

ปัจจัยใดที่มีความผูกพันองค์การของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน
(Work from home)



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน
(Work from Home)

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2565



วิรัชญา

นางสาววิรัชญา มินชัยนันท์

ผู้วิจัย

สมชาย สุขุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

อรุณ อภินิหาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ ชนานุศักดิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

วิภาณี รอดมณี

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

สุทธาทิพย์ คำทรัพย์พัฒนกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นการทำงานวิจัยฉบับแรกของผู้วิจัย และสามารถทำสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี จากความช่วยเหลือและคำแนะนำจากบุคคลหลายท่าน โดยต้องขอขอบคุณ อ. ผศ. ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาของสารนิพนธ์เล่มฉบับนี้ รวมถึงคุณณชาธิ์ เอี่ยมสุวรรณค์ ผู้ช่วยอาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยแนะนำ เสียสละเวลาคอยชี้แนะแนวทางให้แก่ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้ออกมาได้อย่างสมบูรณ์ ขอขอบคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูทุกท่าน ที่ให้เสียสละเวลาส่วนตัวให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ ทุกท่าน ตลอดจนบิดา มารดา และครอบครัวของผู้วิจัยที่ได้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือกระจายแบบสอบถาม และให้กำลังใจ คำแนะนำ คอยถามไถ่ด้วยความห่วงใยมาโดยตลอดจนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะสามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้สนใจ หากแต่มีข้อบกพร่องละผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

วิริญญา มินชัยนันท์

ปัจจัยใดที่มีความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
FACTORS AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT IN GOVERNMENT TEACHERS
DURING WORKING FROM HOME PRACTICE

วิรัชญา มินชัยนันท์ 6350306

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ ชนานุศักดิ์, Ph.D., สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้านเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้น โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีหรือเคยมีประสบการณ์การทำงานที่บ้าน และมีการทำการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาโดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 578 คน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลด้วยโปรแกรมที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ (Statistical Package for the Social Science : SPSS) จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่า .760 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.40 ($R^2 = 0.574$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.474 ส่วนตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ($\beta = 0.275$) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม ($\beta = 0.068$) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\beta = 0.404$) และการสื่อสารของหัวหน้างาน ($\beta = 0.145$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)/ ข้าราชการครู/ ความผูกพันองค์กร/ การทำงานที่บ้าน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 คำถามงานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา	4
1.4.1 ขอบเขตระยะเวลา	4
1.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย	4
1.6 สมมุติฐานในการวิจัย	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.8 นิยามคำศัพท์	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	7
2.2 ข้าราชการครู หน้าที่และความสำคัญ	15
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
3.1 กลุ่มประชากรและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	32
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	32
3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3.4 กระบวนการเก็บข้อมูล	34
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
4.2 ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	46
4.3 ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	47
4.4 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	52
บทที่ 5	
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
5.1 สรุปผลการวิจัย	74
5.2 อภิปรายผล	74
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	77
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	79
5.5 ข้อจำกัดในการทำวิจัย	80
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	87
แบบสอบถาม	88

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ตารางรวมผลการทบทวนวรรณกรรม	17
3.1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (N = 30)	36
4.1 แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	44
4.2 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	44
4.3 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	45
4.4 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	45
4.5 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	46
4.6 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	47
4.7 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม	48
4.8 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	49
4.9 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน	51
4.10 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	54
4.12 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	55
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนของปัจจัย รวมของแต่ละปัจจัย	56
4.14 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient)	57
4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	64
4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร	65
4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับความผูกพันต่อองค์กร	66
4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กร	66
4.19 ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	67
4.20 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กร	68
4.21 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	69
4.22 สรุปผลภาพรวมการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	72

สารบัญรูปภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย	4
2.1 Maslow's hierarchy of needs (Maslow, 1943)	13
4.1 กรอบแนวคิดงานวิจัยหลังจากทำวิเคราะห์ผล	71



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

จากเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่เมืองอู่ฮั่นประเทศจีนในเดือน ธันวาคมปี 2019 กลายมาเป็นโรคระบาดใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงทั่วโลก และในวันที่ 11 มีนาคม 2020 องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้ โควิด-19 เป็นการระบาดใหญ่ (Pandemic) เนื่องจากมียอดผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังเกิดวิกฤตการณ์การกลายพันธุ์ที่เป็นสาเหตุของการแพร่กระจายที่รวดเร็วมากขึ้น (องค์การอนามัยโลก, 2021) ส่งผลให้ผู้คนเกิดการใช้ชีวิตวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) โดยที่ผู้คนต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดำเนินชีวิตในช่วงเวลานี้ แล้วพฤติกรรมเหล่านั้นจะคงอยู่กับการดำเนินชีวิตของเราต่อไป (กรมสุขภาพจิต, 2020) อาทิเช่น การใส่หน้ากากอนามัย เมื่อออกจากที่พักอาศัย การเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล การล้างมือด้วยเจล แอลกอฮอล์บ่อยๆ รวมถึงการมีนโยบายที่ออกจากภาครัฐ เพื่อลดจำนวนผู้ติดเชื้อโดยมีการล็อกดาวน์เพื่อปิดสถานที่ที่เป็นแหล่งที่มีผู้คนมารวมกัน ในประเทศไทย ได้ประกาศล็อกดาวน์ครั้งแรก ในวันที่ 24 มีนาคม 2563 ที่มีการขอความร่วมมือจากประชาชนให้ดำเนินการปิด ร้านอาหาร ร้านเสริมสวยความงาม สถานศึกษา ศูนย์แสดงสินค้า ตลอดจนการขอความร่วมมือบริษัทให้พนักงานมีการ Work from home ในส่วนของโรงเรียน ทางกระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศให้ปิดสถานศึกษาทั่วประเทศตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม 2563 ทั้งนี้โดยให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนด้วยการไม่ต้องเข้าชั้นเรียน โดยมีการปรับการเรียนการสอนเป็นทางออนไลน์ ตามที่ คุณณัฐพล ทีปสุวรรณ รมว.ศธ. กล่าวไว้ว่า “โรงเรียนอาจหยุดได้ แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้” ทำให้ถึงแม้จะมีการปิดสถานศึกษาเกิดขึ้น ครูก็ยังต้องทำหน้าที่สอน ผ่านช่องทางออนไลน์ เหมือนกับอาชีพอื่นๆในยุคโควิดที่มีการ Work from home

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศที่มุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน มีหลักการสำคัญโดยการยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนามุ่งพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย มุ่งหวังให้การศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ครูจึงเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของสถานศึกษา หากมีครูไม่เพียงพอก็ไม่สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมาก แต่หากองค์กรขาดบุคคลที่มีความรู้ทักษะ

ความสามารถ รวมถึงทัศนคติในการทำงานที่เหมาะสมแล้วก็อาจทำให้การดำเนินการขององค์กรนั้นๆ ไม่เต็มประสิทธิภาพ (Drucker, 1995) ข้อมูลจากกลุ่มข้าราชการครูบ้านนาญ จังหวัดเชียงใหม่ กล่าวว่า ในปี พ.ศ. 2563 มีข้าราชการครูเกษียณจำนวน 26,372 คน ในปี พ.ศ. 2564 มีจำนวน 23,133 คนและคาดการณ์ในปี พ.ศ. 2565 ประมาณ 20,983 คน ซึ่งอัตราครูเกษียณนั้นถือว่ามียังจำนวนมาก แต่ในทางกลับกันก็มีบัณฑิตจบใหม่ที่ดั่งเป้าหมายจะมาประกอบอาชีพครู โดยมีจำนวนมากถึง 3-4 หมื่นคน และมีการสอบแข่งขันเพื่อเข้าบรรจุเป็นข้าราชการครู ในปี พ.ศ. 2560 มีผู้สมัครสอบ 198,683 คน มีตำแหน่งว่าง 6,437 ตำแหน่ง และมีผู้สอบผ่าน 29,242 คน เมื่อผ่านตามเงื่อนไขก็ทยอยบรรจุเป็นข้าราชการครู ส่วนผู้ที่สอบผ่านคนอื่นๆ ที่ยังไม่ได้รับบรรจุก็จะขึ้นบัญชีไว้ในปีถัดไป ในปี พ.ศ. 2561 อัตราว่าง 5,991 ตำแหน่ง ในขณะที่มีผู้สมัครสอบ 185,773 คน มีผู้สอบผ่านจำนวน 58,899 คน (Chiangmai news,2020) จะเห็นได้ว่างานข้าราชการครูนั้นมีอัตราการแข่งขันที่สูง และมีผู้ที่อยากได้งานเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามในสถานการณ์ โควิด-19 กระตุ้นให้เกิดความเครียดแก่อาชีพครู โดยสถาบันวิจัย RAND พบว่า 64% ของครูที่ลาออกในช่วงระบาดของ โควิด-19 ลาออกเพราะค่าตอบแทนไม่สมเหตุสมผลกับงานที่หนัก ครูไม่ได้ทำหน้าที่เพียงแค่สอนหนังสือ แต่จะต้องจัดการงานเอกสาร ทำแบบประเมิน ทำธุรการ และเตรียมการสอน นอกจากนี้ ผลสำรวจจาก EdWeek พบว่า การสอนออนไลน์ทำให้กำลังใจในการสอนของครูลดหาย เพราะการสอนออนไลน์ทำให้การสื่อสารกับนักเรียนได้ยากมากขึ้นและเชื่อมต่อกับนักเรียนได้น้อยลง (Learn education,2020)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าถึงแม้ จะมีหลายคนที่ยากเข้ามาเป็นข้าราชการครู แต่เมื่อได้เข้ามาทำงานตำแหน่งข้าราชการครูก็พบว่า เป็นการทำงานที่ ส่งผลกระทบต่อชีวิตและสุขภาพะยิ่งในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โควิด-19 ที่มีการเปลี่ยนมาเป็นการทำงานที่บ้านหรือ Work from home ก็ยิ่งกระตุ้นให้ข้าราชการครูตระหนักถึงการลาออก เนื่องจากเกิดความเครียดในการทำงานมากขึ้นจากเดิม องค์กรจึงจำเป็นต้องเข้าใจและเสริมสร้างความผูกพัน ของข้าราชการครูต่อองค์กรให้มากขึ้น เพื่อรักษาบุคลากร อันเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรไว้ รวมถึงต้องมีการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรให้เกิดแก่พนักงาน ซึ่งความผูกพันนั้นจะช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความมีส่วนร่วมขององค์กรและเห็นถึงความสำคัญขององค์กร รวมไปถึงการสร้างแรงบันดาลใจต่อบทบาทหน้าที่ที่ตนเองนั้นความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ช่วยลดอัตราการลาออกได้ อีกทั้งยังทำให้พนักงานก็ทำงานอย่างเต็มแรงเต็มความสามารถ และได้งานที่มีคุณภาพ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันของพนักงาน โดยที่ผลการวิจัยครั้งนี้จะสามารถเป็นประโยชน์กับองค์กร โดยนำไปเป็นข้อมูลแนวทางในการบริหารด้าน

ทรัพยากรบุคคล และอีกทั้งยังเป็นหัวข้อใหม่ที่ทันต่อสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการเพิ่มความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

1.3 คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. แนวทางในการเพิ่มความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ควรเป็นแบบใด

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative research) โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการครูที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีหรือเคยมีประสบการณ์การทำงานที่บ้าน (Work from home) และทำการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาหรือระดับชั้นมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการคำนวณตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร จากการคำนวณสูตร Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน
3. การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

1.4.1.1 ตัวแปรต้น

- ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม
- การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- การสื่อสารของหัวหน้างาน

1.4.1.2 ตัวแปรตาม

ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

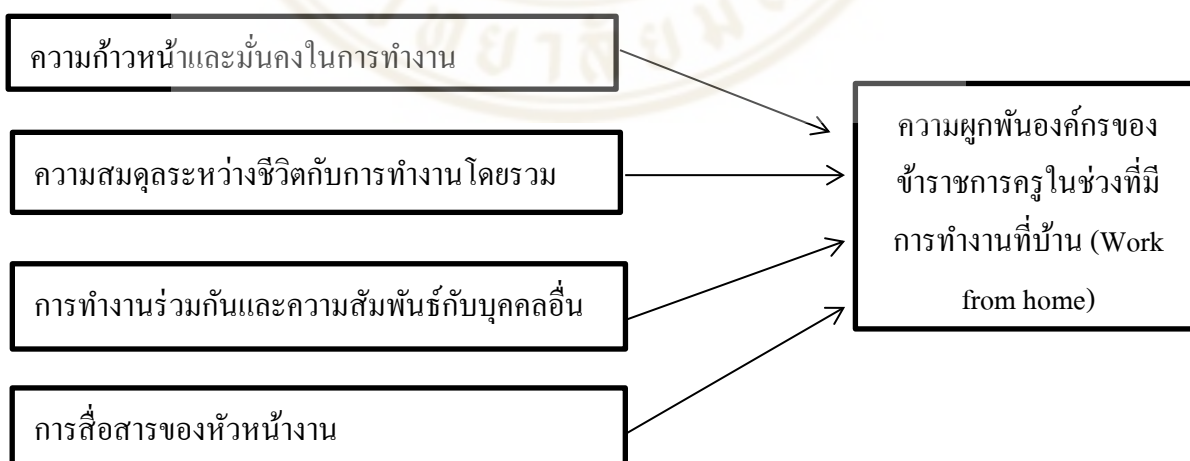
1.4.2 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ผู้วิจัยจะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือตั้งแต่ มกราคม 2565 - สิงหาคม 2565 รวมทั้งสิ้น 8 เดือน ระยะเวลาเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมวิจัยคือตั้งแต่ มิถุนายน 2565 – กรกฎาคม 2565 รวมระยะเวลาเก็บข้อมูล 2 เดือน

1.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

1.6 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

2. ทราบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กร เพื่อดึงศักยภาพของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

3. เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออก และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

1.8 นิยามคำศัพท์

1) ข้าราชการครู เป็นพนักงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ให้กับราชการไทย ซึ่งดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่มีบทบาทหน้าที่หลักคือการสอนและให้ความรู้กับนักเรียน ในสถานศึกษาของรัฐ

2) การทำงานที่บ้าน (Work from home) หมายถึง การทำงานที่พนักงานไม่ต้องเดินทางไปยังสถานที่ทำงาน แต่ใช้การสื่อสารออนไลน์แทน โดยที่ยังคงสถานพนักงานไว้ ทั้งยังได้รับเงินเดือนและสวัสดิการเช่นเดิม

3) ความผูกพันองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีทางบวกต่อองค์กร เช่น มีความภาคภูมิใจ ความรัก ความอยากช่วยเหลือ องค์กร โดยพนักงาน

มีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการ เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยมี แนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ข้าราชการครู หน้าที่และความสำคัญ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันในองค์กร นั้นทำให้พนักงานมีความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ความผูกพันในองค์กรจึงมีความสำคัญความเจริญก้าวหน้ารวมถึงความสำเร็จขององค์กร โดยได้มีนักวิชาการและองค์กรธุรกิจได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร คือการที่พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความเอาใจใส่ต่อองค์กร มีความรักและภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมไปถึงมีความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อีกทั้งยังสามารถสละความสุขส่วนตัวเพื่อองค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป (ชนนันท์ ทะสุใจ,2549)

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรัก และความห่วงใยที่มีต่อหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน,2542)

Meyer and Allen (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยความรู้สึกนี้เป็นตัวชี้วัดว่าพนักงานกับองค์กรมี ความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือเชิงลบ และสามารถนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานได้ว่าอยากที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรหรืออยากออกจากองค์กร โดยสามารถแบ่งความผูกพันต่อองค์กรได้เป็น 2 ด้าน ตามแนวคิดดังนี้ โดยมี ด้านจิตใจ (Affective) โดยที่ด้านนี้จะบ่งบอกถึงความเชื่อที่มีต่อเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกที่อยากมีส่วนร่วมกับองค์กรของพนักงาน และอีกด้านหนึ่งคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance)

นอกจากนี้ได้มีการแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติมขึ้นมาจากแนวคิดเดิม อันได้แก่ด้านบรรทัดฐาน (Normative) ซึ่งด้านนี้เป็นเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ ศิลธรรม บรรทัดฐาน และจริยธรรม

สเตียร์ส (Steers.1977) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่พนักงานในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อันดีต่อสมาชิกคนอื่น จึงส่งผลให้ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะ ทุ่มเท เสียสละกำลังกายและกำลังใจในการทำงานและกิจกรรมขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพ โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมดังนี้

1. ความสัมพันธ์ที่ดียิ่งของพนักงานและพนักงานมองว่าเป้าหมายของตนเองกับองค์กรนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงเกิดความยอมรับในวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ลุล่วงตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร นอกจากนี้พนักงานยังมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร

2. ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร โดยใช้ความสามารถของพนักงานเองอย่างเต็มศักยภาพ ทุ่มเทอุทิศทั้งแรงกาย แรงใจ เวลา และสติปัญญา อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยพนักงานก็หวังว่าตนเองจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถสร้างชื่อเสียง และเป็นผลดีต่อตัวองค์กรในภาพรวม

3. ความตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะดำรงไว้ซึ่งสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร โดยพนักงานจะอุทิศการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และทำหน้าที่อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงเจตนาที่จะดำรงตำแหน่งนี้ต่อไปเรื่อยๆ โดยไม่มีความต้องการที่จะลาออกจาก การเป็นสมาชิกขององค์กร จึงตั้งใจทำงานอย่างแน่วแน่ เพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

Sheldon (1971) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความรู้สึก นึกคิด และทัศนคติเชิงบวกของสมาชิกที่มีต่อองค์กร โดยจะเป็นสายสัมพันธ์ที่โยงระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร

วิลาวรรณ รพีไพศาล (2550) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสิ่ง ที่ช่วยทำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญ คุณค่า ความภาคภูมิใจ รวมถึงความกระตือรือร้น จนทำให้ทำงานด้วยความเต็มที่ ความเสียสละ ความเต็มใจ ความทุ่มเท ให้กับองค์กร เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

นัญญิกา บุญรักษาสิทธิ์ (2564) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรพร้อมที่จะทำงานและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกให้เห็นจากการเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนเพื่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ และบุคลากรนั้นก็มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอหรือโอกาสจากภายนอกองค์กรก็ตาม

ผู้วิจัยจึงขอสรุปจากการวิเคราะห์งานวิจัย รวมถึงการศึกษาความหมายตามที่นักวิชาการและองค์กรธุรกิจได้กล่าวไว้ พบว่าความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กร โดยบุคคลากรนั้น มีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และเต็มศักยภาพ มีความทุ่มเททั้ง แรงกายแรงใจ เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยบุคคลากรนั้นมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมกับองค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกและคงอยู่กับองค์กรตลอดไป

ความสำคัญของความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีทัศนคติและความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ทำงานอย่างทุ่มเท อุทิศตนเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และ คาดหวังให้องค์กรที่ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงการที่พนักงานอยากจะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ตลอดไป โดยจากการที่ได้ศึกษา ความสำคัญของความผูกพันองค์กรจากงานวิจัยหลักและจากความหมายตามที่นักวิชาการและองค์กรธุรกิจ ได้กล่าวไว้ ดังนี้

บารอน (Baron, 1986) กล่าวว่า การมีความผูกพันองค์กรนั้นทำให้ส่งผลต่อการแสดงออกของพนักงาน โดยถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะส่งผลดีต่อองค์กร เพราะจะทำให้พนักงานมีอัตราการลาและขาดงานลดลง รวมไปถึงอัตราการลาออกจากงานก็น้อยลงด้วย ในส่วนด้านความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานก็เพิ่มขึ้น ทำให้ผลและคุณภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งส่งผลดีกับองค์กร

บุคานัน (Buchanan , 1974) กล่าวว่า ความผูกพันนั้นมีความเชื่อมโยงกับทัศนคติและความรู้สึกของมนุษย์โดยมีผลทำให้มนุษย์มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร รู้สึกมีความรับผิดชอบร่วมด้วยกับองค์กร

Porter and Streers (1973) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรก โดยเป็นกระบวนการคัดเลือกเข้ามาเป็นสมาชิกที่พนักงาน โดยผู้ที่จะมาเป็นสมาชิกขององค์กรต้องผ่านการคัดเลือกจากองค์กรก่อน

2) การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่เข้าสู่กระบวนการการตัดสินใจของพนักงานต่อความผูกพันกับองค์กร โดยเป็นความรู้สึกต่อพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งพนักงานจะพิจารณาจากเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรม ว่ามีความสอดคล้องกับของ

ตัวเองหรือไม่ โดยขั้นนี้จะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมาในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่ที่ทำงาน โดยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีแนวโน้มในการขาดงานและลาออกจากงาน ในอัตราที่ต่ำ และ มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำ ก็จะมีแนวโน้มในการขาดงานและลาออกจากงานในอัตราที่สูง

3) การขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน (Absenteeism and Turn Over) เป็นขั้นสุดท้ายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวกับองค์กร โดยมีแนวโน้มพนักงานมีแนวโน้มที่จะขาดงานและลาออกจากงานจากหากมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

Greenberg and Baron (1995) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นส่งผลต่ออัตราการขาดงานและลาออกจากงาน โดยหากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานและลาออกจะต่ำ รวมถึงมีความคิดเห็นต่อองค์กรที่เป็นไปในเชิงบวก ในทางกลับกัน หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กรสูง

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีต่อองค์กรกล่าวคือมีความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กรการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร จึงเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรคงอยู่และสร้างประสิทธิผลให้กับองค์กร

สรุปได้ว่าการศึกษาความสำคัญของความผูกพันองค์กรที่หนักใจและบทความต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากจะส่งผล พฤติกรรมและการปฏิบัติงานของพนักงานต่อองค์กร รวมไปถึงการตัดสินใจที่จะลาออกจากงานของตัวพนักงานด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ในการสร้างความผูกพันมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องตามที่นักวิจัยแต่ละท่านได้ให้ความคิดเห็นเรื่องความผูกพันองค์กรต่างกันดังนี้

Steer and Porter (1991) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรสามารถแบ่งออกเป็นสี่ประเภทดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานดำเนินการรับผิดชอบ โดยลักษณะงานที่ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกอยากทำงานคือ งานที่มีคุณค่า เมื่อพนักงานทำงานแล้วรู้สึกว่าเป็นงานที่ปฏิบัติหน้าที่ให้คุณค่ากับตนเอง ซึ่งได้แก่ งานที่มีความชัดเจน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีความท้าทายและความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจ

3. ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง รูปแบบองค์กร ที่แต่ละองค์กรก็มีรูปแบบแตกต่างกันไป มีการกำหนดอำนาจของแต่ละตำแหน่ง การกระจายอำนาจหน้าที่ และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของของพนักงาน รวมถึงขนาดองค์กร

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกต่อองค์กรผ่านการทำงานได้แก่ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองสามารถให้องค์กรพึ่งพาได้และได้รับการตอบรับจากองค์กร

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg & Baron, 1995) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ว่าประกอบไปด้วย ลักษณะงาน ตัวอย่างเช่น การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทาย ได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในงาน และมีการให้อิสระในการทำงาน การตอบสนองบุคลากร ตัวอย่างเช่น การให้โบนัส และการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม สภาพ ให้เกียรติ และยุติธรรม การให้โอกาสในการเลือกงาน หากพนักงานไม่มีโอกาสในการเลือกงานที่ทำงานส่งผลให้ความผูกพันองค์กรต่ำลง การปฏิบัติต่อพนักงานที่เข้ามาใหม่ หากมีการดูแลพนักงานเข้าใหม่อย่างเหมาะสม ทุกคนเข้าใจและเห็นภาพค่านิยมองค์กร และเป้าหมายขององค์กร พร้อมกับได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่คุ้มค่ากับงาน พนักงานจะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างทุ่มเทเต็มประสิทธิภาพ

Conway and Wine (2003) กล่าวถึงปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยได้กำหนดลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อันได้แก่ การมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง, ความสามารถส่วนบุคคล, ความอิสระในการทำงาน, อำนาจในการควบคุมดูแล, การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจต่อเรื่องในองค์กร และโอกาสในการก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

- ทฤษฎี Hierarchy of Needs ของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีของ Maslow (Maslow, 1954 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550: 18-19) ได้มีการแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้นด้วยกัน โดยตามทฤษฎีนี้มีความคิดความเชื่อที่มนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองไปตามแต่ละชั้น โดยไล่ตั้งแต่ชั้นต่ำสุดไปจนถึงชั้นสูงสุด โดยถ้ายังไม่

สามารถเติมเต็มขั้นต่ำสุดก่อนได้ จะไม่สามารถเกิดความต้องการในขั้นต่อไป โดยความต้องการทั้ง 5 ขั้น นั้นประกอบไปด้วย

1. ความต้องการทางพื้นฐานด้านร่างกายเพื่อดำรงชีวิต (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางด้านกายภาพพื้นฐาน ที่ตอบสนองความต้องการของร่างกายในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ ความหิวกระหาย การพักผ่อน ความต้องการยารักษาโรคเมื่อมีอาการเจ็บป่วย ความต้องการที่อยู่อาศัย และสิ่งอื่น ๆ ที่ช่วยให้ชีวิตเกิดความสะดวกสบาย

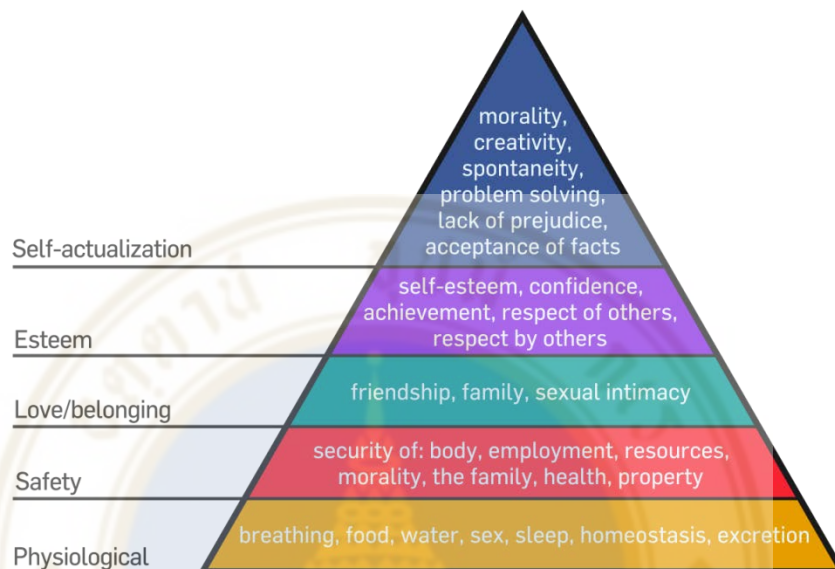
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต (Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทั้งด้านกายภาพนั้น ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล การมีกฎหมายคุ้มครอง รวมไปถึงสุขภาพ การเจ็บป่วยหรือการเกิดอุบัติเหตุที่มีระบบประกันคอยช่วยเหลือ ซึ่งก็จะส่งผลถึงด้านจิตใจทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงโดยปราศจากความกังวลและความกลัว นอกจากนี้ความต้องการทางด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตยังรวมไปถึงการมีงานที่มั่นคง โดยสามารถเกิดได้จากการมีสัญญาจ้างงาน และการได้เงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากจะส่งผลให้มีรายได้ทำให้มีเงินออม เหลือให้ใช้ในยามลำบาก จึงเป็นส่วนที่ทำให้รู้สึกมั่นคงและปลอดภัย

3. ความต้องการทางการยอมรับ ความเชื่อมโยงกับบุคคล (Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการในการเป็นส่วนหนึ่งและมีความเชื่อมโยง ความผูกพัน กับบุคคลอื่น มีการยอมรับจากกลุ่มและสังคม ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็ครอบครัว เพื่อน หรือในบริษัท นอกจากนี้ยังหมายถึงความต้องการทางด้านความรัก การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไปตลอดจนการมีคู่ครองการเป็นเจ้าของและการมีเจ้าของ

4. ความต้องการมีฐานะทางสังคมและรู้สึกว่ามีค่า (Self-esteem Needs) เมื่อได้รับการยอมรับจากของกลุ่มสังคมแล้ว คนเราก็อยากมีตัวตนและสถานะทางสังคม เพื่อให้เกิดการยอมรับที่มากขึ้น อยากที่จะก้าวหน้าและให้ตนเองมีสถานภาพที่โดดเด่นเหนือผู้อื่น ให้ผู้อื่นนับถือ เพื่อสร้างความภูมิใจและความมีคุณค่าให้กับตนเอง การมียศหรือตำแหน่งนั้นจะเพิ่มความต้องการในระดับนี้ได้ เพราะในสังคมผู้คนจะแสดงความยกย่องนับถือเคารพกับผู้ที่มืตำแหน่ง ยศ และเงินเดือนระดับสูง รวมไปถึงอาชีพที่แสดงสถานะทางสังคมที่สูงกว่าผู้อื่น ก็จะได้รับยกย่องและให้เกียรติจากคนในสังคม ทำให้ตนเองรู้สึกมีค่าและมีความรู้สึกประสบความสำเร็จ

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการที่เป็นลำดับสุดท้ายของมนุษย์ โดยที่มนุษย์นั้นต้องการพัฒนาให้ตนเองไปถึงศักยภาพสูงสุด และสำเร็จผลกับเป้าหมายชีวิตของตนเอง ซึ่งก็มาจากแรงบันดาลใจภายในจิตใจของแต่ละคนซึ่งแตกต่างกันออกไป

กล่าวโดยสรุปคือ เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานยังไม่ได้รับการเติมเต็มมนุษย์ก็ยังไม่สามารถที่จะจดจ่อตั้งใจในการทำงานได้ โดยเมื่อพิจารณาแล้วความผูกพันต่อองค์กรนั้นอยู่ในขั้นที่ 3 นั่นคือความต้องการทางการยอมรับ ความเชื่อมโยงกับบุคคล (Belonging and Love Needs) การจะมาถึงขั้นนี้ได้ก็ต้องผ่านมาก่อนอีก 2 ชั้นของความต้องการมาก่อน



ภาพที่ 2.1 Maslow's hierarchy of needs (Maslow ,1943)

- ทฤษฎี Two-factor ของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (1959) กล่าวถึง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยหลักๆ อันได้แก่

ส่วนที่ 1 คือ ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factor) Herzberg เชื่อว่าปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่สามารถความพึงพอใจให้กับพนักงานได้ในระยะยาว โดยหากปัจจัยเหล่านี้ลดลงหรือหมดลงไป จะสร้างความไม่พึงพอใจให้กับการทำงานของพนักงาน โดยอาจนำไปสู่การลาออกได้ ได้แก่

1. ค่าจ้าง (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งได้รับมาในรูปแบบของเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าแรง ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ซึ่งค่าจ้างต้องมีการจ่ายอย่างมีความเหมาะสมและสมเหตุ สมผล

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นๆที่ทำงานร่วมกัน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชารวมไปถึง เพื่อนร่วมงาน โดยมีการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจน การช่วยเหลือ การสนับสนุน การให้คำแนะนำหรือชี้แนะต่างๆ

3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง การที่หัวหน้ามีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จึงต้องทำการดูแลและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยจะต้องการกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ การ วิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และต้องปฏิบัติกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมและเที่ยงธรรม

4. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายขององค์กร การจัดการบริหารงาน การจัดระบบงานขององค์กร โดยนโยบายขององค์กรควรมีความเป็นธรรม ต่อพนักงาน รวมไปถึงมีความชัดเจน แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อให้ได้รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ทั้งนี้ความจะต้องมีความเหมาะสม ถูกสุขลักษณะในการทำงาน โดยมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างครบถ้วนและสามารถใช้งานได้ มีความทันสมัย มีความสะดวกสบาย บรรยากาศการในสถานที่ทำงานควรมี แสง เสียง อากาศ เอื้อต่อการทำงาน ในส่วนของชั่วโมงการทำงาน ความกำหนดเวลาให้เหมาะสมไม่มากเกินไปหรือไม่น้อยเกินไป สร้างความสมดุลให้กับชีวิตพนักงาน และทางองค์กรควรมีการคิดคำนวณถึงปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร ควรมีจำนวนคนให้เพียงพอกับงาน เพื่อไม่สร้างงานที่หนักเกินไปสำหรับพนักงานคนหนึ่ง

6. สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลนั้นๆ ในการดำรงตำแหน่งในองค์กร องค์กรโดยการมีตำแหน่งนั้น ทำให้สังคมเกิดความยอมรับ และในแง่ของส่วนบุคคลนั้นทำให้บุคคลรู้สึกถึงความมีเกียรติและศักดิ์ศรี

7. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัย ในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ว่าจะสามารถอยู่ต่อไปได้ และสามารถดำรงชีวิตได้ด้วยการดำรงตำแหน่ง โดยมีเงินเดือนให้อย่างสม่ำเสมอ การมีสัญญาจ้างที่ชัดเจน

8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ความเป็นอยู่ของตน รวมไปถึงการดำเนินชีวิตกับครอบครัว และชีวิตประจำวันของตนเอง ที่มีผลอันเนื่องมาจากการทำงาน

ส่วนที่ 2 คือ ความต้องการในระดับสูง (Motivation Factor) Herzberg เมื่อมีปัจจัยในส่วนนี้จะส่งผลให้ พนักงานจะอุทิศตนให้กับองค์กรและทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจ และพึงพอใจในผลงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถทำงานให้ลุล่วงเป้าหมายไปได้

2. การยกย่องนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับจากที่ทำงาน ไม่ว่าจะมาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นๆ ในองค์กร โดยการแสดงออกถึงการยกย่องนั้น อาจอยู่ในรูปแบบของ การชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การเข้าใจและยอมรับถึงความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะที่มีท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจ งานที่มีความท้าทายมากพอ งานที่มีคุณค่า ทำให้กระตุ้นผู้ปฏิบัติในการเกิดความรู้สึกอยากทำงานให้ลุล่วง และเกิดความพึงพอใจและภูมิใจหลังจากดำเนินการเสร็จ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibilities) หมายถึง การที่หัวหน้างานให้ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการตัดสินใจเป็นของตนเองอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การมีการเลื่อนตำแหน่งรวมถึงการได้รับการปรับเงินเดือน หรือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อจูงใจกับพนักงานในการทำงาน

- แนวคิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของ Gallup (2002)

แนวคิดของ Gallup กล่าวว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะทำงานอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถ ทำงานเสมือนว่าองค์กรเป็นบริษัทของตน ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและอยากที่จะมาใช้บริการหรือซื้อสินค้าที่องค์กรซ้่า ส่งผลให้องค์กรมีการเติบโตได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ตามแนวคิดทฤษฎีนี้ยังกล่าวถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานจาก โดยมีด้วยกันอยู่ 5 มิติ ได้แก่ ความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Metrics) ผลกำไร (Profitability) ผลผลิตของบริษัท (Productivity) อัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover) และความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ทำให้ค้นพบปัจจัย ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานอย่างแท้จริง

2.2 ข้าราชการครู หน้าที่และความสำคัญ

ครูเป็นบุคคลที่มีหน้าที่เสริมสร้างความรู้ อบรมสั่งสอน ฝึกฝน ทักษะ แก่นักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้นักเรียนมีความรู้และความเข้าใจในด้านต่างๆ อย่างถูกต้อง อาชีพครูนั้นถือว่ามีค่าสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูเป็นผู้ให้ความรู้ อบรมสั่งสอน เด็กที่อยู่ในช่วงวัยแห่งการเรียนรู้ เด็กที่เปรียบเสมือนผ้าขาว สามารถแต่งเติม ป้อนความรู้ รวมไปถึงอบรมนิสัยให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมที่ควร ตามค่านิยม วัฒนธรรมของคนในชาตินั้นๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการ

พัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง จากการช่วยพัฒนาทรัพยากรคน อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ ให้เติบโตมาเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ในทุกด้าน เพื่อช่วยมาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

โดยการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประเทศไทยกำหนดนั้นให้มีการศึกษาภาคบังคับ จำนวน 9 ปี (ป.1 – ม.3) (ครูเชิงทราย, 2564) โดยนักเรียนต้องไปเข้าชั้นที่โรงเรียน เพื่อให้ได้เรียนรู้การใช้ชีวิตร่วมกันผู้อื่น สร้างเพื่อน และเรียนรู้การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อการเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในอนาคต แต่เนื่องด้วยสถานการณ์โควิด-19 ที่องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้ โควิด-19 เป็นการระบาดใหญ่ (Pandemic) เนื่องจากมียอดผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังเกิดวิกฤตการณ์การกลายพันธุ์ที่เป็นสาเหตุของการแพร่กระจายที่รวดเร็วมากขึ้น(องค์การอนามัยโลก,2021) ทำให้เกิดความเสี่ยงของการกระจายเชื้อโรค ถ้ายังคงให้มีการเรียนการสอนที่โรงเรียน ทางกระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีประกาศปิดสถานศึกษาทั่วประเทศตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม 2563 ทั้งนี้ให้สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอนด้วยการไม่ต้องเข้าชั้นเรียน โดยปรับการเรียนการสอนเป็นทางออนไลน์ เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่กระจายของเชื้อจากการพบปะผู้คน ทั้งครูและนักเรียน จึงต้องปรับตัวกันครั้งใหญ่ จากการเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนมาเป็นแบบออนไลน์ ทำให้ต้องเรียนรู้การใช้งานระบบการติดต่อ ห้องประชุมออนไลน์ เช่น Zoom หรือ Google Meet เป็นต้น นอกจากนี้ ครูยังต้องทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ที่สามารถทำให้เด็กเข้าใจเนื้อหา รวมถึงการนำเสนอรูปแบบการสอนที่น่าสนใจ เพื่อเรียกสมาธิให้กับนักเรียนระหว่างการเรียนการสอน เนื่องด้วยการเรียนทางไกลนั้น เด็กก็ทำการเรียนจากที่บ้านที่ไม่ได้มีบรรยากาศในการเรียนเหมือนกับห้องเรียน ที่นักเรียนทุกคนมีนั้นรับรู้ว่ามีอยู่ในห้องเรียนแล้วหน้าที่ของพวกเขาคือการเรียน แต่กับการเรียนจากที่บ้านนั้น นักเรียนจะรู้สึกหมดสมาธิได้ง่ายกว่าเนื่องจากมีความต่างกันบรรยากาศเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องดึงความสนใจจากนักเรียนมาได้จากทั้งเนื้อหาและวิธีการสอน ครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ ไปสู่วิธีการเรียนรู้ใหม่ให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากที่สุด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และได้สรุปผลการศึกษาออกมาเป็นตารางดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางรวมผลการทบทวนวรรณกรรม

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
1	ชาญวุฒิ บุญชม (2553)	ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน	การวิจัยเชิงปริมาณ	ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่าปัจจัยด้านความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงสุด ส่วน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าของงาน ปัจจัยด้านความยากง่ายของงาน พบว่าส่งผลต่อความสัมพันธ์ในทางบวกความผูกพันองค์กร ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับสูงสุด ส่วน ปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยความอิสระในการทำงาน ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ปัจจัยได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถ ปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร ปัจจัยการกระจายอำนาจในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าส่งผลต่อความสัมพันธ์ในทางบวกความผูกพันองค์กร
2	กรณีธัญ กิมสุก (2563)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (work from home)	การวิจัยเชิงปริมาณ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน ได้แก่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจ แบ่งเป็น ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและการให้อำนาจ , ปัจจัยความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา 2 ปัจจัยค่าจ้าง แบ่งเป็น ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยหัวหน้างาน
3	นัฐิกา บุญรักษาสัตย์ (2564)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจ	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม การ

		เนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (work from home)		ทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น การสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
4	มัทนา ควะชาติ (2562)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร	การวิจัยเชิงปริมาณ	จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร เรียงจากปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน สอง ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม และสาม ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรในภาพรวม
5	พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว (2561)	การศึกษาความผูกพันองค์กร : กรณีศึกษาสถานเอกอัครราชทูตแห่งหนึ่งประจำประเทศไทย	การวิจัยเชิงคุณภาพ	จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ด้านหัวหน้างาน ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านบุคคล การได้รับความรู้ ค่าตอบแทน ชื่อเสียงองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานที่ทำงานสิ่งอำนวยความสะดวก บุคคลภายนอกหรือผู้มาติดต่อ
6	แพรวดาว พงศาจารุ (2559)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	การวิจัยเชิงคุณภาพ	ปัจจัยลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยทุกด้านทั้งหมดรวมกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
7	บุญชัย กลัดทอง (2556)	การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ	การวิจัยเชิงปริมาณ	จากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

		ข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.)		ได้แก่ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา , ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานในองค์กร , ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ,นโยบายการบริหารงาน,รายได้และสวัสดิการ, การบังคับบัญชา,ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
8	นริศรา จินดา พันธ์ และ อัมพร ศรี ประเสริฐสุข (2559)	การศึกษาความผูกพัน ที่มีต่อองค์กรของครู ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนลำปางก้นยานี อำเภอเมืองจังหวัด ลำปาง	การวิจัยเชิง ปริมาณ	จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรสที่ แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ต่อองค์กร
9	ธีรพงษ์ บุญ รักษา (2553)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์ มหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล	การวิจัยเชิง ปริมาณ	จากผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกและบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง ส่วนมีความผูกพันต่อเนื้ออยู่ในระดับปานกลาง
10	วรรณภา นิลวรรณ (2554)	ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุ ราษฎร์ธานี	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีระดับความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมในระดับมาก ด้านบรรทัดฐาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้าน ความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ ปัจจัยด้านประชากรพบว่า ปัจจัยด้าน เพศ อายุสถานภาพสมรส ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ที่ ต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ส่วนด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อความ

				<p>ผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาอื่นๆ</p> <p>ในการศึกษานี้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน, ลักษณะองค์กร, และประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันองค์กรในภาพรวมในระดับมากที่สุดอยู่ที่ 0.700 รองลงมาคือปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ในภาพรวมอยู่ที่ 0.687 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านการในการทำงาน อยู่ที่นี้ 0.642</p>
11	สันต์ฤทัย ลิ้ม วิน พัน ธ์ (2550)	ความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน)	การวิจัยเชิง ปริมาณ	จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัทระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลางคิด เป็นค่าเฉลี่ย 3.86 โดยมีปัจจัยด้านองค์กรที่เป็นที่ พึงได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคิดเป็น 3.57 และมีปัจจัย ด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคิดเป็น 3.15 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.18 และความผูกพัน องค์กร ที่มีคะแนนต่ำสุดได้แก่ความผูกพันต่อ องค์กรด้านความต่อเนื่องคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.62
12	กมลพร ดี ประทีป และ ธีรดา ภิญ โญ (2561)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันองค์กรของ ข้าราชการครูใน โรงเรียนสังกัด	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันองค์กรของ ข้าราชการครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัชฌมเขตที่ 1 ภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุดโดยมีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท

		สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1		ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์องค์กรมาเป็นลำดับ แรก รองลงมาด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายองค์กรและสุดท้ายด้านความต้องการ ดำรงสมาชิกภาพในองค์กร นอกจากนี้ยังศึกษา ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัย ลักษณะองค์กร ปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู โดยพบว่าปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความ ผูกพันองค์กรของข้าราชการครูมากที่สุด โดย ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีค่ามากที่สุด อันดับ ที่สองที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของ ข้าราชการครู คือปัจจัยลักษณะองค์กร และ ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ตามลำดับ โดยปัจจัย ประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่า องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังมีค่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
13	ปิยฉัตร สี เหลือง และ เลิศชัย สุพรรณ มานนท์ (2563)	การศึกษาระดับความ ผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา สถานีโทรทัศน์ดิจิทัล ABC	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ปัจจัยทั้ง 4 ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ ทางบวก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันสูงสุดคือ ปัจจัยด้านคนและสังคม รองลงมาคือปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ถัดมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม องค์กร ปัจจัยด้านระบบองค์กร ส่งผลต่อความ ผูกพันต่ำที่สุด โดยปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลต่อ ระดับความผูกพันทางระดับบุคคลสูงสุด รองลงมาคือระดับทีมและระดับองค์กร ตามลำดับ
14	วีรวัฒน์ จู เอียด ธนา	ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันในองค์กรของ	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ปัจจัยข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ ที่ตำรวจชายมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูง

	ภรณ์มิ่งกลิ่น และวัชรพล บุญสมบูรณ์ (2562)	ข้าราชการตำรวจกอง บังคับการตำรวจนคร บาล 7		กว่าตำรวจหญิงอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผล ต่อระดับความผูกพันต่อข้าราชการตำรวจ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ส่งผล ต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ ตำรวจ ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้าน ความก้าวหน้า ด้านความปลอดภัยและด้าน ค่าตอบแทน ตามลำดับ
15	วรุณพร เชื้อ วานิชย์ และ ธรรมวิมล สุข เสริม (2563)	การศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานใน องค์กรกรณีศึกษากลุ่ม บริษัทผลิตน้ำแข็งแห่ง หนึ่งในจังหวัด อุบลราชธานี	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ปัจจัยทั้ง 5 ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ ทางบวก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อความ ผูกพัน สูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ปัจจัยด้านการเรียนรู้และพัฒนา ตามลำดับ โดยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันทางการ ทุ่มเทสูงสุดรองลงมาคือการบอกเล่าและการคง อยู่ ตามลำดับ
16	อมรรัตน์ แสง สาย (2558)	ปัจจัยด้านองค์กรและ การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรที่มีผลต่อ ความผูกพัน องค์กร ของพนักงานเจนเนอ เรชั่นวาย: กรณีศึกษา บริษัทเอเชียน สแตน เลย์ อินเดอเนอร์ชั่น แนล จำกัด	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ปัจจัยทั้ง 4 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญ อัน ได้แก่ 1.ปัจจัยองค์กรซึ่งประกอบด้วย มิติด้าน ความต้องการด้านงาน มิติความต้องการด้าน บทบาท และมิติด้านความต้องการความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญ 2.ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้าน

				จิตวิทยาสังคมด้านปฏิบัติงานและ ด้าน โอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์กร และ 3. ปัจจัยองค์กรซึ่งประกอบด้วยมิติการความต้องการด้านงานและมิติด้านความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สุดท้าย 4. ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรการสัทธิวิทยาสังคม
17	บุญนุช อำนาจผล (2563)	ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เอทส์ซอร์ซ ในเขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร	การวิจัยเชิง คุณภาพ	จากการศึกษาพบว่าปัญหาความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน มาจาก 3 ส่วนคือ 1. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น ความไม่สนิท สนมกับเพื่อนร่วมงาน , ปัญหาด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน ลักษณะงานที่มอบให้ 2. ปัญหาเรื่องของพนักงานและลักษณะการ ดำเนินงานขององค์กร เช่น การเปรียบเทียบ ตัวเองกับพนักงานประจำ รายได้และสวัสดิการ ที่ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด 3. ปัญหาความจำเป็นของตัวเองพนักงานเอง ส่วนตัว เช่น การแสดงออกทางทัศนคติของ พนักงานซึ่งเกิดจากความรู้สึกว่าตนเองแปลก แยกจากพนักงานประจำคนอื่น ความจำเป็น เกี่ยวกับครอบครัว และรายได้ที่ได้รับไม่ เพียงพอ
18	พวงแก้ว รัตน สุมาวงศ์ (2561)	การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะของงานและ ความผูกพันกับองค์กร ของลูกจ้างบริษัท กสิกรลิสซึ่งจำกัดสาขา สำนักงานใหญ่	การวิจัยเชิง ปริมาณ	จากปัจจัยประชากรศาสตร์พบว่าเพศ ระดับ การศึกษา เงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงาน แต่ในส่วนของอายุขอ พนักงานและอายุงานของพนักงานนั้น ส่งผล กระทบอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติต่อความ ผูกพันองค์กร ในส่วนของปัจจัยอิทธิพลของ

				ลักษณะงาน เช่น ความสามารถที่หลากหลาย อด ลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความสามารถในการตัดสินใจด้วยตัวเองและการ ประเมินผล แสดงให้เห็นว่า อดลักษณะของงาน และความสามารถในการตัดสินใจเองนั้น ไม่ ส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วน ปัจจัยด้านความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงานและการประเมินผลส่งผล ผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ
19	สายสุณีย์ เกษม, บุญยัง วิษณุ มหิมาชัย และ ชัชชัย สุวรรณ รัตน์ (2563)	การศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันต่อ องค์กร กรณีศึกษา พนักงาน โรงแรมเครือข่าย ภายในประเทศ ใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ปัจจัยทั้ง 3 ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ ทางบวก โดยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน สูงสุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในงาน ตามลำดับโดยที่ปัจจัย ข้างต้นส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันทางด้านความ เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรสูงสุด รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กรตามลำดับ
20	สุธิมา เกิดสุข (2564)	ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตใน การทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน สถาบันวิจัย	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อความผูกพันใน องค์กรของพนักงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการ ยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และลำดับ สุดท้าย ด้าน ความรับผิดชอบ ตามลำดับ

		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย		<p>ปัจจัยจำนวน 4 ด้านมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านเงินค่าตอบแทน(โบนัส) รองลงมาคือด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านสวัสดิการและลำดับสุดท้ายคือด้านเงินเดือน</p> <p>ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งแปดด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ กับสังคมโดยตรงมาเป็นอันดับที่หนึ่ง</p>
21	ลัดดาวัลย์ สำราญ, โสรว ยา สุภาพล และ กมลรัตน์ ชัยบุญเจริญ (2563)	การศึกษากลยุทธ์การ บริหารทรัพยากร มนุษย์: การสร้างความ ผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุขจำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง	การวิจัยเชิง คุณภาพ	<p>ปัจจัยทั้ง 3 ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันคือ ปัจจัยด้านระบบการทำงาน ปัจจัยด้านด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ปัจจัยด้านความต้องการทางร่างกาย ปัจจัยด้านความต้องการความปลอดภัย และปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยที่ปัจจัยข้างต้น ส่งผลต่อระดับความผูกพันทางด้านความรู้สึกสูงสุด รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน และความต่อเนื่อง ตามลำดับ</p>
22	ณิชพร ฤทธิ บูรณ์ และ สุธนา บุญ เหลือ (2562)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันองค์กร ของบุคลากรภาครัฐใน ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย	การวิจัยเชิง คุณภาพ	<p>ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน มีค่าความมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน และลำดับสุดท้ายด้านบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงาน</p>

23	อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	การวิจัยเชิงคุณภาพ	ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร โดยปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน รองลงมา ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ และ ด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในระดับมากโดยด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านวัฒนธรรมแบบการตลาดและด้านวัฒนธรรมแบบลำดับขั้นสุดท้ายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลางโดยด้านการได้รับความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านสภาพแวดล้อม
24	สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี (2559)	การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร	การวิจัยเชิงปริมาณ	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ประกอบไปด้วย ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้ง 2 ปัจจัยนี้ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนด้านความมั่นคงในงานและด้านความก้าวหน้าในงาน นั้นจากผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วยด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนด้านความสำคัญของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ

				<p>บริหารงาน และด้านงานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ และปัจจัยผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ</p>
25	สราวดี แสงแสง (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y	การวิจัยเชิงปริมาณ	<p>ปัจจัยด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมทั้งหมดของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์มากที่สุด ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความสมดุลด้านเวลามากที่สุด ความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y ไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น</p>

26	Kamaylar, Yan Ye and Dechachai Sripicharn (2018)	The relationship between teachers' organizational commitment at No. 2 Basic Education High School, Loikaw, Kayah State, Myanmar.	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยยะ สำคัญทางสถิติ 0.540 ซึ่งอยู่ในระดับ บวกปาน กลาง
27	Ruud Gerards, Andries de Grip and Claudia Baudewijns (2017)	Do new ways of working increase work engagement?	ข้อมูลเชิงลึก จาก การ ทบทวน วรรณกรรม	องค์ประกอบ 3 ด้านของแนวทางการทำงาน แบบใหม่ ได้แก่ 1. การจัดการผลการทำงาน 2. การเข้าถึงความรู้ขององค์กรและ 3. การเข้าถึง พื้นที่การทำงานได้อย่างอิสระนั้นส่งผลในเชิง บวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดย พบว่า ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและภาวะผู้นำใน การเปลี่ยนแปลง ส่งผลคืออย่างมากต่อองค์ ประกอบข้อ 2 และ 3
28	Tejaswi Bhuvanaiah and R. P. Raya (2014)	The Study on Employee Engagement: Key to Organizational Success Engagement during COVID-19	การวิจัยเชิง คุณภาพ	การนำกลยุทธ์ เช่น การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ ทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมี ทรัพยากรที่เหมาะสม และมีการตรวจสอบอย่าง ต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีในที่ทำงานจะ ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ในการทำงาน ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน
29	Nisha Chanana and Sangeeta (2020)	Employee engagement practices during COVID-19 lockdown	เอกสารเชิง หลักการ	ผลการศึกษาระบุว่า ในช่วงโควิด-19 ที่ทุกคน ต้องมีการทำงานที่บ้าน (work from home) การ ทำกิจกรรมผ่านทางออนไลน์ อาทิเช่น การ พบปะกันผ่านทางออนไลน์ (virtual meeting) การอบรมออนไลน์ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร สามารถช่วยสร้างความสัมพันธ์และความผูกพัน

				ของพนักงานได้
30	Mohamad Zaid Bin Mustafa, MohdNorazmi Bin Nordin, Abdul Rasid Bin Abdul Razzaq and Badaruddin bin Ibrahim (2020)	Organizational commitment of vocational college teachers in Malaysia	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาระบุว่า ครู มีความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน โดยความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มาเป็นอันดับสูงสุด และรองลงมา คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
31	Kanika Garg, Ishaq Ahmad Dar, and Mridula Mishra (2017)	Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาระบุว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร โดยปัจจัยภายในนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจกับงานของพนักงานมากกว่าปัจจัยภายนอก

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง มีทั้งปัจจัยที่เหมือนและแตกต่างกันตามลักษณะประชากรและองค์กรที่ศึกษา แต่โดยภาพรวม อาจสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ ดังนี้ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ตามแนวคิดของ (Steer and Porter ,1991) โดยผู้วิจัยสนใจกรอบแนวความคิดที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่ได้จากงานวิจัยหัวข้อ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานออฟฟิศที่เปลี่ยนการทำงานเป็นการทำงานที่บ้าน (work from home) กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร (นัญญิกา บุญรักษาศักดิ์ , 2564) นำมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยและนำมาประยุกต์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยต่อไป ในหัวข้อ “ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (work from home)” โดยเลือกตัวแปร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี, 2559) (ปุณยนุช อำนวยผล, 2563) (วรุณพร เชื้อวานิชย์ และธรรมวิมล สุขเสริม, 2563) (บุญชัย กลัดทอง, 2556) (อมรรัตน์ แสงสาย, 2558) (แพรวดาว พงศาจารุ, 2559) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (สราวลี แขงแสง, 2559) (วรุณพร เชื้อวานิชย์ และธรรมวิมล สุขเสริม, 2563) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (อนงค์ศิริ โรจนโสคม, 2561) (ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559) (ปุณยนุช อำนวยผล, 2563) และการสื่อสารของหัวหน้างาน (บุญชัย กลัดทอง, 2556) (วิรวัดน์ จูเอี่ยม ธนาภรณ์ มั่งกลิ่น และวัชรพล บุญสมบุรณ์, 2562) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 กลุ่มประชากรและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 กระบวนการเก็บข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กลุ่มประชากรและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากรข้าราชการครู ในประเทศไทย โดยตำแหน่งข้าราชการครูมีจำนวน 383,106 คน (รายงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ได้รับ เท่ากับ 5% ซึ่งจะนำมาคำนวณดังนี้

n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ของกลุ่มตัวอย่าง (allowable error) 5%

$$N = \frac{383,106}{1 + (383,106(0.005)^2)}$$

$$= 399.94$$

กำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร ใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่รับได้ถ้าเปอร์เซ็นต์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 400 คน

โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

- ข้าราชการครู
- เป็นบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนรัฐบาล
- อายุ 18 ปีขึ้นไป
- ทำการสอนในระดับชั้นประถมศึกษา และ ระดับชั้นมัธยมศึกษา
- เคยมีประสบการณ์หรือกำลังมีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenient Sampling) และ กลุ่มตัวอย่างแบบการสร้างเครือข่ายข้อมูล (Snowball Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรที่เป็นข้าราชการครูในประเทศไทยตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น อย่างครบถ้วน กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ ได้ทำการขออนุญาตและขอความร่วมมือ ตามความสมัครใจในการตอบ โดยทำแบบสอบถามผ่านทางแบบสอบถามออนไลน์ (Online Self-Administered Questionnaires) ผ่านการเก็บข้อมูลจาก Google Forms โดยเก็บให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ 400 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้รูปแบบของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Online questionnaires) ผ่านการเก็บข้อมูลจาก Google Forms โดยเพื่อให้ผู้กรอกแบบสอบถามสามารถให้ข้อมูลตามความเป็นจริงได้มากที่สุด ในแบบสอบถามจะไม่ระบุชื่อนามสกุล ของผู้กรอกแบบสอบถาม แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ,อายุ, ระดับการศึกษา, อายุงาน และ รายได้ต่อเดือน รวมไปถึงคำถามเพื่อคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง ตามที่ได้ระบุไว้ในคุณสมบัติของกลุ่มประชากร

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ส่วนที่ 3 : ความผูกพันองค์กร

ทั้งนี้แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราวัดในรูปแบบการประเมินค่า (summated ranking scale)(Likert) โดยการวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้แก่

ระดับความเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความเห็น 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในตอนที่ 3 ผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539) ดังนี้

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

โดยกำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็นตามคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบแบบสอบถาม ถึงความถูกต้อง เหมาะสม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความเหมาะสมของภาษา (Content Validity) และ โครงสร้างแบบสอบถาม (Construct Validity) แล้วนำมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วมาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเพื่อทดสอบ ความชัดเจนของคำถามในแต่ละข้อ รวมไปถึงความถูกต้องเหมาะสม จากการทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่ม

ตัวอย่างที่ต้องการศึกษา หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (: Cronbach Alpha Coefficient) โดยระดับแอลฟาที่เป็นที่ยอมรับ

ได้ คือ ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อย่างน้อยอยู่ที่ระดับ 0.70)

3.4 กระบวนการเก็บข้อมูล

เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบนแพลตฟอร์มออนไลน์ผ่าน Google Form โดยนำ URL ของแบบสอบถามไปโพสต์ลงบนหน้าสื่อสังคมออนไลน์ของผู้วิจัย พร้อมด้วยระบุข้อความว่าคนที่จะสามารถตอบแบบสอบถามได้นั้น “เป็นข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ข้าราชการครู เป็นบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนรัฐบาล ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป มีการทำการสอนในระดับชั้นประถมศึกษา และ ระดับชั้นมัธยมศึกษา และเคยมีประสบการณ์หรือกำลังมีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” เข้ามาตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ในแบบสอบถามจะคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามอีกขั้นหนึ่ง โดยใช้คำถามถามถึง ว่าผู้ตอบแบบสอบถามนั้นต้องเป็นข้าราชการครู ที่ได้มีหรือเคยมีการทำงานระบบทางไกลแบบทำงานที่บ้าน (Work from home) รวมถึงมีคุณสมบัติอื่นๆตรงตามที่ได้ระบุไว้ ถ้าตรงตามนั้น ก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการตอบแบบสอบถามต่อไป แต่ถ้าไม่ใช่จะถือว่าผู้ตอบแบบสอบถามท่านนั้นไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง และจบการทำแบบสอบถาม นอกจากนี้ผู้วิจัยจะทำการส่งแบบสอบถามไปให้กับข้าราชการครูที่รู้จัก และให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำการส่งต่อแบบสอบถามต่อไปยังบุคคลที่เข้าช่วยในการเป็นกลุ่มประชากร เพื่อให้ได้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามครบถ้วนตามจำนวนที่ต้องการ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามครบ 400 ชุดแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามว่ามีคำตอบอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ จะทำการประมวลผลข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for The Social Science) เพื่อมาประมวลผลรายละเอียดตามด้านล่าง

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ใช้วิธีการหาความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน

2. แบบสอบถามส่วนที่ 2: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. แบบสอบถามส่วนที่ 3: ความผูกพันองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4. การทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยสมมติฐานการวิจัยของทั้ง 4 ปัจจัย เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation Coefficient) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยทำการทดสอบหาค่า P-Value เพื่อทดสอบว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า r มีความหมาย ดังนี้ (ชัยวัฒน์ ลีพูลทรัพย์, 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. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ กำหนดได้ดังนี้

ถ้า r มีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.3-0.7 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ถ้า r มีค่าน้อยกว่า 0.3 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

• การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นวิธีการที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้นตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตราวัด (N = 30)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ดัดแปลง มาจาก	Cronbach's Alpha
ความก้าวหน้า และมั่นคงในการ ทำงาน	CS_Careerpath_1	ท่านคิดว่าท่านมี โอกาสได้รับการ สนับสนุนจาก องค์กรให้เลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.92
	CS_Careerpath_2	ท่านคิดว่าองค์กร ของท่านส่งเสริม ให้ท่านได้มี โอกาสก้าวหน้า ในสายงานที่ ปฏิบัติ หรือสาย งานอื่น ๆ		
	CS_Careerpath_3	ท่านมีโอกาสนี้ จะก้าวหน้าใน องค์กรแห่งนี้		
	CS_Careerpath_4	ท่านคิดว่าองค์กร เห็นความสำคัญ ของท่านและ ต้องการที่จะ รักษาท่านไว้		
	CS_Careerpath_5	ท่านคิดว่าองค์กร ของท่านเป็น องค์กรที่มีความ		

		มั่นคง มี ความก้าวหน้า และเติบโตได้ใน อนาคต		
	CS_Careerpath_6	ท่านสามารถ ทำงานในองค์กร นี้ได้ตลอดไป อย่างมั่นคง		
ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน โดยรวม	CS_Worklife_1	ภาระงานที่ท่าน รับผิดชอบไม่ทำ ให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอน ไม่หลับ ปวดง่าย	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.77
	CS_Worklife_2	ปริมาณงานที่ ท่านได้รับ มอบหมายมี ความเหมาะสม กับช่วงเวลาทา งานในแต่ละวัน		
	CS_Worklife_3	ท่านมีเวลาใน วันหยุดให้กับ ครอบครัวอย่าง เต็มที่		
	CS_Worklife_4	องค์กรมีการจัด กิจกรรมที่ให้ ครอบครัว สามารถมีส่วน ร่วมได้ (รวมถึง		

		กิจกรรม ออนไลน์ต่างๆ)		
	CS_Worklife_5	ท่านมีเวลาได้ พักผ่อนและดูแล สุขภาพอย่าง เหมาะสม		
การทำงาน ร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	CS_Teamwork_1	การทำงาน ภายในหน่วยงาน ของท่านเป็นการ ทำงานเป็นทีม	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.80
	CS_Teamwork_2	เมื่อเกิดปัญหาใน การปฏิบัติงาน ทุกคนใน หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องของ ท่านช่วยแก้ไข ปัญหาได้อย่างดี		
	CS_Teamwork_3	งานของท่าน จำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับ ฝ่ายอื่น ๆ อยู่ เสมอ		
	CS_Teamwork_4	งานที่ท่านทำอยู่ ในปัจจุบันเปิด โอกาสให้ท่านได้ ทาความสนิท สนมกับบุคคล อื่น ๆ ทั้งที่เป็น เพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่อ		

		งาน		
	CS_Teamwork_5	ความสัมพันธ์ ระหว่างท่านกับ เพื่อนร่วมงานมี มิตรไมตรี เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ต่อ กัน		
การสื่อสารของ หัวหน้างาน	CS_Supcommu_1	ท่านมีการสื่อสาร กับหัวหน้างาน อยู่เสมอ ๆ	Juan Beristain & Zorrilla (2011)	0.70
	CS_Supcommu_2	นอกเหนือจาก เวลาในการ ประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสาร กับหัวหน้างาน ของท่านผ่านทาง โทรศัพท์		
	CS_Supcommu_3	ท่านมีการสื่อสาร กับหัวหน้างาน ของท่านผ่านทาง อีเมล (Email) นอกเหนือจาก การส่งอีเมลล์ของ ทีม		
	CS_Supcommu_4	ท่านมีการสื่อสาร กับหัวหน้างาน ของท่านผ่านการ ส่งข้อความ (Instant Messenger)		

	CS_Supcommu_5	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม		
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	CR_Goal_and_Value_1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในองค์กรนี้	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.79
	CR_Goal_and_Value_2	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ		
	CR_Goal_and_Value_3	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข		
	CR_Goal_and_Value_4	ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่		

		เหมาะสม		
	CR_Goal_and_Value_5	ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป		
ความเต็มใจ ทุ่มเทความ พยายามเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	CR_Willingness_1	ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในหารทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเเร็จ	Ho, Svein, & Pham (2011)	0.88
	CR_Willingness_2	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเเร็จตามเป้าหมาย		
	CR_Willingness_3	วิธีปฏิบัติงานในองค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน		
	CR_Willingness_4	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร		
ความปรารถนา ในการลงไว้ซึ่ง	CR_Desire_1	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลา	Bao, Bao, & Sheng (2011)	0.74

การเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร		ให้กับองค์กร		
	CR_Desire_2	ท่านพอใจที่ ได้รับ ค่าตอบแทนที่ เหมาะสม		
	CR_Desire_3	ท่านรักษา ผลประโยชน์ของ องค์กรเป็นเรื่อง สำคัญ		
	CR_Desire_4	ท่านมีความยินดี ที่จะปกป้อง ชื่อเสียงของ องค์กร		

ตารางที่ 3.1 แสดงผลที่ได้จากการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของมาตราที่สร้างขึ้นเพื่อวัด Construct ต่าง ๆ ของการศึกษานี้ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จะพบว่า ผลวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 จึงสามารถนำแบบสอบถามนี้ไปใช้ได้ในการเก็บข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการหากลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenient Sampling) และแบบการสร้างเครือข่ายข้อมูล (Snowball Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรที่เป็นข้าราชการครูในประเทศไทยตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ ได้ขอความร่วมมือ ตามความสมัครใจในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online Self-Administered Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บกลุ่มตัวอย่างได้ 737 ตัวอย่าง ซึ่งมากกว่าจำนวนที่กำหนด จากที่ได้กำหนดไว้ 400 ตัวอย่าง โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการคัดกรองจำนวน 578 ตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาวิเคราะห์ โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยกัน 4 ส่วนดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)
- 4.3 ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

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 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่ง เป็นค่า Unstandardized Coefficient

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่ง เป็นค่า Standardized Coefficient

t แทน ค่าสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบ T

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

(n = 578)

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	127	22.0
หญิง	451	78.0
รวม	578	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 451 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

(n = 578)

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
18-27 ปี	45	7.80
28-37 ปี	168	29.10
38-47 ปี	195	33.70
48 ปีขึ้นไป	170	29.40
รวม	578	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 38-47 ปี โดยมีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมาอันดับสองคืออายุ 48 ปีขึ้นไปมีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 อันดับสามคืออายุ 28 – 37 ปี มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 อันดับ และอันดับสุดท้ายคือ 18-27 ปีมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 578)

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	1.00
ปริญญาตรี	346	59.90
สูงกว่าปริญญาตรี	226	39.10
รวม	578	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 รองลงมาอันดับสองจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 และอันดับสุดท้ายจบการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n = 578)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	23	4.00
ตั้งแต่ 1-3 ปี	56	9.70
ตั้งแต่ 3-5 ปี	55	9.50
ตั้งแต่ 5-7 ปี	58	10.00
ตั้งแต่ 7-10 ปี	67	11.60
มากกว่า 10 ปี	319	55.20
รวม	578	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 7-10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 อันดับสามมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5-7 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 อันดับสี่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-3 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 อันดับห้ามีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3-5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 อันดับสุดท้ายมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 23 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 578)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
15,000 - 25,000 บาท	210	36.30
25,001 - 35,000 บาท	116	20.10
35,001 - 45,000 บาท	144	24.90
45,001 - 55,000 บาท	62	10.70
มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป	46	8.00
รวม	578	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 รองลงมาคือ 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 อันดับสามคือ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 อันดับสี่คือ 45,001 - 55,000 บาทขึ้นไปจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และอันดับสุดท้ายคือ มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

4.2 ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรข้าราชการครูช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

(n = 578)

ความก้าวหน้าและมั่นคงใน การทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	17	39	234	222	66	3.49	0.89	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ	12	51	193	250	72	3.55	0.89	เห็นด้วยมาก
ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้	19	38	207	239	75	3.54	0.91	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้	22	39	217	229	71	3.50	0.93	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต	15	31	163	268	101	3.71	0.91	เห็นด้วยมาก
ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง	20	30	144	257	127	3.76	0.97	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย						3.59	0.80	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในหัวข้อ ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.97) ลำดับที่สองคือ หัวข้อท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.91) ลำดับที่สามคือ หัวข้อท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่นๆ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.89) ลำดับที่สี่คือ ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.91) ลำดับที่ห้าคือ ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.93) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม

(n = 578)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	33	108	250	150	37	3.09	0.96	เห็นด้วยปานกลาง
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน	26	109	255	154	34	3.11	0.93	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่	30	107	240	165	36	3.12	0.96	เห็นด้วยปานกลาง
องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ให้	73	146	237	99	23	2.75	1.01	เห็นด้วย

ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ)									ปานกลาง
ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	32	112	254	153	27	3.05	0.93		เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ย						3.02	0.80		เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในหัวข้อท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.96) ลำดับที่สองในหัวข้อปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.93) ลำดับที่สามคือ ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.96) ลำดับที่สี่คือ ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.93) และอันดับสุดท้ายคือ องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ) อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.01)

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

(n = 578)

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม	13	39	198	248	80	3.59	0.89	เห็นด้วยมาก

เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี	14	48	207	237	72	3.53	0.90	เห็นด้วยมาก
งานของท่านจำเป็นต้องติดต่oprะสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ	9	41	206	235	87	3.61	0.88	เห็นด้วยมาก
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่อกาน	9	43	222	224	80	3.56	0.88	เห็นด้วยมาก
ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเพื่อเอื้อแก่ต่อกัน	9	28	166	247	128	3.79	0.89	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย						3.61	0.77	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเพื่อเอื้อแก่ต่อกัน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.89) ลำดับที่สองคือ หัวข้องานของท่านจำเป็นต้องติดต่oprะสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมออยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.88) ลำดับที่สามคือ หัวข้อการทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.89) ลำดับที่สี่คือ งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่อกาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.88) และอันดับสุดท้ายคือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.90)

ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน

(n = 578)

การสื่อสารของหัวหน้างาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ	15	49	212	227	75	3.52	0.91	เห็นด้วยมาก
นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์	16	71	224	199	68	3.40	0.94	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม	85	155	207	111	20	2.70	1.05	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger)	44	100	223	160	51	3.13	1.04	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม	27	105	241	148	57	3.18	0.99	เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ย						3.18	0.79	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในหัวข้อ ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.91) ลำดับที่สองคือ ในหัวข้อนอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.94) ลำดับที่สามคือ ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.99) ลำดับที่สี่คือ ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger) อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.04) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางอีเมล (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$, S.D. = 1.05)

4.3 ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

(n = 578)

ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะ บอกกับคนอื่นว่าท่านเป็น พนักงานในองค์กรนี้	11	15	125	252	175	3.98	0.89	เห็นด้วย มาก
ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธา ในองค์กรนี้เสมอ	11	24	129	253	161	3.92	0.91	เห็นด้วย มาก
ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร	10	7	107	268	186	4.06	0.84	เห็นด้วย

เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้อง ร่วมมือกันแก้ไข								มาก
ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กร นี้ให้ผลตอบแทนและ ผลประโยชน์ที่เหมาะสม	16	34	167	247	114	3.71	0.94	เห็นด้วย มาก
ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยัง เลือกที่จะทำงานกับองค์กร ต่อไป	40	50	183	197	108	3.49	1.10	เห็นด้วย มาก
เฉลี่ย						3.83	0.79	เห็นด้วย มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในหัวข้อท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.84) ลำดับที่สองคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในองค์กรนี้ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.89) ลำดับที่สามคือ หัวข้อท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.91) ลำดับที่สี่คือ ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.94) และอันดับสุดท้ายคือ ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.10)

ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

(n = 578)

ความเต็มใจทุ่มเทความ พยายามเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายาม ในหารทำงานเพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จ	9	7	104	277	181	4.06	0.82	เห็นด้วย มาก
ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้อ องค์กรประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย	10	12	106	282	168	4.01	0.84	เห็นด้วย มาก
วิธีปฏิบัติงานในองค์กรสร้าง แรงจูงใจในการทำงานให้แก่ ท่าน	21	27	195	236	99	3.63	0.94	เห็นด้วย มาก
ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร	11	13	129	278	147	3.93	0.86	เห็นด้วย มาก
เฉลี่ย						3.90	0.79	เห็นด้วย มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในหัวข้อ ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในหารทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.82) ลำดับที่สองคือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้อองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.84) ลำดับที่สามคือ หัวข้อท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.86) และอันดับสุดท้ายคือ วิธีปฏิบัติงานในองค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.12 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

(n = 578)

ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์
	1	2	3	4	5			
ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร	19	45	191	227	96	3.58	0.96	เห็นด้วยมาก
ท่านพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	18	21	179	247	113	3.72	0.92	เห็นด้วยมาก
ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ	8	10	124	262	174	4.01	0.84	เห็นด้วยมาก
ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	10	8	111	248	201	4.08	0.86	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย						3.84	0.77	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในหัวข้อ ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.86) ลำดับที่สองคือ ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.84) ลำดับที่สามคือ หัวข้อท่านพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.92) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.96)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนของปัจจัย รวมของแต่ละปัจจัย ได้แก่ ปัจจัย ความก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นใน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ปัจจัยด้านความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และปัจจัยด้านความปรารถนาใน การคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพขององค์กร

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
ความก้าวหน้าและ มั่นคง ในการทำงาน	3.59	0.80	เห็นด้วยมาก	5
ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน โดยรวม	3.02	0.80	เห็นด้วยปาน กลาง	7
การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	3.61	0.77	เห็นด้วยมาก	4
การสื่อสารของ หัวหน้างาน	3.18	0.79	เห็นด้วยปาน กลาง	6
ความเชื่อมั่นใน การ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	3.83	0.79	เห็นด้วยมาก	3
ความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	3.90	0.79	เห็นด้วยมาก	1
ความปรารถนาใน การคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพของ องค์กร	3.84	0.77	เห็นด้วยมาก	2

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุดคือความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรซึ่งอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.79) ลำดับที่สอง คือปัจจัยด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.77) ลำดับที่สาม คือปัจจัยความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.79) ต่อมาลำดับที่สี่คือปัจจัยการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.77) ลำดับที่ห้า คือปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.80) ลำดับที่หก ปัจจัยการสื่อสารของหัวหน้างาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.79) และลำดับสุดท้าย ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.80)

4.4 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ตารางที่ 4.14 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของมาตรวัด (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ดัดแปลง มาจาก	Cronbach's Alpha
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	CS_Careerpath_1	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อน	Siti Nurafifah Jaafar (2012)	0.94

		ตำแหน่งที่สูงขึ้น		
	CS_Careerpath_2	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่น ๆ		
	CS_Careerpath_3	ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้		
	CS_Careerpath_4	ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้		
	CS_Careerpath_5	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต		
	CS_Careerpath_6	ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง		
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ	CS_Worklife_1	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหา	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.89

การทำงาน โดยรวม		เกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอน ไม่หลับ ปวดง่าย		
	CS_Worklife_2	ปริมาณงานที่ ท่านได้รับ มอบหมายมี ความเหมาะสม กับช่วงเวลา ทำงานในแต่ละ วัน		
	CS_Worklife_3	ท่านมีเวลาใน วันหยุดให้กับ ครอบครัวอย่าง เต็มที่		
	CS_Worklife_4	องค์กรมีการจัด กิจกรรมที่ให้ ครอบครัว สามารถมีส่วน ร่วมได้ (รวมถึง กิจกรรม ออนไลน์ต่างๆ)		
	CS_Worklife_5	ท่านมีเวลาได้ พักผ่อนและดูแล สุขภาพอย่าง เหมาะสม		
การทำงาน ร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับ	CS_Teamwork_1	การทำงาน ภายในหน่วยงาน ของท่านเป็นการ ทำงานเป็นทีม	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.91

บุคคลอื่น	CS_Teamwork_2	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี		
	CS_Teamwork_3	งานของท่านจำเป็นต้องติดต่oprสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ		
	CS_Teamwork_4	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทาคความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่อกาน		
	CS_Teamwork_5	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ต่อกัน		
การสื่อสารของหัวหน้างาน	CS_Supcommu_1	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอ ๆ	Juan Beristain & Zorrilla (2011)	0.87

	CS_Supcommu_2	นอกเหนือจาก เวลาในการ ประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสาร กับหัวหน้างาน ของท่านผ่านทาง โทรศัพท์		
	CS_Supcommu_3	ท่านมีการสื่อสาร กับหัวหน้างาน ของท่านผ่านทาง อีเมล (Email) นอกเหนือจาก การส่งอีเมลของ ทีม		
	CS_Supcommu_4	ท่านมีการสื่อสาร กับหัวหน้างาน ของท่านผ่านการ ส่งข้อความ (Instant Messenger)		
	CS_Supcommu_5	ท่านมีการสื่อสาร กับหัวหน้างาน ของท่านผ่านทาง ระบบการประชุม ทางไกลผ่านทาง จอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจาก การประชุมของ ทีม		

ความเชื่อมั่นใน การยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร	CR_Goal_and_ Value_1	ท่านมีความ ภาคภูมิใจที่จะ บอกกับคนอื่นว่า ท่านเป็น พนักงานใน องค์กรนี้	Siti NurafifahJaafar (2012)	0.90
	CR_Goal_and_ Value_2	ท่านมีความ เชื่อมั่นและ ศรัทธาในองค์กร นี้เสมอ		
	CR_Goal_and_ Value_3	ท่านคิดว่าปัญหา ขององค์กร เป็น เรื่องที่พนักงาน ทุกคนต้อง ร่วมมือกันแก้ไข		
	CR_Goal_and_ Value_4	ท่านคิดว่าการ ทำงานที่องค์กรนี้ ให้ผลตอบแทน และ ผลประโยชน์ที่ เหมาะสม		
	CR_Goal_and_ Value_5	ถ้าท่านมีโอกาส เปลี่ยนงานที่ให้ ค่าตอบแทนสูง กว่า ท่านยังเลือก ที่จะทำงานกับ องค์กรต่อไป		
ความเต็มใจ ทุ่มเทความ	CR_Willingness_1	ท่านเต็มใจทุ่มเท ความพยายามใน การทำงาน	Ho, Svein, & Pham (2011)	0.93

พยายามเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร		เพื่อให้องค์กร ประสบ ความสำเร็จ		
	CR_Willingness_2	ท่านเต็มใจที่จะ ทำงานหนัก หาก การทำงานของ ท่านทำให้องค์กร ประสบ ความสำเร็จตาม เป้าหมาย		
	CR_Willingness_3	วิธีปฏิบัติงานใน องค์กรสร้าง แรงจูงใจในการ ทำงานให้แก่ท่าน		
	CR_Willingness_4	ท่านพร้อมที่จะ ทำทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้า ขององค์กร		
ความปรารถนา ในการคงไว้ซึ่ง การเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร	CR_Desire_1	ท่านพอใจที่จะ ทำงานล่วงเวลา ให้กับองค์กร	Bao, Bao, & Sheng (2011)	0.89
	CR_Desire_2	ท่านพอใจที่ ได้รับ ค่าตอบแทนที่ เหมาะสม		
	CR_Desire_3	ท่านรักษา ผลประโยชน์ของ องค์กรเป็นเรื่อง สำคัญ		

	CR_Desire_4	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร		
--	-------------	--	--	--

ตารางที่ 4.14 แสดงผลที่ได้จากการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของมาตราที่สร้างขึ้นเพื่อวัด Construct ต่าง ๆ ของการศึกษานี้ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จะพบว่าผลวิเคราะห์ค่าครอนบาร์ชแอลฟามากกว่า 0.7 จึงถือว่าการเก็บข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ

การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Correlations Coefficient)

ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) มีผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H0: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H1: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
CS_Careerpath	.651**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (Sig. < 0.01) โดย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .651$) ในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H_0 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H_1 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร

	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
CS_Worklife	.505**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (Sig. < 0.01) โดย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .505$) ในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H_0 : ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H_1 : ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับความผูกพันต่อองค์กร

	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
CS_Teamwork	.715**	.000	สูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (Sig. < 0.01) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูง ($r = .715$) ในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H_0 : ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

H_1 : ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสื่อสารของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กร

	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
CS_Supcommu	.519**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (Sig. < 0.01) โดย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .519$) ในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของข้าราชการครู ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

	CS_Careerpath	CS_Worklife	CS_Teamwork	CS_Supcommu	Corporate_commitment
CS_Careerpath	1				
CS_Worklife	.525**	1			
CS_Teamwork	.690**	.573**	1		
CS_Supcommu	.426**	.423**	.565**	1	
Corporate_commitment	.651**	.505**	.715**	.519**	1

จากตารางที่ 4.19 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (CS_Careerpath), ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม (CS_Worklife), การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (CS_Teamwork) และการสื่อสารของหัวหน้างาน (CS_Supcommu) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ดังนั้นจึงปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) (Corporate_commitment) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

ตารางที่ 4.20 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กร

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.760 ^a	.577	.574	.47481

จากตารางที่ 4.20 พบว่าปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ทั้ง 4 ปัจจัย ที่เป็นตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล และปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยตัวแปรต้นทั้ง 4 ปัจจัย สามารถเป็นตัวแทนที่ดีและสามารถร่วมกันอธิบายตัวแปรตาม ของงานวิจัยครั้งนี้ได้ ได้แก่ความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ร้อยละ 57.7 (Adjusted R² = 0.574) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 42.6 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดยมีผลการทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

(n = 578)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.976	.106		9.189	.000
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	.248	.035	.275	7.145	.000
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	.062	.031	.068	1.974	.049
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.382	.040	.404	9.445	.000
การสื่อสารของหัวหน้างาน	.133	0.30	.145	4.355	.000
Adjusted R Square = .574 Std. Error of The Estimate =.47481 F = 195.684*					

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ระหว่างปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล และ ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่ามีระดับนัยสำคัญ (Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากนั้นจึงหาตัวแปรและระดับความสัมพันธ์ พบว่ามี 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน(X1) (มีค่า Sig.ที่ .000 และค่า t ที่ 7.145) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X2) (มีค่า Sig.ที่ .049 และค่า t ที่ 1.974) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล(X3) (มีค่า Sig.ที่ .000 และค่า t ที่ 9.445) และด้านการ

สื่อสารของหัวหน้างาน (X4) (มีค่า Sig. ที่ .000 และค่า t ที่ 4.355) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 ค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients β) เท่ากับ .275 และ .068 และ .404 และ .145 ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยได้ดังต่อไปนี้

$$Y = (B1X1) + (B2X2) + (B3X3) + (B4X4)$$

$$Y = 0.275X1 + 0.068X2 + 0.404X3 + 0.145X4$$

$$R \text{ Square} = 0.577, \text{ Adjust R Square} = 0.574$$

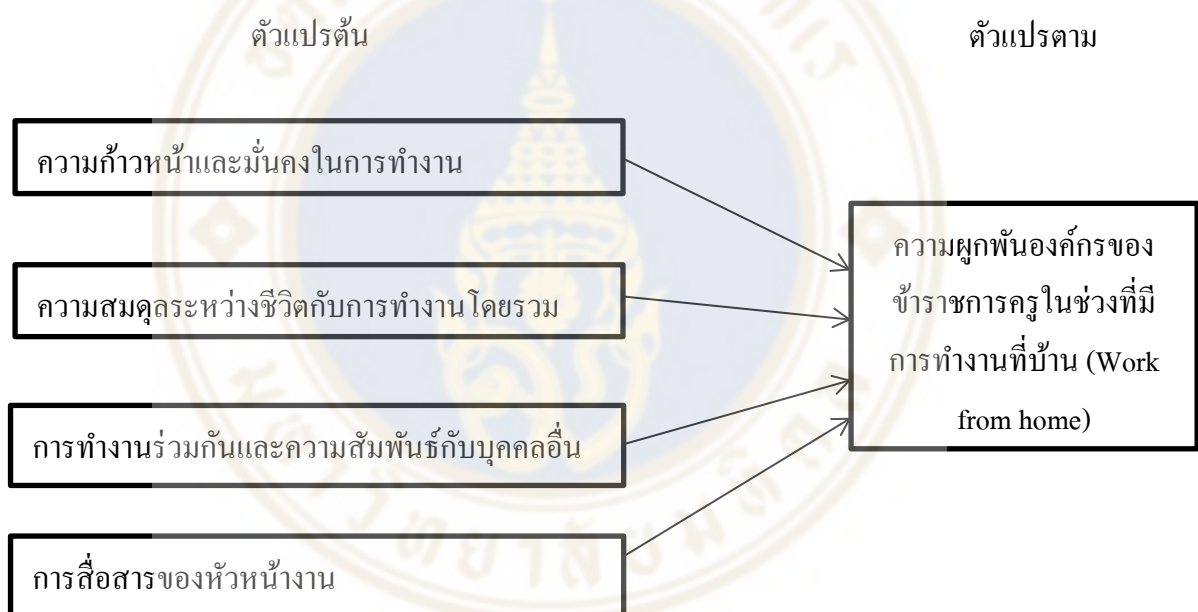
จากสมการข้างต้นแปลความหมายได้ว่า มีความสามารถในการทำนายที่ค่อนข้างแม่นยำ สังเกตได้จากค่า R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.577 และ Adjust R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.574 ซึ่งมีค่าไม่ต่างกันมาก มีความสามารถในการอธิบาย ความผันแปรร้อยละ 57.4 โดยที่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ($\beta = 0.275, p < 0.05$) กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพิ่มขึ้นตาม 0.275 หน่วย

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ($\beta = 0.068, p < 0.05$) กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพิ่มขึ้นตาม 0.068 หน่วย

ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ($\beta = 0.404, p < 0.05$) กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพิ่มขึ้นตาม 0.404 หน่วย

ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ($\beta = 0.145, p < 0.05$) กล่าวคือ ถ้าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพิ่มขึ้นตาม 0.145 หน่วย

จากการทดสอบการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปร ทั้ง 4 ตัวร่วมกันอธิบายอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ได้ถึงร้อยละ 57.4 โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของ ข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (work from home) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน, ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ปัจจัยด้านการทำงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล และปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ได้ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น, ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ปัจจัยด้านการสื่อสาร ของหัวหน้างาน และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ



ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดงานวิจัยหลังจากทำวิเคราะห์ผล

ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดงานวิจัยหลังจากทำวิเคราะห์ผล พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ปัจจัย อันประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน, ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล และปัจจัยด้านการ สื่อสารของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

ตารางที่ 4.22 สรุปผลการรวมการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

สมมติฐานงานวิจัย	ผล	ค่าสถิติ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ	B=0.248 Sig.=0.00
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ	B=0.062 Sig.=0.49
สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ	B=0.382 Sig.=0.00
สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	ยอมรับ	B=0.133 Sig.=0.00

จากตารางที่ 4.21 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวม, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1-4 โดยทุกตัวแปรนั้นสอดคล้องกับสมมติฐาน หรือมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งหมด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการวิจัยในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ที่ศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์และนำมาใช้เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยชิ้นนี้เป็นกลุ่มข้าราชการครู ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่ทำการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษา และ ระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยเคยมีประสบการณ์หรือกำลังมีการทำงานที่บ้าน (Work from home) จำนวน 400 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกินกว่าที่กำหนด โดยได้เก็บกลุ่มตัวอย่างมาเป็นจำนวน 578 คน และผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาวิเคราะห์ เพื่อทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นเกิดความแม่นยำมากขึ้น ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) และ แบบการสร้างเครือข่ายข้อมูล (Snowball Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านทางการตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form โดยคำถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมไปถึงคำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และส่วนที่ 3 คือ ความผูกพันองค์กร โดยใช้การวัดค่าจากมาตราส่วนชนิด 5 ระดับ (Rating Scale) โดยในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา มีการใช้สถิติต่างๆ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 อันได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการสื่อสารของหัวหน้างาน กับตัวแปรตาม นั่นคือ ความผูกพันองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานที่ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation Coefficient) และ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น อันได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล และปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน และตัวแปรตาม ความผูกพันองค์กรข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ว่ามีที่มีอิทธิพลต่อกันหรือไม่ และ มีความสัมพันธ์ในลักษณะใด

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการดำเนินการวิจัยในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) สรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ด้านเพศ ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 451 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00
2. ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 38-47 ปี โดยมีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70
3. ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90
4. ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20
5. ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30

5.2 อภิปรายผล

จากผลวิจัย ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล และปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ได้ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยมีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยมีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ตามมาด้วย ปัจจัยด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน โดยมีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และ ลำดับสุดท้ายปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นภายในองค์กร โดยที่มีการช่วยเหลือ

กัน และเอื้อเฟื้อมิตรไมตรีเฟื้อแผ่ต่อกัน มีการติดต่อประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร จากการศึกษาความรู้สึกเชื่อมโยงกับคนในองค์กร เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชัย กัดทอง (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ปุณยบุษย์ อำนวยผล (2563) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอทท์ซอร์ซ ในเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่าปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นั้นมาจากความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น ความไม่สนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน , ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน ซึ่งการมีปัญหากับสมาชิกในองค์กรนั้นส่งผลในเชิงลบกับความผูกพันองค์กร นอกจากนี้ จากผลการศึกษายังมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow's ในขั้นที่ 3 ที่พูดถึงความต้องการทางการยอมรับ ความเชื่อมโยงกับบุคคล (Belonging and Love Needs) ที่บอกว่าบุคคลต้องการการยอมรับจากกลุ่ม เนื่องด้วยมนุษย์นั้นเป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยรวมกันเป็นกลุ่ม จึงต้องการมีความผูกพัน ความเป็นส่วนร่วมของกลุ่ม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ แสงสาย (2558) ที่ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษา บริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และงานวิจัยของสุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี (2559) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร ที่พบว่าความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tejaswi Bhuvanaiah and R. P. Raya (2014) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในช่วง โควิด-19 โดยการศึกษาพบว่า การนำกลยุทธ์ เช่น การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีในที่ทำงานจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานนั้น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการเลื่อนตำแหน่ง และโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กร ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกถึงความมั่นคง ความก้าวหน้า ซึ่งเป็นสิ่งเบื้องต้นที่จะ

สามารถนำไปสู่การประสบความสำเร็จในอนาคตได้ นอกจากนี้การที่องค์กรสามารถแสดงให้เห็นพนักงานเห็นได้ว่าจะไม่ปลดพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น ว่าตนเองสามารถพึ่งพาองค์กรนี้ได้ สามารถอยู่ทำงานได้อย่างราบรื่นและมั่นคง ไม่โดนไล่ออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่แต่ละองค์กรประสบกับภาวะเศรษฐกิจที่ฝืดเคือง และหลายๆองค์กรก็ได้มีการปลดพนักงานออก พนักงานจึงยิ่งเห็นคุณค่าของการที่องค์กรสนับสนุนความก้าวหน้าของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร พบว่าความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ แสงสาย (2558) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย: กิรณีศึกษา บริษัทเอเชีย สแตนเลย์ อินเทอร์เน็ตชั่นแนล จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรซึ่งประกอบด้วย ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านจิตวิทยาสังคมด้านปฏิบัติงานและ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow's ในขั้นที่ 2 ที่บอกว่าคนเราต้องการทางความปลอดภัย และความมั่นคงในชีวิต (Safety needs) ซึ่งรวมไปการมีงานที่มั่นคง เพื่อจะได้มีรายได้ในการดำรงชีวิต ให้มีกินมีใช้ และสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้กับตนเองและครอบครัว ทั้งนี้ความรู้สึกที่กลัวว่าถูกปลดจากงานจึงส่งผลให้เกิดความหวาดระแวงและกระทบต่อความผูกพันองค์กรได้

ด้านการสื่อสารของหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะผ่านทางโทรศัพท์ อีเมล (Email) หรือผ่านทางข้อความ (Instant Messenger) รวมไปถึงการประชุมนอกเหนือจากประชุมทีม ผ่านระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) กับหัวหน้า นั้นสามารถสร้างความผูกพันองค์กรให้เกิดในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน สอดคล้องกับวิวัฒน์ จูเอี่ยม ธนาภรณ์มั่งกลั่น และวัชรพล บุญสมบูรณ์ (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กล่าวว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจ ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา Kaushik and Guleria (2020) ศึกษาความสัมพันธ์และการปฏิบัติต่อพนักงานภายใต้ช่วง โควิด-19 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่ม

ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนการปฏิบัติงานของลูกจ้างและองค์กร ส่งผลถึงความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้ เพราะการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย ไม่ได้เครียดอยู่แต่กับงานอย่างเดียว เพราะทุกคนต้องการการพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นการพักผ่อนทางด้านร่างกาย และจิตใจ การมีปริมาณงานที่เหมาะสม การได้มีเวลาความเป็นส่วนตัว เพื่อพักผ่อนร่างกายและดูแลสุขภาพ มีเวลาให้กับครอบครัว มี Work life Balance ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัญจิกา บุญรักษาสัตย์ (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (work from home) กล่าวว่าปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยการที่พนักงานพนักงานรู้สึกว่าจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ปริมาณงานเหมาะสม มีการส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพ สามารถมีเวลาดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎี Two-factor ของ Herzberg ในส่วนที่เป็นปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factor) ว่าการมีความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรนั้นจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันนำไปสู่ว่าผูกพันต่อองค์กรได้

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานพบว่าโดยรวมความเห็นอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบ ในทุกๆข้อก็มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ฉะนั้นองค์กรควรต้องให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานของพนักงาน โดยพิจารณาเป็นรายข้อได้ดังนี้ สร้างโอกาสให้กับข้าราชการครูโดยสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น, ส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ, เพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในองค์กร, เห็นถึงความสำคัญของข้าราชการครูและแสดงออกถึงเจตนาที่ต้องการให้อยู่กับองค์กรต่อไป, สร้างให้องค์กรความมั่นคง และแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูสามารถเติบโตได้ในอนาคต และสุดท้าย สร้างความรู้สึกว่าองค์กรนี้สามารถอยู่ได้ตลอดไปได้อย่างมั่นคง โดยทางองค์กรควรจะมีการวางแผนเป้าหมายการเติบโต และส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการครูแต่ละคนให้ชัดเจน ว่ามีแผนเช่นไร และให้ทุกคนปฏิบัติตาม โดยเป้าหมายนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายการเติบโตของตนเองด้วย ยิ่งในช่วงสถานการณ์ที่ต้องมีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ควรจะมีการสื่อสาร

กันระหว่างตัวองค์กรกับข้าราชการครู เพื่อให้ทราบถึงความเป็นไปและแผนการที่รับรองว่าจะดำเนินการต่อ ข้าราชการครูก็จะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพของตนเอง มองเห็นภาพในอนาคต ไม่ได้อยู่ไปวันๆ ซึ่งวิธีการนี้จะช่วยให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม พบว่าโดยรวมความเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ซึ่งหากพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ,ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน การมีเวลาหยุดให้กับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ , การมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้(รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ) และได้มีเวลาพักผ่อนดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ทั้งหมดทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางโดยเมื่อมีการทำงานที่บ้านพนักงานอาจจะเสียสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมเนื่องจากไม่สามารถแบ่งเวลาส่วนตัวออกจากการทำงานได้ เพราะสถานที่ทำงานกับที่พักผ่อนเป็นที่เดียวกัน ฉะนั้นองค์กรควรจะส่งเสริมวิธีการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้กระทบต่อสุขภาพกาย และใจของพนักงาน เช่น อาจมีการจัดอบรม การทำงานอย่างสมดุล และอาจจะมีฝ่ายบุคคลให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีสมดุลในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อาจมีการจัดกิจกรรมหลังเลิกงาน ผ่านทางออนไลน์ โดยเป็นกิจกรรมที่เน้นคลายเครียด ตัวอย่างเช่น การเดินแอโรบิก หรือการเจริญสติ เมื่อพนักงานมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ยังควรมีการจัดประชุมในหัวข้อเรื่องการทำงานว่าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองนั้นมีงานที่ต้องรับผิดชอบอะไรบ้าง เพื่อแสดงให้เห็นว่า งานที่บุคลากรคนนั้นต้องรับผิดชอบนั้นมีมากไป จนลดประสิทธิภาพในการทำงานหรือไปรบกวนชีวิตส่วนตัวของเขาหรือไม่ เมื่อชีวิตมีสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ก็จะช่วยเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน , ท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ, การทำงานในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม , งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ และสุดท้ายเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี เมื่อทุกอย่างอยู่ในระดับมาก องค์กรจึงควรส่งเสริมการทำงานให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการสื่อสารกัน และการทำงานเป็นทีม จากเดิมที่ข้าราชการครูจะมีรูปแบบการทำงานที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเป็นประจำ จากการทำกิจกรรมในโรงเรียน แต่จากสถานการณ์โควิดที่มีการทำงานที่บ้าน จึงต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ โดยทางโรงเรียนอาจมีการนัดคุยกันประจำสัปดาห์ โดยเป็นรูปแบบการคุยที่ไม่เป็น

ทางการ เพื่อให้ข้าราชการครูได้คุยกันในหัวข้อต่างๆ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกัน ทำความรู้จักกันมากขึ้น ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยสามารถทำการติดต่อในรูปแบบการโทรศัพท์ผ่านทางจอภาพ (Video Call) เพื่อการสื่อสารที่เข้าใจกันและเป็นการสร้างความสนิทสนมให้เกิดในองค์กร

ด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสื่อสารกับหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนในหัวข้อ มีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านอีเมลนอกเหนือจากการส่งอีเมลของทีม , มีการสื่อสารกับหัวหน้าของท่านผ่านทาง การส่งข้อความ (Instant message) , มีการสื่อสารกับหัวหน้าของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านจอภาพนอกเหนือจากการประชุมของทีม และ การสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่าน โทรศัพท์นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งการสื่อสารกับหัวหน้าควรจะเน้นการสื่อสารแบบสองทาง two way communication โดยเฉพาะในการทำงานที่บ้านการสื่อสารอาจคาดเคลื่อนได้ เนื่องจากไม่ได้สื่อสารกันโดยเจตนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เมื่อผู้ส่งสาร สื่อสารมาแล้ว ผู้รับสารควร จะตอบสนอง เพื่อเป็นการเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้ควรมีการสื่อสารกันนอกจากเรื่องงาน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง อีกทั้งในการทำงานที่บ้านนั้น เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปได้อย่างทันที ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยสื่อสารผ่านทางแอปพลิเคชัน ที่เป็น Instant message เพื่อให้การตอบโต้เป็นไปอย่างไม่ขาดตอน

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. สามารถศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้านด้วย ความมีชื่อเสียงขององค์กร ทักษะที่มีต่อหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อครอบคลุมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น
2. สามารถเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เพื่อดูถึงความสอดคล้องของผลการศึกษา
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรข้าราชการครูที่มีการทำงานที่บ้าน (work from home) ทุกปี เพื่อศึกษาแนวโน้มที่เปลี่ยนไป จากสภาพแวดล้อมที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในทุกๆปี
4. การศึกษาครั้งต่อไปควรจะเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณซึ่งเป็นการศึกษาเชิงลึกเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงเนื้อหาเชิงลึกของเนื้อหา และได้เข้าใจถึงความรู้สึก ความคิดเห็น และเหตุผลในการตัดสินใจ

5. ศึกษาเพิ่มเติมถึงความเชื่อมโยงว่ากลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูที่สอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ความแตกต่างหรือไม่

5.5 ข้อจำกัดในการทำวิจัย

1. การหากลุ่มตัวอย่าง เป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติครบตามที่ต้องการนั้นหาได้ยาก อีกทั้งด้วยสถานการณ์โควิด-19 ที่ผู้วิจัยมีข้อจำกัดที่จะลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลโดยตรง
2. ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยชิ้นนี้ยังไม่ได้มีการลงลึกในรายละเอียด ไม่มีการสัมภาษณ์ จึงไม่มีข้อมูลที่เป็นเชิงลึก ที่จะสามารถเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการครู
3. ผลการวิจัยที่ได้มาเป็นผลการวิจัยที่เก็บ ณ ช่วงที่มีสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ในภายภาคหน้าอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปของสถานการณ์ ผลการวิจัยจึงอาจเกิดความไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยอาจจะไม่สามารถนำผลไปใช้ได้
4. งานวิจัยที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูนั้นมีค่อนข้างน้อย จึงทำให้ไม่มีข้อมูลเปรียบเทียบเท่าที่ควร

บรรณานุกรม

- กมลพร ดีประทีป, และธีรดา ภิญโญ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 17(2)*, 179-187.
- กรณัฏฐ์ณัญญ์ กิมศุก. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบทำที่บ้าน (work from home). สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2562). *เน้นครูต้องสร้างเด็กสู่การพัฒนาประเทศ*. ค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/>
- ขนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เลเค อุตสาหกรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรัชญา ชัยชุมกุล. (2564). ภาระงานล้น แต่เงินน้อย สรุปัญห #ทำไมครูไทยอยากลาออก เมื่อครูถูกผลักดันให้เป็นผู้เสียสละ. ค้นจาก <https://thematter.co/>
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณิชภาพร ฤทธิบุรณ์, และสุรนา บุญเหลือ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 5(1)*, 151-166.
- เทคซอส ทีม. (2563). *หัวหน้าจะสร้างความผูกพันพนักงานในช่วง Work from Home ได้อย่างไร*. ค้นจาก <https://techsauce.co/>
- ธีรพงษ์ บุญรักษา. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารภาษาและวัฒนธรรม, 29(2)*, 45-68.
- นัฏฐิกา บุญรักษาต้ย. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (work from home). สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*, 3(2), 55-70.
- ปิยฉัตร สีเหลือง, และเลิศชัย สุธรรมานนท์. (2563). การศึกษาระดับความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาสถานีโทรทัศน์ดิจิทัล ABC. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 12(1), 22-36.
- ปยุตย นุช อานวยผล (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอทเซอร์ช ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 12(2), 277-288.
- นริศรา จินดาพันธุ์, และอัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2559). การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกนิยานีอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 35-42
- บุญชัย กัดทอง. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.). *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(2), 310-330
- พวงแก้ว รัตนสุมาวงศ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีสซิ่งกลีกรไทยจำกัด สำนักงานใหญ่. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา*, 13, 374-382.
- พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว. (2561). การศึกษาความผูกพันองค์กร : กรณีศึกษาสถานเอกอัครราชทูตแห่งหนึ่งประจำประเทศไทย. *สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- แพรวดาว พงศาจารุ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- มัทนา ควะชาติ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล*.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลัดดาวัลย์ สำราญ, โสธยา สุภาพล, และกมลรัตน์ ชาญเจริญ. (2563). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(2), 261-273.
- เลิร์นเอดูเคชัน. (ม.ป.ป.). ทำไมครูถึงอยากลาออก? เมื่อครูลาออกช่วง Covid-19 กลายเป็นปัญหาใหญ่. ค้นจาก<https://www.learneducation.co.th/>
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วีรวัฒน์ จูเอี่ยม, ธนาภรณ์ มั่งกิ้น, และวัชรพล บุญสมบุรณ์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 7. การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ครั้งที่ 4. การยกระดับงานวิจัยเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน. โรงแรมรอยัลริเวอร์.
- วรุณพร เชื้อวานิชย์, และธรรมวิมล สุขเสริม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 4(2), 81-95.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวินพันธ์. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัทระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมชื่น นาคพลั้ง. (2547). ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สราวลี แสงแสวง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายสุนีย์ เกษม, บุญยัง วิษณุหมิมาชัย, และชัชชัย สุวรรณรัตน์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานโรงแรม เครือข่ายภายในประเทศ ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 30(1), 111-123.
- สุธิมา เกิดสุข. (2564). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยก้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 18(1), 333-344.
- สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2559). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนAA*
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2564). *New Normal องค์กรสุขภาพะ ยุคโควิด-19*. ค้น จาก <https://www.thaihealth.or.th/>
- อนงค์ศิริ โรจนโสมม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย: กรณีศึกษา บริษัท เอเชียน สแตนเลย์ อินเตอร์ เนชั่นแนล จากัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32-46.
- Agho, A. O., Price, J. L., Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 185-195.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Chanana N, Sangeeta. Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *J Public Affairs*. 2021;21:e2508.
- Business studies motivation theories. (n.d.). *Hertzberg's two factor theory*. Retrieved from <https://businessstudiesmotivation.weebly.com/hertzbergs-two-factor-theory.html>
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959) *The Motivation to Work*. 2nd Edition, John Wiley & Sons Inc., New York, 20, 141-147.
- Kamaylar, Yan Ye, and Dechachai Sripicharn. (2018). *The relationship between teachers' organizational commitment at No. 2 Basic Education High School, Loikaw, Kayah State, Myanmar*. Scholar: Human Science, 9(2). Retrieved from <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/Scholar/article/view/2989>
- Kanika Garg, Ishaq Ahmad Dar, and Mridula Mishra. (2017). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers. *Sage journals*, 20(1), 58-71.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-96.
- Metts, R. (2020). *Employee engagement during the coronavirus*. Retrieved from <https://www.brunswickgroup.com/employee-engagement-during-the-coronavirus-i15224/>
- Mohamad Zaid Bin Mustafa, Mohd Norazmi Bin Nordin, Abdul Rasid Bin Abdul Razzaq and Badaruddin bin Ibrahim (2020). Organizational commitment of vocational college teachers in Malaysia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology*, 17(9), 5023-5029
- Porter, Lyman W. and Steer, Richard M. (1977). Organizational Work. Personal Factor in Employee and Absenteeism. "Psychological Bulletin 80 No.2".
- Ruud Gerards, Andries de Grip, and Claudia Baudewijns. (2017). Do new ways of working increase work engagement?. *Personnel review*. 47(2), 517-538

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Steer, R.M., and Porter, L.W. (1991). *Motivations and Work Behavior*. New York: McGraw Hill,Book.
- Tejaswi Bhuvanaiah and R. P. Raya . (2014). The Study on Employee Engagement: Key to Organizational Success Engagement during COVID-19. *SCMS Journal of Indian Management*. 11(4), 61-71
- Thairath online. (2020). *What Do Thais Learn? How COVID-19 Made Their Life Change?* Retrieved from <https://www.thairath.co.th/news/society/1826678>.
- World Health Organization . (2020). *Coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak*. Retrieved from https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
- Yamane, T.1967. *Elementary sampling theory*. New Jersey:Prentice-Hall



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)

คำถามคัดกรอง

1. ท่านเป็นข้าราชการครูหรือไม่

- () 1. ใช่ () 2. ไม่ใช่ จบการทำแบบสำรวจ

2. ท่านอายุมากกว่า 18 ปีหรือไม่

- () 1. ใช่ () 2. ไม่ใช่ จบการทำแบบสำรวจ

3. ลักษณะการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19

- () 1. ทำงานที่บ้าน 100% () 2. ทำงานที่บ้าน กับที่ออฟฟิศผสมกัน

() 3. ทำงานที่ออฟฟิศ 100% จบการทำแบบสำรวจ

4. ระดับของโรงเรียนที่ทำงาน

- () 1. ประถมศึกษา () 2. มัธยมศึกษา () 3. ไม่ใช่ จบการทำแบบสำรวจ

คำนิยาม

ข้าราชการครู เป็นบุคลากรของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในราชการไทย ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีบทบาทหน้าที่หลักในการสอนและให้ความรู้กับนักเรียน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ท่านช่วยตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อช่วยให้การวิเคราะห์และสรุปผลเป็นไปอย่างถูกต้องและแม่นยำ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ใช้สำหรับการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงนี้มีการทำงานที่บ้าน (work from home) ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1: ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ส่วนที่ 3: ความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นมา ณ ที่นี้ด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. 18-27 () 2. 28-37
() 3. 38-47 () 4. 48 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

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

4. อายุงาน

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี () 2. ตั้งแต่ 1-3 ปี () 3. ตั้งแต่ 3-5 ปี
() 4. ตั้งแต่ 5-7 ปี () 5. ตั้งแต่ 7-10 ปี () 6. มากกว่า 10 ปี

5. รายได้ต่อเดือน

- () 1. 15,000-25,000 บาท () 2. 25,001-35,000
() 3. 35,001-45,000 () 4. 45,001-55,000
() 5. มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงนี้มีการทำงานที่บ้าน (work from home)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องว่างทางขวามือท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร (Company Support) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)		ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ปานกลาง (3)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยมากที่สุด (5)
1. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน						
1.1	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
1.2	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่นๆ					
1.3	ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้					
1.4	ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่จะรักษาท่านไว้					
1.5	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และเติบโตได้ในอนาคต					
1.6	ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง					
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม						
2.1	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย					
2.2	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน					
2.3	ท่านมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่					
2.4	องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ (รวมถึงกิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ)					
2.5	ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม					
3. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น						
3.1	การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงาน					

	เป็นทีม					
3.2	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างดี					
3.3	งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ					
3.4	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำ ความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน					
3.5	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน					
4. การสื่อสารของหัวหน้างาน						
4.1	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานอยู่เสมอๆ					
4.2	นอกเหนือจากเวลาในการประชุมของทีม ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางโทรศัพท์					
4.3	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทาง อีเมลล์ (Email) นอกเหนือจากการส่งอีเมลล์ของทีม					
4.4	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านการส่งข้อความ (Instant Messenger)					
4.5	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านผ่านทางระบบการประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพ (Video Conference) นอกเหนือจากการประชุมของทีม					

ความผูกพันต่อองค์กร		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1.1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในองค์กรนี้					
1.2	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ					
1.3	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข					

1.4	ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
1.5	ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังเลือกที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป					
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
2.1	ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในหารทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
2.2	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
2.3	วิธีปฏิบัติงานในองค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน					
2.4	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
3. ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร						
3.1	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร					
3.2	ท่านพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
3.3	ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ					
3.4	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร					

ขอพระคุณอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์มา ณ โอกาสนี้

วิรัชญา มินชัยนันท์ (ผู้ศึกษา)