อมั่นที่อยู่ในระดับยอมรับได้ คือ มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปทั้ง 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยนี้มาทดสอบสมมติฐาน

5.2.2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผลการทดสอบพบว่าทั้ง 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
ซึ่งมีปัจจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆ ดังนี้

1.การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่(ธันวนี ประกอบของ ,2560) สอดคล้องกับปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

2.การศึกษาผลกระทบของความสมดุลระหว่างชีวิตและงานต่อความผูกพันของพนักงานในยุคมิลเลนเนียล(Larasati & Hasanati,2018) สอดคล้องกับปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3. การศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภาคเอกชนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล(อำพล ชะโยมชัย ,2562) สอดคล้องกับปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

4. การศึกษาบทบาทของการสื่อสารในการเพิ่มความสุขในสถานที่ทำงาน(Gupta, N., Pandla, K., & Nautiyal, J. P,2022) การศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (Azmy A., 2019) สอดคล้องกับปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน

5.2.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จากผลการวิจัยผู้วิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันประชาชนคนไทยให้ความสำคัญกับการเลือกประกอบอาชีพ มองหาความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะผูกพันกับองค์กรในระยะยาว ซึ่งหากองค์กรภาครัฐสามารถมอบความมั่นคงในอาชีพให้ความสำคัญกับบุคลากรและแสดงให้เห็นถึงการที่อยากจะรักษาบุคลากรนั้นไว้ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรนั้นมีความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ จนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันและสามารถปฏิบัติงานต่อไปในองค์กรได้อย่างมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Woodruffe (2006) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงานบุคคลจะตั้งเป้าหมายตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปเก็บไว้ในใจ โดยขอบเขตนั้นขึ้นอยู่กับการมองเกี่ยวกับงานที่จะให้โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแค่ไหน การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลทั่วไปและโดยเฉพาะบุคคลที่มีศักยภาพสูงชอบที่จะสามารถจัดการกับงานตนเองได้โดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srinivas (2021) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กระดาษทบทวนความผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กระดาษทบทวนความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ ธันวนี ประกอบของ (2560) ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะ การที่บุคลากรมีความรู้สึกระหว่างชีวิตกับการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม มีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน รวมไปถึงองค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้(รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ) มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี อ่านหนังสือพัฒนาศักยภาพตัวเอง ทำความสะอาดหรือจัดระเบียบบ้าน ก็สามารถช่วยเสริมคุณค่าให้กับชีวิตของบุคลากรได้มากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973: 12-16) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ไว้ดังนี้ การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความคร่ำเคร่งกับการทำงานมากเกินไป มีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ นอกจากนนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Harini, Luddin and Hamidah (2019) ได้กล่าวว่า ความสำคัญระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กร นโยบายสมดุลชีวิตการทำงานระหว่างครอบครัวและสังคม นั้นส่งผลให้เพิ่มการมีส่วนร่วมของอาจารย์ และ Dayrit & Lacap (2020) ได้กล่าวว่า อิทธิพลของสมดุลชีวิตในการทำงานต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานของหมู่คนงานในปัมปังกา ฟิลิปปินส์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญและในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงาน หากสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์กันที่ดี เอื้ออำนวยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรทุกคนในองค์กรก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานและอยากที่จะมาปฏิบัติงานในทุกๆ วัน จึงอาจจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของ Steer (1977) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์การความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยทั่วไป ดังแนวคิดของ White (2005) ได้กล่าวว่า การแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานกับงานที่ได้ช่วยเหลือสนับสนุนองค์การอย่างมาก พนักงานที่มีความผูกพันองค์กรของบุคลากรไม่เพียงแต่จะวางแผนโดยรอบด้านในการทำงาน พวกเขาไม่เพียงจะมีความสุขหรือความภูมิใจในการทำงาน พนักงานยังมีความกระตือรือร้นมีศรัทธาแรงกล้าที่จะดึงเอาความสามารถพิเศษออกมาใช้สร้างความแตกต่างในสิ่งที่นายจ้างแสวงหา เพื่อช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุต เปี่ยมศิริ (2557) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟูดส์ จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟูดส์ จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของสิริพร มูลเมือง (2564) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสื่อสารติดต่อระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี หากในหน่วยงานภาครัฐมีระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานปฏิบัติงานและหัวหน้างานที่ดี ก็จะสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นออกมาดีเสมอ และหากพนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนั้นได้เป็นอย่างดี ก็จะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันกับองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทและเสียสละตนเองให้กับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Woodruffe (2006) ได้กล่าวว่า การเปิดเผยของผู้บริหารระดับสูง พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับผู้บริหารระดับสูงของ บริษัท และเขาสามารถที่จะเข้าถึงผู้บริหารได้หากมีความต้องการเสนอแนะข้อคิดเห็นและการแนะนำ การชมเชยยกย่องเมื่อกระทำเหมาะสม ลักษณะการจัดการที่แย่คือหัวหน้าให้ปฏิกิริยาป้อนกลับในทางลบให้การรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี แต่ไม่เคยให้ปฏิกิริยาป้อนกลับในทางบวกเป็นการสรรเสริญชมเชยยกย่องเป็นการตอบแทนทางอารมณ์ความรู้ที่มีคุณค่ามากแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Srinivas (2021) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กระดาษทบทวนความผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารของหัวหน้างาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กระดาษทบทวนความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของรัชนู นาจาน (2560) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ทางองค์กรภาครัฐควรมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่งเสริมให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ และให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่อยากจะปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐต่อไปอย่างยาวนาน

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทางองค์กรภาครัฐควรมีการปรับระบบการมอบหมายงานและปริมาณของงานในแต่ละวัน ให้มีความเหมาะสมกับช่วงเวลาในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้บุคลากรไม่รู้สึกความเบื่อหน่ายและเหนื่อยล้า อีกทั้งมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายให้กับพนักงานและครอบครัวของบุคลากรได้มีส่วนร่วมในองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกัน จนกลายเป็นความผูกพันกับองค์กรได้ในที่สุด

3. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทางองค์กรภาครัฐควรมีการปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม อบรมบุคลากรทุกคนให้รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกคุ้นชินและรู้สึกดีต่อกัน เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

4. การสื่อสารของหัวหน้างาน ทางองค์กรภาครัฐควรมีการพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรระดับปฏิบัติการกับหัวหน้างาน ให้บุคลากรและหัวหน้างานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกันให้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะทำให้บุคลากรระดับปฏิบัติการ สามารถปฏิบัติงานออกมาได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้ควบคุมงานที่ดี จึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นออกมามีประสิทธิภาพได้อย่างสูงสุด

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆนอกเหนือจากความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการสื่อสารของหัวหน้างานหน่วยงานในการอธิบายความผูกพันของบุคลากรในช่วงการทำงานที่บ้าน

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้นหรือเพื่อให้ยืนยันผลการศึกษาในเชิงปริมาณต่อไป

4. ควรมีการศึกษาเรื่องความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรในระยะยาว เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่แม่นยำ และได้ทราบพฤติกรรมรวมถึงทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไป

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรภาครัฐในจังหวัดอื่น เพื่อนำมาปรับปรุงความผูกพันขององค์กรให้เหมาะสมต่อไป

5.5 ข้อจำกัดในงานวิจัย

1. งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์เท่านั้น ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามกลับมาจึงกระจายตัวได้ไม่ดีเท่าที่ควร ตัวอย่างเช่น กลุ่มตัวอย่างจากบางสำนักงานมีจำนวนเยอะ ทำให้เกิดการกระจุกตัวของข้อมูล ทำให้อาจจะได้ข้อมูลที่ไม่หลากหลายเท่าที่ควร ดังนั้นหากผู้ที่สนใจจะนำข้อมูลจากงานวิจัยนี้ไปใช้เพื่อทำการศึกษาต่อ จะต้องระมัดระวังผลของงานวิจัยที่อาจคลาดเคลื่อน เมื่อนำไปอ้างอิงกับกลุ่มประชากร ทั้งข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ขององค์กร และข้อมูลเชิงสถิติต่างๆ อีกทั้งข้อมูลและการตัดสินใจของกลุ่มเป้าหมายอาจเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาต่างๆ ได้

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน(Work From Home) เท่านั้น จึงไม่สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานในการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรอื่นๆได้ เนื่องจากแต่ละองค์กรมีบริบทขององค์กรที่แตกต่างกันทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม ค่านิยม และอื่น ๆ

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างในจังหวัดสระบุรีเท่านั้น ยังมีพื้นที่อื่นที่น่าสนใจที่ยังไม่ได้ศึกษาเพิ่มเติมหลายจังหวัด

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: หจก.สามลดา.

จิตรทิวัส พรพงษ์อภิสิทธิ์ (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. (2543). สถิติพื้นฐานพร้อมตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Minitab SPSS และ SAS. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฏฐ์ชวัล โกสัยกานนท์ และ ศรีรัฐ โกวงศ์. (2563). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์ บริการ. บทความวิชาการ กรมวิทยาศาสตร์บริการ.

ณิชาพร ฤทธิบูรณ์ และ สุธนา บุญเหลือ (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย. บทความวิจัย วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ทศพล คงทน (2563). การนำแนวคิดการทำงานที่บ้านมาปรับใช้ในส่วนราชการกรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. สารนิพนธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธัญญามาศ ปัญญายิ่ง. (2559). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธันวนี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ธีรดา หมวดจันทร์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพื้นที่เขตปลอดอากร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นัฏฐิกา บุญรักษาสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home). สารนิพนธ์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

บรรณานุกรม (ต่อ)

นิรัชพร กรุณกรุด และ บรรพต กิติสุนทร (2558). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี.พริ้น (1991) จำกัด.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2552). วิธีวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ:บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

รัชนู นาจาน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟูดส์ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สายสุนีย์ เกษม บุญยัง วิษณุมหิมาชัย และ ชัชชัย สุวรรณรัตน์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมเครือข่ายภายในประเทศ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ.

สิริพร มูลเมือง. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสาวรัจ รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิน. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. จากhttps://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/.

อำพล ชะโยมชัย.(2562). โมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภาคเอกชนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, *5*(3), 28-42.

เอมปวีณ์ ศิระวัฒนศักดิ์. (2558). กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. Journal Of Occupational Psychology, 63(10), pp. 1-18.

Anantachai, Wisessuwan, & Tubsree. (2019).Workplace Flexibility as an Engagement Strategy for the Multigenerational Workplace in the Thai Marketing Research Industry.

Azmy, A. (2019). Employee engagement factors in a higher education institution. *Binus Business Review*, *10*(3), 187-200.

Bao, S. X., Zhang, D. Z., Zhuang, L. B., & Ma, L. L. (2011). Application of secondary electron composition contrast imaging method in microstructure studies on cathode materials of TWT. In *Materials Science Forum* (Vol. 689, pp. 255-259). Trans Tech Publications Ltd.

Baron, R. A. (1986). Behavior in Organization. Boston: Allyn and Bacon.

Baron, R. A. (1990). Environmentally induced positive affect: its impact on self‐efficacy, task performance, negotiation, and conflict 1. *Journal of Applied Social Psychology*, *20*(5), 368-384.

Beristain, J. J., & Zorrilla, P. (2011). The relationship between store image and store brand equity: A conceptual framework and evidence from hypermarkets. *Journal of Retailing and Consumer services*, *18*(6), 562-574.

Brewer, A.M., & Lock, P. (1995). Managerial Strategy and Nursing Commitment in Australian Hospitals. Journal of Advanced Nursing, 21.

Cascio, W.F. (1995). Manage Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. New York: MccGraw-Hill.

Galanti, Guidetti, Mazzei, Zappalà, & Toscano, (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak.

Greenberg, J. and R. A. Baron. (1990). Behavior in organizations: Understanding and Managing the human side of work. 5th ed. Boston: Prentice-Hall.

Gupta, B. N., & Gupta, N. (2022). *Research methodology*. SBPD Publications.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Harini, L., Srivastava, S., Gnanakumar, G. P., Karthikeyan, B., Ross, C., Krishnakumar, V., ... & Kathiresan, T. (2019). An ingenious non-spherical mesoporous silica nanoparticle cargo with curcumin induces mitochondria-mediated apoptosis in breast cancer (MCF-7) cells. *Oncotarget*, *10*(11), 1193.

Huse, E.F.,and Cummings, T.G. (1985). Organizational Development and Change. St.Paul, Minn : West.

Houssein, E. H., Saad, M. R., Hashim, F. A., Shaban, H., & Hassaballah, M. (2020). Lévy flight distribution: A new metaheuristic algorithm for solving engineering optimization problems. *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, *94*, 103731.

J. M. (2011, December). Near-surface characteristics of the firn pack at the Recovery catchment revealed by an ultra-wide band ground based radar. In *AGU Fall Meeting Abstracts* (Vol. 2011, pp. C33C-0655).

Jaafar, S. N., Lalp, P. E., & Naba, M. M. (2012). Consumers' perceptions, attitudes and purchase intention towards private label food products in Malaysia. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, *2*(8), 73-90.

Kathiresan, T. (2019). An ingenious non-spherical mesoporous silica nanoparticle cargo with curcumin induces mitochondria-mediated apoptosis in breast cancer (MCF-7) cells. *Oncotarget*, *10*(11), 1193.

Larasati, Y. A., Yoneda-Kato, N., Nakamae, I., Yokoyama, T., Meiyanto, E., & Kato, J. Y. (2018). Curcumin targets multiple enzymes involved in the ROS metabolic pathway to suppress tumor cell growth. *Scientific reports*, *8*(1), 1-13.

Lock, G. (1995). *Functional English grammar: An introduction for second language teachers*. Cambridge University Press.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, *1*(1), 3-30.

Mowday, R. T.; Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). The Measure of Organization Commitment. Journal of Vocational Behavior. 14, 2 (April): 224-247.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. W. (1982). Employee - Organizational Linkage: The sychology of Commitment Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, *59*(5), 603.

Sinisalo, A. K., Müller, K., Langley, K., McConnell, J. R., Anschütz, H., Svein-Erik, H., ... & Hagen, J. M. (2011, December). Near-surface characteristics of the firn pack at the Recovery catchment revealed by an ultra-wide band ground based radar. In *AGU Fall Meeting Abstracts* (Vol. 2011, pp. C33C-0655).

Sudipta Development. (2005). Employee engagement: Why the concept of employee engagement has become so significant in it organizations today. (Online). Available : http://www. expresscomputeronline.com/20050829/ technologylife01.shtml.

Steer, M. J., Mowbray, D. J., Tribe, W. R., Skolnick, M. S., Sturge, M. D., Hopkinson, M., ... & Murray, R. (1996). Electronic energy levels and energy relaxation mechanisms in self-organized InAs/GaAs quantum dots. *Physical Review B*, *54*(24), 17738.

Steer, R. A., Ball, R., Ranieri, W. F., & Beck, A. T. (1997). Further evidence for the construct validity of the Beck Depression Inventory-II with psychiatric outpatients. *Psychological reports*, *80*(2), 443-446.

Steer, R.m. and Porter, L.W. (1996). Motivation and Work Behavior, Fifth Edition. New York : Mc.Graw-Hill.

Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 22, pp. 46 - 56.

Sudipta, D., & Somnath, M. (2005). Performance and kinetic evaluation of phenol biodegradation by mixed microbial culture in a batch reactor. *International Journal of Water Resources and Environmental Engineering*, *3*(2), 40-49.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Tharinee Wongwattanun, (2021). Understanding the challenges of people in generation x adapting to ‘work from home’ in the Banking industry Admin COVID-19 Pandenmic.Bangkok, Thailand

Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. Sloan Management Review, 4 (7), 20-23.

Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, *7*(6), 447-463.

White, K. (2005). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.

White, T. D., & Folkens, P. A. (2005). *The human bone manual*. Elsevier.

Woodruffe, C. (2006).“What is meant by a competency?”. In R. Boam and P. Sparrow (eds), Designing and Achieving Competency. Maidenhead: McGraw-Hill.

Yamane, T., Kikukawa, K., Takagi, M., & Matsuda, T. (1973). Reaction of coordinated phosphines—II: Arylation of substituted olefins by palladium (II) acetate and triarylphosphine. *Tetrahedron*, *29*(7), 955-962.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี

ส่วนที่ 3 : ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี

คำถามคัดกรอง

1. เป็นบุคลากรภาครัฐ

   ( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

2. ทำงานในจังหวัดสระบุรี

   ( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

3. มีการทำงานที่บ้าน

   ( ) 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 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 2. ปริญญาตรี

( ) 3. ปริญญาโท ( ) 4. ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส

( ) 3. หย่าร้าง

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 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (1)	เห็นด้วยมาก (2)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (4)	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (5)
1. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ					
ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้					
ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้					
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้าและเติบโตได้ในอนาคต					
ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง					

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (1)	เห็นด้วยมาก (2)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (4)	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (5)
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม					
ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ					
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน					
ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่					
องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ)					
ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม					
3. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม					
เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี					
งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ					
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน					

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรี ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (1)	เห็นด้วยมาก (2)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (4)	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (5)
ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน					
4. การสื่อสารของหัวหน้างาน					
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ					
นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์					
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม					
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger)					
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม					

ส่วนที่ 3 : ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันธ์ต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (1)	เห็นด้วยมาก (2)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (4)	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (5)
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้					
ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ					
ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข					
ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป					
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
วิธีปฏิบัติงานในองค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน					
ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					

ส่วนที่ 3 : ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสระบุรีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (ต่อ)

ความผูกพันธ์ต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (1)	เห็นด้วยมาก (2)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (4)	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (5)
3. ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร					
ท่านพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ					
ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร					

ขอบพระคุณอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์มา ณ โอกาสนี้

ณัฐกฤตา นันตา (ผู้ศึกษา)