

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere
กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere
กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2566

อติติษา กองเป็ง

นางสาวอติติษา กองเป็ง

ผู้วิจัย

T. Kittitane

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติชัย ราชมหา,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

Nattavit Coak

รองศาสตราจารย์ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Kornnira Rakhom

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

Charit Pichayagur

ชาคริต พิษญากร,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติชัย ราชมหา เป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ ในการชี้แนะทางการทำงาน และให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดจนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างสมบูรณ์ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการผู้สอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่าพิจารณาสารนิพนธ์และให้ความอนุเคราะห์ประเมิน พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพิ่มเติมอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัย กระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ถ่ายทอดความรู้ทั้งทางทฤษฎีและประสบการณ์ในทางปฏิบัติ จนผู้วิจัยสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในสารนิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนเป็นอย่างยิ่ง รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และเพื่อน พี่น้องทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจซึ่งกันและกันมาโดยตลอด ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยสมบูรณ์สุดท้ายนี้ขอขอบคุณบิดามารดา และครอบครัว ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียนตลอดจนคอยช่วยเหลือกำลังทรัพย์และให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลจากการศึกษาในครั้งนี้จะมีส่วนช่วยให้ผู้ที่ต้องการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในรูปแบบอื่นๆ และองค์กรธุรกิจสามารถนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปพัฒนาและปรับปรุงต่อไปให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

อติติยา กองเป็ง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y
A STUDY OF FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF EMPLOYEES WITH WORK FROM ANYWHERE REMOTE WORKING SYSTEM

อทิติยา กองเป็ง 6450422

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติชัย ราชมหา, Ph.D., รองศาสตราจารย์ ญัฐสิทธิ์ เกิดศรี, Ph.D., ชاکริต พิษญาวงกูร, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 434 คน เครื่องมือที่ใช้ในรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ คือ การแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ(Exploratory Factor Analysis Model : EFA) เพื่อศึกษาน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบร่วม นอกจากนี้ยังใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า มี 4 ปัจจัย ที่ส่งผลเชิงบวกต่อส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน , ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน , ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน , และ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : Employee Engagement/ Remote Working

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของการศึกษาวิจัย	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการศึกษาวิจัย	5
1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาวิจัย	5
1.4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	5
1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย	6
1.5.1 ด้านวิชาการ	6
1.5.2 ด้านการประยุกต์และนำไปใช้กับองค์กรภาครัฐ และองค์กรเอกชนหรือสังคม	7
1.6 ความสอดคล้องของการศึกษาวิจัยที่มีต่อจุดมุ่งหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน	7
1.7 นิยามศัพท์	8
1.8 บทสรุป	11
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแนวคิดในการวิจัย	13
2.1.1 ความหมายของระบบการทำงานทางไกล	13
2.1.2 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)	14
2.1.3 ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี	17
2.2 การทบทวนแนวคิดและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง	21

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงทฤษฎี	25
2.4 สมมติฐาน	26
2.5 บทสรุป	27
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	29
3.1 รูปแบบงานวิจัย	31
3.2 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	31
3.2.1 การกำหนดกลุ่มประชากร	31
3.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง	31
3.2.3 เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย (Inclusion Criteria)	31
3.2.4 เกณฑ์ในการคัดออกผู้เข้าร่วมวิจัย (Exclusion Criteria)	31
3.2.5 กลยุทธ์ในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง	32
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	33
3.4 เครื่องมือและลักษณะวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.4.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี	34
3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.5.1 วิธีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)	41
3.5.2 วิธีการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability)	42
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	42
3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	42
3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	43
3.7 การปกป้องความลับของข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย	45
3.8 กรอบระยะเวลาและตารางแสดงแผนดำเนินงาน โครงการวิจัย	46
3.9 บทสรุป	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	49
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 การวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)	62
4.4 การวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)	75
4.4 การตรวจสอบเงื่อนไขการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)	
4.4.1 การทดสอบตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการ แจกแจงแบบปกติ (Normality)	93
4.4.2 ทดสอบค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedastic)	94
4.4.3 การทดสอบความเป็นอิสระจากกันค่าความคลาดเคลื่อน (Residual Error)	94
4.4.4 การทดสอบตัวแปรตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกัน (Multi-collinearity)	95
4.5 บทสรุป	96
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
5.1 การสรุปผลการศึกษาวิจัย	99
5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	100
5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน	100
5.2 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ	103
5.2.1 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย	105
5.2.2 ข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ	107
5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย	109
5.4 บทสรุป	111
บรรณานุกรม	113
ภาคผนวก	118
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	118
ภาคผนวก ข แบบประเมินดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ ในการศึกษาวิจัย (Content Validity Index: CVI)	125

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค ประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Item Objective Congruence: IOC)	130
ภาคผนวก ง เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย	136
ภาคผนวก จ เอกสารการตรวจสอบผลงานวิจัย ด้วยโปรแกรม Turnitin	139
ประวัติผู้วิจัย	140



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.2 ตารางแสดงตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	33
3.3 ตารางข้อคำถามงานวิจัยส่วนที่ 3	36
3.4 ข้อคำถามงานวิจัยส่วนที่ 4	40
3.8 กรอบระยะเวลาและแผนในการดำเนิน โครงการงานวิจัย	46
4.1 ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	49
4.1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	49
4.1.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	50
4.1.4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	50
4.1.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน	51
4.1.6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน	51
4.1.7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	52
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง	52
4.2.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการรับรู้ถึง ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness : PU)	53
4.2.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการรับรู้ถึง ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use : PEU)	54
4.2.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความเข้ากันได้ ในการใช้งาน (Compatibility : CO)	55
4.2.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบรรทัดฐาน ทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS)	56
4.2.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบรรทัดฐาน ทางสังคมที่บ้าน (Home social structure : HS)	57
4.2.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุน ในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions : RFC)	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.2.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC)	59
4.2.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy : CP)	60
4.2.9 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)	61
4.3 การวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)	62
4.3.1 ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอล์คิน (Kaiser-Meyer-Olkin: KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลท (Bartlett's Test of Sphericity)	63
4.3.2 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ก่อนการหมุนแกน (Unrotated Component Matrix)	64
4.3.3 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) หลังการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax	66
4.3.4 ตารางแสดงข้อคำถาม	67
4.4 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)	
4.4.1 ตัวแปรที่ใช้ในการรันโมเดลและวิธีการใช้ Variables Entered/Removed ครั้งที่ 1	76
4.4.2 แสดงตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ครั้งที่ 1	77
4.4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ครั้งที่ 1	77
4.4.4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ครั้งที่ 1	78
4.4.5 ค่าความคาดเคลื่อนทางสถิติ (Residuals Statistics)	79
4.4.6 ตัวแปรที่ใช้ในการรันโมเดลและวิธีการใช้ Variables Entered/Removed ครั้งที่ 2	87

สารบัญรูปลูกภาพ

รูปลูกภาพ	หน้า
2.1.2.1 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) Aon Hewitt	15
2.1.2.2 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement)	16
2.1.2.3 องค์กรประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) โดย The Institute for Employment Studies (IES)	16
2.1.4.1 ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลที่มาจาก Fishbein and Ajzen (1975)	18
2.1.4.2 แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM)	18
2.1.4.3 ตัวอย่างการเชื่อมต่อแบบ Virtual Private Network (VPN)	19
2.3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเชิงทฤษฎี (Theoretical Conceptual Framework)	26
3.1 แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการ	30
4.3.1 กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงาน บริษัทธุรกิจน้ำมัน Gen Y	72
4.4.1 กราฟแท่งเพื่อดูการกระจายตัวของค่าความคลาดเคลื่อน	80
4.4.4 กราฟ Normal P-Plot ของค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้	80
4.4.5 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่โดยใช้ (Scatterplot)	94

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของการศึกษาวิจัย

ปัจจุบันในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมีการใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ต่างๆเพื่อเป็นตัวผลักดันให้เกิดการพัฒนาในสังคมใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุดการแข่งขันทั้งทางด้านการลงทุนการค้าก็มีสูงมากขึ้นสังคมและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงตามไป ทำให้ปัญหาเศรษฐกิจไม่ใช่ปัญหาของแค่องค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น กลายเป็นปัญหาของคนทั้งชาติเกิดภาวะกดดันทางสังคมอาจกล่าวได้ว่าการมีชีวิตอยู่ไม่ใช่เป็นเรื่องที่ง่ายอีกต่อไปเมื่อบุคคลพบปะหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบทั้งเรื่องงานและครอบครัวความสมดุลด้านต่างๆขาดหายไปความสุขเริ่มลดน้อยลงและทำให้เกิดความตึงเครียดรวมทั้งการเดินทางไปปฏิบัติงานก็มีปัญหาหลายประการทั้งเรื่องมลภาวะที่เป็นพิษปัญหารถติดและราคาน้ำมันที่สูงขึ้นจากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้เกิดการปฏิบัติงานในรูปแบบที่เรียกว่าการปฏิบัติงานทางไกลและที่บ้าน (Telework and work at home) ซึ่งเป็นการทำงานนอกสำนักงานโดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นตัวเชื่อมโยงในการทำงานรูปแบบการทำงานนี้ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีการใช้ Telework program ตั้งแต่ปี ค.ศ.1972 และในปี ค.ศ.1990 ได้นำมาใช้ในหน่วยงานของรัฐบาลกลางโดยมีหน่วยงานนำร่องคือ The Office of Personnel Management (OPM) โดยมีเป้าหมายเพื่อการประหยัดพลังงานลดมลภาวะทางอากาศบรรเทาสภาพการจราจรที่แออัดเสริมสร้างสังคมและความเป็นครอบครัวและเป็นนวัตกรรมใหม่สำหรับผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐ ยังมีเป้าหมายเพื่อศึกษาว่าการทำงานในสถานที่อื่นจะช่วยเพิ่มความสามารถที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จขององค์การในแง่ของการสรรหาจิตใจและธำรงรักษาเจ้าหน้าที่ไว้รวมทั้งลดภาระค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการลาป่วย การใช้พื้นที่ที่ภายในสำนักงานและการเดินทางหลังจากนั้นได้มีการขยายผลให้มีการประยุกต์ใช้ Telework program ในองค์การภาครัฐและเอกชนและได้มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายให้หน่วยงานของรัฐบาลกลางเพื่อเป็นการกำหนดนโยบายในการเพิ่มโอกาสของการนำ Telework program มาใช้ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น (วารสารรัตน โชติรัตน์, 2546: 21-22)

ในช่วงวิกฤติ โควิด-19 หลายองค์กรต้องปฏิบัติงานที่พักอาศัย หรือ "Work From Home" จนกระทั่งวิกฤติโควิดผ่านพ้นไป ปัจจุบัน มีการทำงานอีกรูปแบบหนึ่งคือการทำงานที่

ไหนก็ได้หรือ Work From Anywhere มีการวิจัยของ Harvard Business Review ที่แสดงให้เห็นประโยชน์ด้านประสิทธิภาพ ได้มีการศึกษาในปี 2015 โดย Nicholas Bloom และผู้เขียนร่วม พบว่าเมื่อพนักงานเลือกใช้นโยบาย Work from Anywhere (WFA) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 13% ใน 9 เดือน กล่าวคือได้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบ Work from Home (WFH) มาเป็น Work from Anywhere (WFA) เช่น Tata Consultancy Services (TCS) ผู้ให้บริการด้านไอทีรายใหญ่ของโลก, Twitter, Facebook, Shopify, Siemens และ State Bank of India (กรุงเทพฯ, 2565)

ตั้งแต่เหตุการณ์ The Great Resignation เมื่อต้นปี 2021 ที่ผ่านมาก็ทำให้เราเห็นว่าในโลกการทำงานไม่ใช่บริษัทเท่านั้นที่จะเป็นศูนย์กลางของพนักงานเสมอไป แต่ปัจจุบันองค์กรต่างก็มีการยัดนำพนักงานมาเป็นศูนย์กลางมากขึ้น ซึ่งสิ่งที่สะท้อนกลับมาคือความสำเร็จขององค์กรนั่นเอง สำหรับการให้ความสำคัญกับพนักงานในยุคนี้ นอกจากจะมีเรื่องของประสบการณ์ในการทำงานแล้วก็จะมึทั้งเรื่องสวัสดิการและความเป็นอยู่ด้วย ตัวอย่างเช่น

ด้านการเงิน – PWC ให้ข้อมูลว่า ความกังวลเกี่ยวกับการเงินเป็นสาเหตุอันดับต้น ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียด โดยพนักงานเกือบสองในสามกล่าวว่า พวกเขามีความเครียดทางการเงินมากขึ้นตั้งแต่ Covid-19 เริ่มแพร่ระบาด นอกจากนี้พวกเขายังกล่าวอีกว่าพวกเขามีแนวโน้มที่จะทำงานกับนายจ้างที่ใส่ใจด้านสวัสดิการทางการเงินของพนักงานมากกว่าด้วย

ความก้าวหน้าทางอาชีพ – บริษัทควรที่จะต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดอบรมหรือการเรียนคอร์สออนไลน์ เพื่อให้มีทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานนำไปสู่โอกาสด้านการเติบโตและความก้าวหน้าทางอาชีพของตัวเองที่ชัดเจนมากขึ้น

ด้านสุขภาพกายและจิต – ทั้งสองอย่างล้วนเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน โดยบริษัทอาจจะคอยถามไถ่และสนับสนุนสวัสดิการด้านสุขภาพกายและจิตสำหรับพนักงานที่ทำงานแบบ Remote Working เช่น มีการจัดหาผู้ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ, นักจิตวิทยา หรือนักจิตบำบัด เป็นต้น (การ์ตูน ชนภรณ์, 2566)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) หมายถึง เจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างตัวปัจเจกบุคคลกับองค์กร ซึ่งพนักงานทุกคนย่อมต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น หากทราบว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จ มีส่วนทำให้องค์กรเติบโต เจริญรุ่งเรือง ย่อมทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจในและอยากจะทำให้องค์กร มีความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

การสร้าง ความผูกพันกับบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) เพราะเล็งเห็นว่าความรู้สึกมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าขององค์กร (Ownership) ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ก่อให้เกิดแรงผลักดันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรักษาบุคลากรให้ร่วมทำงานกับบริษัทในระยะยาว

(Long-term Incentives) เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะส่งผลให้งานออกมาดีเพราะ ล้วนทำด้วยความเต็มใจและได้มององค์กรเป็นเปรียบเสมือนบ้านและครอบครัวของตนเอง หาก องค์กรต้องการบริการลูกค้าให้เป็นเลิศ ต้องการมีความผูกพันกับลูกค้าในระยะยาว ควรเริ่มจากการ สร้างความผูกพันของพนักงานภายในองค์กร เพราะนี่คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ลูกค้าผูกพันได้ ในระยะยาว ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญ (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557)

การเติบโตขององค์กรเป็นการสร้างความมั่นคงทางธุรกิจองค์กรจะประสบความสำเร็จ ตาม เป้าหมายที่วางไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัยด้วยกัน พนักงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ที่มีส่วน ช่วยในการขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็น พืนพิงที่สำคัญใน การผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า ผู้เป้าหมายที่กำหนดไว้ พนักงาน เปรียบเสมือนชุมทรัพย์ที่มีค่า มหาศาล ซึ่งการที่จะบริหารให้องค์กรเติบโต ก้าวหน้า แบบยั่งยืน มั่นคงและถาวร ต้องให้ความสำคัญและ ต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการ พนักงานให้มี ความพึง พอใจ ความภักดี และความผูกพันต่อองค์กร(สิทธิพงษ์ พรหมบุตร.2562

ในด้านพนักงานของบริษัทธุรกิจน้ำมัน ผู้ศึกษาวิจัยสนใจที่จะศึกษากลุ่ม Gen Y หรือ Generation Y คือคนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1980-1997 หรือ พ.ศ. 2523-2540 ปี บางครั้งเรียกคน Gen Y ว่า Millennial ปัจจุบันคนกลุ่มนี้เป็นคนกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในตลาดแรงงาน และหลายๆคนกำลังก้าว ขึ้นมาเป็นผู้บริหาร ถือเป็นกำลังสำคัญของทุกองค์กรในเวลานี้และอีกไม่นานคนกลุ่มนี้ก็จะ กลายเป็นผู้บริหารระดับสูง รวมถึงเจ้าของบริษัทยักษ์ใหญ่จำนวนมาก นอกจากนี้บริษัทสตาร์ทอัพ หลายแห่งโดยเฉพาะ ในต่างประเทศ หรือบริษัทเทคโนโลยีสมัยใหม่จำนวนมากยังก่อตั้งด้วยคนรุ่น Gen Y ที่มีอายุในช่วง 26-43 ปีเป็นหลัก

Gen Y จึงเป็นคลื่นลูกใหม่ที่กำลังสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับโลกธุรกิจและมีโอกาส จะกลายเป็นมหาเศรษฐีได้ตั้งแต่ยังเป็นวัยรุ่น โดยไม่จำเป็นต้องรอให้มีอายุมากเหมือนคนในรุ่น ก่อนๆ เพราะอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยขยายธุรกิจให้เติบโตได้อย่างรวดเร็ว Gen Y ให้ ความสำคัญกับเรื่องการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work life balance) ไม่ส่งผลกระทบต่อ กันและกัน ในบางจังหวะของชีวิต Gen Y ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น สามารถเลือก หรือปรับเปลี่ยนเวลเข้าทำงานได้ หรือทำงานจากที่บ้านหรือที่อื่นๆ และเชื่อว่าการวัดประสิทธิภาพ การและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่ได้อยู่ที่จำนวนชั่วโมงที่ใช้ทำงาน แต่อยู่ที่ผลงานที่ได้ มากกว่าซึ่งแตกต่างจากคนรุ่นเก่าที่ถูกปลูกฝังความเคยชินกับการทำงานหนัก เพื่อให้ได้มาซึ่ง ตำแหน่ง และความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว (พละกริต คอนซัลแทนท์,2564)

ปัจจุบันธุรกิจน้ำมันมีผู้ค้ามากมาย อันเป็นผลจากนโยบายภาครัฐในการเปิดเสรีธุรกิจน้ำมันที่ได้ ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดกลไกการตลาดที่มีประสิทธิภาพคอยผลักดันให้เกิดการแข่งขันระหว่างผู้ค้าแต่ละราย จนกล่าวได้ว่าเป็นธุรกิจเสรีอย่างสมบูรณ์ ดังนั้น เพื่อให้หน่วยธุรกิจน้ำมันมีศักยภาพและความคล่องตัวสูงขึ้น ดำเนินธุรกิจน้ำมันและธุรกิจค้าปลีกในฐานะเป็นบริษัท Flagship มุ่งแสวงหาโอกาสใหม่ในการดำเนินธุรกิจ คิดค้นและพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการ เพื่อส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและตรงใจให้แก่ผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางธุรกิจให้แก่ผู้ประกอบการไทยรายย่อย (SMEs) สร้างการเติบโตไปด้วยกันเพื่อมุ่งสู่พันธกิจในการเป็นบริษัทไทยชั้นนำระดับสากลที่สร้างคุณค่าร่วมให้เกิดแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างสมดุลและยั่งยืน เพื่อนำความภาคภูมิใจมาสู่คนไทย

ตั้งแต่ต้นปี 2020 วิกฤติการระบาดของโรคโควิด-19 ครั้งนี้ทำให้การทำงานที่บ้านของพนักงานและองค์กร ไม่ใช่ทางเลือกของพนักงานแต่กลายเป็นความจำเป็น เนื่องจากรัฐบาลได้มีการประกาศนโยบายล็อกดาวน์ เว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) และส่งเสริมให้ประชาชนหลีกเลี่ยงการเดินทางออกไปพบปะผู้คนเพื่อลดการแพร่ระบาด และก่อให้เกิดกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในหลากหลายมิติ หนึ่งในนั้นคือ “การทำงานจากที่บ้าน” ได้กลายเป็นการทำงานในรูปแบบใหม่ New Normal ของหลายองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน จากการศึกษาด้วยแบบจำลองทางเศรษฐมิติในภาพรวมพบว่าพนักงานที่ปกติใช้เวลานานในการเดินทางมาทำงาน เมื่อได้ทำงานที่บ้านจะมีแนวโน้มที่มี Wellbeing ดีขึ้นในเกือบทุกด้าน ทั้งความผูกพันกับเพื่อนในทีม แรงจูงใจในการทำงาน สมาธิในการทำงาน การพัฒนา Hard skills ตลอดจน Wellbeing ด้านการใช้ชีวิต นอกจากนี้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการทำงานจากที่บ้าน เพื่อเตรียมพร้อมรับมือได้ทันต่อทุกสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นซ้ำ หรือเกิดขึ้นใหม่ได้อย่างทันท่วงที ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere ทั้งผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้

1.2 คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยใดส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere
2. พนักงานมีทัศนคติและความคิดเห็นอย่างไรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere

1.3 วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)
2. เพื่อศึกษารูปแบบการทำงานทางไกลมาใช้ในการทำงาน จะส่งผลดีหรือผลเสีย และมีความเป็นไปได้ที่จะนำรูปแบบระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from anywhere มาใช้ในองค์กร
3. เพื่อนำความคิดเห็นมาใช้เป็นข้อมูลในการบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจขององค์กรจากผลกระทบของภัยคุกคามต่างๆต่อการดำเนินธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสามารถให้องค์กรมีความยืดหยุ่นเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการในกิจกรรม หรือกระบวนการหลักในระดับที่กำหนดไว้

1.4 ขอบเขตการศึกษาวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาวิจัย

การศึกษานี้เป็นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) โดยทำแบบสอบถาม (Quantitative Research) ในรูปแบบออนไลน์ Google form ในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์-เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566

1.4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะจำกัดขอบเขตการศึกษา โดยมีกลุ่มประชากรคือ พนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y คือ ประชาชนในช่วงอายุ 26 –43 ปี จำนวนไม่น้อยกว่า 385 คน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย

ตัวแปรที่ 1 ทศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล (Attitudes Remote work) ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness)
2. ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use)

3. ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility)
ตัวแปรที่ 2 บรรทัดฐานคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure)
 2. ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure)
- ตัวแปรที่ 3 การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions)
2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions)
3. ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate Policy)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีระบบ การทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere ซึ่งประกอบด้วย

1. การพูดถึงองค์การในสิ่งที่ดี (Say)
2. การคงอยู่กับองค์การ (Stay)
3. การทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ด้านวิชาการทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere GEN Y และองค์กรได้ทราบถึงระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในขณะที่ยังคงเกิดการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างทาง

ทรัพยากรบุคคลที่เป็นวัย Gen Y เป็นส่วนใหญ่ และยังได้รับผลประโยชน์และความรู้ใหม่ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องแนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior : TPB)

1.5.2 ด้านการประยุกต์และนำไปใช้กับองค์กรภาครัฐ และ องค์กรเอกชน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรองรับเหตุวิกฤตต่าง ๆ เพื่อให้บริษัทฯ มีศักยภาพในการดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง กระบวนการกู้กลับคืนสู่ภาวะปกติในเวลาทีรวดเร็ว ปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันทุกกลุ่มอย่างสมดุล ตลอดจนรักษาภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และกิจกรรมที่สร้างคุณค่า โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนดและคำสั่งต่าง ๆ พร้อมทั้งมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management : BCM) บรรลุตามวัตถุประสงค์การบริหารจัดการองค์กรผู้ความยั่งยืน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรในการดำเนินธุรกิจ และสร้างโอกาสในการเติบโตร่วมกัน (Inclusive Growth) ให้กับสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม จึงเห็นสมควรปรับปรุงนโยบายการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

1.6 ความสอดคล้องกับความสำคัญและเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

งานวิจัยนี้มีความเกี่ยวข้องและมีความสอดคล้องกับความสำคัญและเป้าหมายองค์การสหประชาชาติ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างยั่งยืน (The Sustainable Development Goals : SDGs) ในการพัฒนาชีวิตและคุณภาพความเป็นอยู่มนุษย์ ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้สามารถตอบโจทย์และสอดคล้องกับเป้าหมายด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

เป้าหมายข้อที่ 8 คือ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องและมีความยั่งยืน การจ้างงานที่เท่าเทียม และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน (Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all)

8.1 ทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจต่อหัวประชากรมีความยั่งยืนตามบริบทของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของประเทศพัฒนาน้อยที่สุด มีการขยายตัวอย่างน้อยร้อยละ 7 ต่อปี

8.2 บรรลุการมีผลิตภาพทางเศรษฐกิจในระดับที่สูงขึ้นผ่านการทำให้หลากหลาย การยกระดับเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการมุ่งเน้นในภาคส่วนที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและใช้แรงงานเข้มข้น

8.5 ความเท่าเทียมในการจ้างงานที่เท่าเทียม และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

เป้าหมายข้อที่ 9. สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม(Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialization and foster innovation)

9.2 ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และภายในปี 2573 ให้เพิ่มส่วนแบ่งของอุตสาหกรรมในการจ้างงานและผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ โดยให้เป็นไปตามสถานะแวดล้อมของประเทศ และให้เพิ่มส่วนแบ่งขึ้นเป็น 2 เท่า ในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด

9.4 ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและปรับปรุงอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดความยั่งยืน โดยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและการใช้เทคโนโลยีและกระบวนการทางอุตสาหกรรมที่สะอาด และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยทุกประเทศดำเนินการตามขีดความสามารถของแต่ละประเทศ ภายในปี 2573

9.b สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีการวิจัย และนวัตกรรมภายในประเทศกำลังพัฒนารวมถึงการให้มีสภาพแวดล้อมทางนโยบายที่นำไปสู่ความหลากหลายของอุตสาหกรรมและการเพิ่มมูลค่าของสินค้าโภคภัณฑ์

1.7 นิยามศัพท์

1.7.1 ความหายของความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง ความผูกพันที่พนักงานมีต่องานและองค์กร เป็นสถานะที่พนักงานรู้สึกมีพลังและแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่นทุ่มเททำงานด้วยความกระตือรือร้น หากพูดง่าย ๆ employee engagement ก็คือการที่พนักงานรู้สึกรักในองค์กรและงานที่ทำจนอยากทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรซึ่งเป็นคู่ตรงข้ามของภาวะ burnout นั่นเอง (Adecco.2564)

1.7.2 ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อ กิจกรรมของทีมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้และความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำ เพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำถือว่าเป็นศิลปะในการทำงานของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจผู้อื่นร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ

1.7.3 สร้างสมดุลการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดีขึ้น หมายถึง การปรับสมดุลงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป ซึ่งมีประโยชน์สำหรับคนยุคใหม่ ทั้งที่

ทำงานประจำและอาชีพอิสระ ช่วยให้มีมีความสุขกับชีวิตมากขึ้นเนื่องจากการทำงานหนักอย่างต่อเนื่องอาจสร้างผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน

1.7.4 เงินเดือน ค่าตอบแทน และ สิทธิสวัสดิการต่างๆ (Employee Benefit) หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง หรือเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงาน เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆที่พนักงานควรจะต้องได้รับ

1.7.5 ระบบการทำงานระยะไกล (Remote work) หมายถึง รูปแบบการทำงานที่สามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ที่มีอินเทอร์เน็ตรองรับ โดยไม่ต้องเข้าออฟฟิศ หรือไม่จำเป็นต้องไปทำงานที่บริษัททุกวัน เพื่อทำงานจากโต๊ะประจำตำแหน่งอย่างเดียวกัน สามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เข้ามารองรับการทำงาน และสามารถ Monitor การทำงานพร้อมให้ Feedback ได้ในทันที อีกทั้งยังเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานที่บ้านไกลจากบริษัทได้ทำโปรเจกต์ที่ได้เป็นอย่างดีจากทุกที่ที่ต้องการ

1.7.6 ทักษะการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) หมายถึง การรับรู้ความเชื่อความสามารถของตัวบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมนั้น

1.7.7 ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) หมายถึง ทรัพยากรที่องค์กรให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานในรูปแบบระบบการทำงานระยะไกล (Remote work) อย่างเหมาะสมความ

1.7.8 Generation Y (Why Generation) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523 -2543 ปี เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงานมีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไขคนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถปฏิบัติงานหลาย ๆ อย่างได้ในขณะเดียวกันได้

1.7.9 ทักษะการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived usefulness) หมายถึง ความเชื่อของบุคคล ว่าการใช้งานระบบหรือเทคโนโลยีนั้น ๆ จะช่วยในการเพิ่มศักยภาพให้กับงานของตนปฏิบัติ

1.7.10 ระดับพนักงาน หมายถึง พนักงานที่จะทำงานแบบ ระยะทางไกล เป็นพนักงานที่มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตรงต่อเวลา โดยไม่ต้องถูกควบคุมจากหัวหน้างาน ซึ่งระดับหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้ร่วมพิจารณาในการตัดสินใจในการทำงานระยะทางไกล

1.7.11 ทักษะการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าการใช้งานระบบหรือเทคโนโลยีนั้น ๆ สามารถใช้งานได้ง่าย ไม่ซับซ้อน หรือไม่ต้องใช้ความพยายามมากนักก็สามารถทำได้

1.7.12 ทักษะการรับรู้ความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility) หมายถึง การรับรู้ในวัตรกรรมของผู้ใช้งานว่ามีความเข้ากันได้เหมาะสมกับความต้องการ วิถีชีวิต และประสบการณ์ของผู้ใช้งาน

1.7.13 ทักษะการรับรู้ที่มีต่อระบบการทำงานระยะไกล (Attitudes Toward Telework) หมายถึง เจตคติหรือทัศนคติต่อระบบการทำงานระยะไกลของแต่ละบุคคล ทักษะการรับรู้ถึงความ มีประโยชน์ในการใช้งาน ทักษะการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน และทักษะการรับรู้ถึงความเข้ากันได้ในการใช้งาน

1.7.14 บรรทัดฐานคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าบุคคลอื่นที่มีความสำคัญกับตนเอง ต้องการหรือไม่ต้องการให้ตนเองแสดงพฤติกรรมนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนใกล้ชิดได้ทำพฤติกรรมนั้น หรือคาดหวังให้เขาแสดงพฤติกรรมนั้น บุคคลนั้น ก็มีแนวโน้มที่จะคล้อยตาม (Fishbein & Ajzen, 1980)

1.7.15 บรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและความพึงพอใจการทำงานทางไกล ซึ่งหากพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานจะมีระดับคุณภาพการทำงานที่ดี มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

1.7.16 บรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) หมายถึง การทำงานจากที่บ้าน เป็นการทำงานทางไกล ที่มีความยืดหยุ่นในเรื่องของสถานที่และเวลา โดยมีการรับส่งข้อมูลระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.7.17 ทักษะการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) หมายถึง การรับรู้ ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่อาจส่งเสริมหรือขัดขวางการแสดงพฤติกรรมนั้น (Control beliefs) เช่น การรับรู้ถึงความพร้อมของทรัพยากร ทักษะ หรือโอกาสในการแสดงพฤติกรรมนั้น

1.7.18 ด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource facilitating conditions) หมายถึง องค์กรมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานและสื่อสารประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกและรวดเร็ว

1.7.19 ด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology facilitating conditions) หมายถึง องค์กรมีการให้พนักงานฝ่ายเทคนิคคอยให้การสนับสนุนหากติดปัญหากรณีอุปกรณ์หรือ

เครื่องมือสื่อสารที่ใช้ในการทำงานเกิดการขัดข้อง จะช่วยทำให้การทำงานระยะทางไกลเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7.20 ด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate Policy) หมายถึง การดำเนินงานที่ผู้บริหารสนับสนุน โดยนโยบายต้องมีความชัดเจน และมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของงานที่เหมาะสม ทำให้มีการติดตามงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.7.21 Work From Anywhere (WFA) คือการปฏิบัติงานจากที่ไหนก็ได้ มีไว้เพื่อให้พนักงานที่มีลักษณะงานที่สามารถ WFA ได้มีความสุขในการทำงาน ด้วยสมดุลของชีวิตที่มากขึ้น เนื่องจากจะช่วยให้ประหยัดค่าเดินทาง ประหยัดเวลาที่เสียไปกับการเดินทาง ไม่เสียเวลากับการแต่งหน้า แต่งตัวอีกทั้งสามารถดูแลผู้สูงอายุ และเด็กเล็กไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรและหน่วยงานสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายต่างๆ ทั้งค่าสถานที่ ค่าพลังงาน และลดปัญหาการจราจรที่แออัดด้วย

บทสรุป

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน โดยมุ่งเน้นพนักงานที่ช่วง GEN Y เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จำนวนไม่น้อยกว่า 300 คน โดยศึกษาถึงเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) และรูปแบบการทำงานทางไกลมาใช้ในการทำงาน จะส่งผลดีหรือผลเสีย และมีความเป็นไปได้ที่จะนำรูปแบบระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere มาใช้ในองค์กรในด้านสถานะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรูสึกเช่น การแสดงออกถึงความรักความซื่อสัตย์และการจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรรวมถึงการมีความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรโดยมีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถก้าวไปถึงเป้าหมาย และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา เตรียมพร้อมรับมือเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้กับองค์กรที่มีแผนเปลี่ยนระบบการทำงานเป็นแบบพนักงานแบบ Work from Anywhere

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในการศึกษาและวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ความรู้ที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงงานวิจัยต่างๆ ที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาสำรวจหัวข้อต่างๆ ที่เป็นแนวทางในการวิจัยและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแนวคิดในการวิจัย

2.1.1 ความหมายของระบบการทำงานทางไกล

2.1.2 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

(Employee Engagement)

2.1.3 ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี

1. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action : TRA)

2. ทฤษฎีแบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Technology

Acceptance Model: TAM)

3. ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior : TPB) แนวคิด

ทฤษฎี

2.2 การทบทวนแนวคิดและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

2.3 กรอบและแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าวิจัย

2.4 สมมติฐาน

2.5 บทสรุป

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแนวคิดในการวิจัย

2.1.1 ความหมายของระบบการทำงานทางไกล

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวข้องค้นพบว่า มีผู้วิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามความหมายของการทำงานระยะทางไกล โดยใช้คำศัพท์ที่หลากหลายและมีความแตกต่างกันออกไป โดยคำที่ค้นพบในการศึกษาวิชาการต่าง ๆ มี ดังนี้ telework, teleworking, telecommuting, remote work, e-working, flexible work, home-based working, work from home, virtual office, work anywhere, Remote Working โดยผู้ศึกษาวิจัยจึงขอคัดเลือกความหมายที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

Nilles (1998) การทำงานระยะไกลและที่บ้านหมายถึงรูปแบบในการทำงานรูปแบบหนึ่งที่ทำให้อิสระกับผู้ปฏิบัติงานในการเลือกสถานที่ทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นตัวเชื่อมโยงในการสื่อสารและการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพซึ่งสถานที่ทำงานเหล่านั้นอาจจะเป็นที่บ้านที่ศูนย์กลาง (Tele center) หรือสถานที่ที่ไกลกับที่พักอาศัยของพนักงานเพื่อเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงาน

James and Hopkinson (2006) การทำงานระยะไกล (E-working) หมายถึง การทำงานในสถานที่ต่างๆ เป็นการปฏิบัติงานโดยอาศัยการนำใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์มาเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ในการทำงานอย่างเหมาะสมมากขึ้น

Pearce (2009) การทำงานระยะไกล (Telecommuting) หมายถึง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งสามารถช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้ตามปกติ โดยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลอย่างเป็นทางการให้สามารถทำงานได้จากที่บ้านหรือที่ทำงานอื่นๆ

ชาลินี ฐิติโชติพิณชัย (2559) การทำงานระยะไกล (Telework) หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นสื่อกลางในการส่งสารในการทำงานระยะทางไกล ซึ่งไปรวมถึงการทำงานจากบ้านที่ยังได้รับเงินเดือน (paid work from home) การทำงานจากสำนักงาน ดาวเทียม (satellite office) จากศูนย์ทำงานระยะไกล (telework center) หรือสถานที่ทำงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากสำนักงานปกติ ซึ่งในบริบทขององค์กรพนักงานสามารถใช้ระบบการทำงานระยะไกลได้ครั้งละ 1 วันต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 3 ครั้งต่อเดือน โดยที่พนักงานสามารถเลือกที่จะใช้หรือไม่ใช้ก็ได้

นครเรศ เพ็ชรมณี (2561) การทำงานระยะไกล คือรูปแบบการทำงานแบบหนึ่งที่พนักงานสามารถเลือกสถานที่ในการปฏิบัติงานได้ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นตัวเชื่อมโยงในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

กรณีศึกษา กิมซุก (2563) การทำงานระยะไกล เป็นทักษะและความสามารถส่วนบุคคลที่จะทำงานที่บ้านและติดต่อสื่อสารกับสำนักงานโดยการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำหรับติดต่อสื่อสารผ่านระบบ VPN อรุณกมล บุญทศโร (2565) การทำงานระยะไกล กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องเข้าไปทำงานที่สำนักงานแต่สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ที่ให้ความสะดวกแก่ ผู้ปฏิบัติงานเป็นการทำงานที่ให้ความยืดหยุ่นทั้งทางด้านเวลา สถานที่ โดยการใช้เทคโนโลยี สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เข้ามาเป็นตัวกลางในการทำงานรวมทั้งใช้ในการสื่อสารและติดต่อประสานงาน ต่างๆ

ผู้ศึกษาวิจัยให้นิยามความหมาย การทำงานระยะไกลจากที่ได้ศึกษาค้นคว้า จึงสรุปได้ว่า กล่าวคือ การปฏิบัติงานทางไกล (Remote work) หมายถึง การปฏิบัติงานในรูปแบบ Work From Anywhere โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเข้าออฟฟิศเพื่อมาปฏิบัติงานเท่านั้น แต่สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ที่ให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ความจงรักภักดี (loyalty) เป็นความรู้สึกที่จะต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป

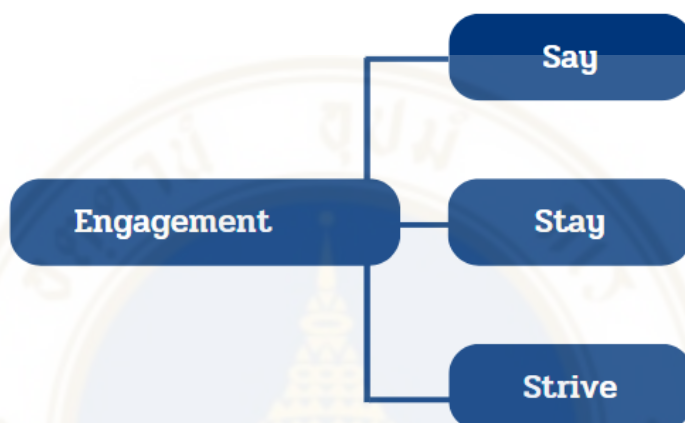
Gubman (2003) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าพฤติกรรมของพนักงานให้ร่างกายพลังใจอย่างเต็มที่และเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ต่องานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณภาพเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร

Tower Perrin (2003) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าหมายถึง ความผูกพันของบุคลากรคือ การเข้ามามีส่วนร่วมทั้งปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึก และปัจจัยด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานและองค์กร เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์กร Hewitt Associates (2004) ความผูกพันในองค์กร หมายถึง สภาพหรือลักษณะแต่ละบุคคลที่อุทิศเกี่ยวกับสติปัญญาและอารมณ์ ความรู้สึกแก่องค์กร หรือกลุ่มงาน บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นเป็นความต้องการส่วนบุคคลอันนำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ที่ดีทางธุรกิจให้แก่องค์กร

The Gallup Organization (2006) ให้ ความหมายว่า “การที่พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย”

ธนรัฐ นาทอง(2556) ความผูกพันในองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแล้วเกิดความผูกพันในการทำงาน จนกระทั่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมาย ความเชื่อมั่น ค่านิยมในองค์กรจึงนำไปสู่ความก้าวหน้า และความสำเร็จ ขององค์กรต่อไป

Aon Hewitt (2015) ได้อธิบายว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) จะแสดงพฤติกรรมออกมา 3-พฤติกรรม ซึ่ง Hewitt ใช้วัดถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามภาพประกอบ



รูปภาพที่ 2.1.2.1 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) Aon Hewitt ตามภาพประกอบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

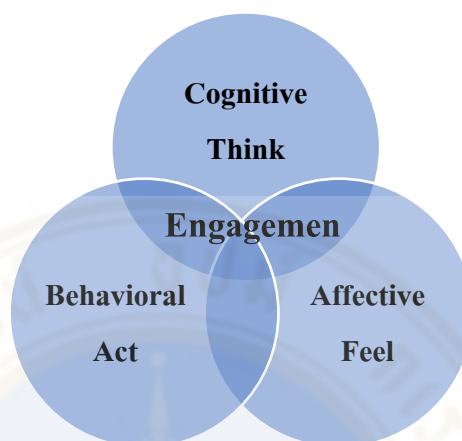
- Say คือ การพูดถึงองค์กรในสิ่งที่ดี
- Stay คือ การคงอยู่กับองค์กร
- Strive คือ การทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)

International Survey Research [ISR] (2004) ISR มีการแบ่งมิติปัจจัยของผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ออกเป็น 3-ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานมีความคิดเกี่ยวกับองค์กรการรับรู้ถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2) ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กร ความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมาในองค์กร

ซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน และ ความต้องการอยู่กับองค์กร

The ISR Model of Employee Engagement Dimensions



รูปภาพที่ 2.1.2.2 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement)

ที่มา: International Survey Research [ISR]

IES ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement) เกิดจาก 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพัน (Commitment) แรงจูงใจ (Motivation) และการเป็นพนักงานดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior)



รูปภาพที่ 2.1.2.3 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) โดย The Institute for Employment Studies (IES)

จากภาพประกอบ 4 แสดงถึงองค์ประกอบ 3 ส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) โดย IES ได้นำมาวิเคราะห์ร่วมกันในการแสดงถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ว่าเป็นอย่างไร ซึ่งมีทั้งหมด 12 ข้อ ซึ่งได้ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ดังนี้

- 1) พนักงานพูดชื่นชมยกย่ององค์กรให้เพื่อนฟังในทางที่ดี
- 2) พนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวใช้สินค้า หรือบริการ

จากองค์กรตนเอง

- 3) พนักงานรับรู้ว่าองค์กรเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป และเป็นองค์กรที่ดี
- 4) พนักงานรับรู้ว่าองค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี
- 5) พนักงานมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 6) พนักงานรู้ว่าองค์กรมีการกระตุ้นและผลักดันที่ดีในงานและแนวทางในการ

ปฏิบัติงาน

- 7) พนักงานพบว่าค่านิยมตนเองและค่านิยมขององค์กรมีความสอดคล้องกัน
- 8) พนักงานจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 9) พนักงานพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆเรื่องเมื่อไหร่ก็ตามที่สามารถทำได้
- 10) พนักงานรักษามาตรฐานในส่วนงาน/แผนกของตนที่รับผิดชอบ
- 11) บุพนักงานเต็มใจที่จะทำสิ่งอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานของตนเอง

เพื่อสนับสนุน วัตถุประสงค์ขององค์กร

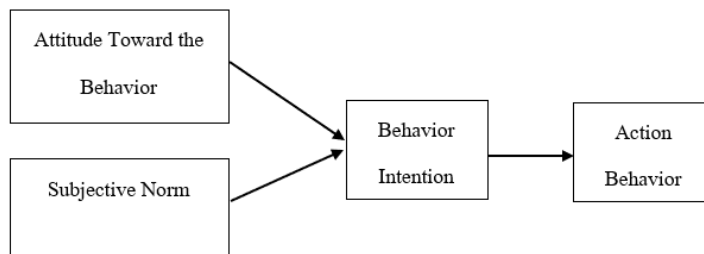
- 12) ในทุกๆครั้งพนักงานได้นำเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

ยิ่งขึ้น

1. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action : TRA)

ทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผลเป็นแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ที่ช่วยให้นักวิทยาศาสตร์สามารถคาดการณ์เจตนาของพฤติกรรมที่เป็นฟังก์ชันของทัศนคติและบรรทัดฐานเจตคติทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผลได้รับการเสนอครั้งแรกโดยนักจิตวิทยา Fishbein and Ajzen (1975) คือการปรับปรุงทฤษฎีการรวมข้อมูลของแบบจำลองพฤติกรรมมนุษย์อื่นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด 3 ประการ ของทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผลคือความเชื่อทัศนคติและความตั้งใจความเชื่อมักจะอธิบายถึงความเป็นไปได้ที่บุคคลเชื่อว่าการกระทำบางอย่างจะนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่าง ทัศนคติเกี่ยวข้องกับว่าบางคนคิดว่าผลลัพธ์นั้นดีหรือไม่ดี เจตนาคือการตอบสนองต่อความเชื่อและทัศนคติของบุคคล Fishbein and Ajzen (1975) ได้เสนอระดับของทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผล พวกเขาเชื่อว่า

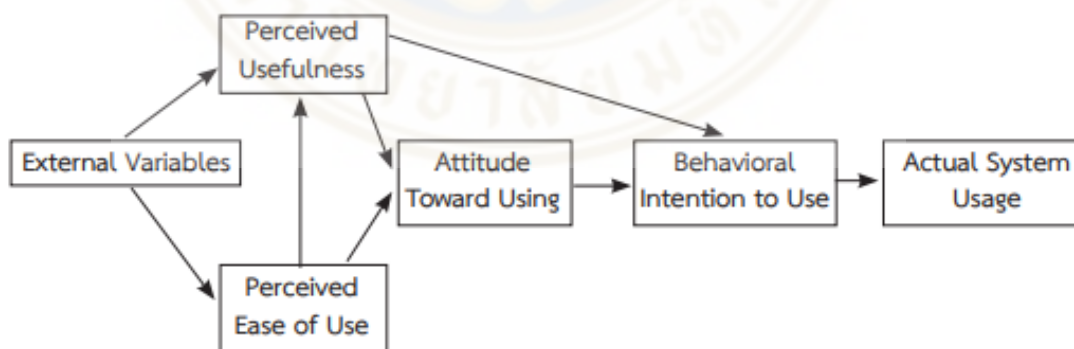
ทัศนคติบรรทัดฐานเจตคติและการควบคุมพฤติกรรมการรับรู้ล้วนมีส่วนช่วยในการตั้งใจซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมในระดับหนึ่ง พฤติกรรมบรรทัดฐานและการควบคุม



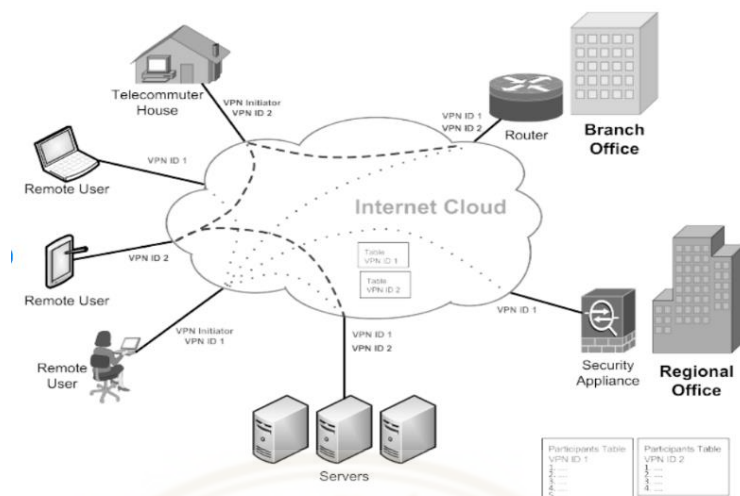
รูปภาพที่ 2.1.4.1 ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลที่มา: Fishbein and Ajzen (1975)

2. ทฤษฎีแบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM)

โมเดลการยอมรับเทคโนโลยี (Davis, 1989) หรือ TAM ระบุว่า มีสองปัจจัยที่กำหนดว่าระบบคอมพิวเตอร์ในการยอมรับจากผู้ใช้งานที่มีศักยภาพหรือไม่ (1) การรับรู้ถึงประโยชน์ และ (2) การรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน คุณลักษณะสำคัญของโมเดลนี้คือการเน้นไปที่การรับรู้ของผู้ใช้ที่มีศักยภาพ นั่นคือในขณะที่ผู้สร้างผลิตภัณฑ์เทคโนโลยีที่กำหนดอาจเชื่อว่าผลิตภัณฑ์นั้นมีประโยชน์และเป็นมิตรกับผู้ใช้ แต่จะไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ใช้งานที่มีศักยภาพ เว้นแต่ผู้ใช้จะมีความเชื่อเช่นนั้นเหมือนกัน



รูปภาพที่ 2.1.4.2 แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ที่มา : Davis, Bagozzi และ Warshaw (1989)



รูปภาพที่ 2.1.4.3 ตัวอย่างการเชื่อมต่อแบบ Virtual Private Network (VPN)

ที่มา: Zornitsa Yakova , (2013)

เป็นฟังก์ชันหนึ่งในระบบ Network สร้างขึ้นมาเพื่อทำให้การเชื่อมต่อระหว่างผู้ใช้งาน (User) ที่อยู่ห่างไกลจากองค์กร โดยอาศัยการเข้ารหัสข้อมูลส่งต่อไปยังปลายทางได้ปลอดภัยมากขึ้น มีการเข้ารหัสข้อมูลทั้งหมดและจะมี Gateway เฉพาะในการส่งข้อมูลด้วยการ login ผู้ใช้งาน (User) / Password สำหรับบุคคลที่ได้รับอนุญาต คนที่ไม่เกี่ยวข้องก็จะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้

3. ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior : TPB)

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เชื่อมโยงความเชื่อกับพฤติกรรม ทฤษฎีนี้เชื่อว่าองค์ประกอบหลักสามประการคือทัศนคติบรรทัดฐานอัตวิสัยและการควบคุมพฤติกรรม การรับรู้ร่วมกันกำหนดเจตนาพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ในทางกลับกัน หลักการหนึ่งของ TPB คือ เจตนาของพฤติกรรมเป็นปัจจัยชี้ขาดที่ใกล้เคียงที่สุดของพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์อธิบายทฤษฎีนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความสามารถในการคาดการณ์ของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (TRA) แนวคิดของ Icek Ajzen (1985) คือการรวมการควบคุมพฤติกรรมรับรู้เข้ากับ TPB 1) การควบคุมพฤติกรรมรับรู้ไม่ใช่ส่วนประกอบของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (TRA) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) ได้นำใช้ประกอบกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อ ทัศนคติ เจตนาของพฤติกรรม และพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านต่างๆ

1. ทัศนคติ (Attitudes) คือ ขอบเขตที่บุคคลประเมินพฤติกรรมที่น่าสนใจได้ดีหรือไม่ดี ต้องคำนึงถึงผลของการดำเนินการ

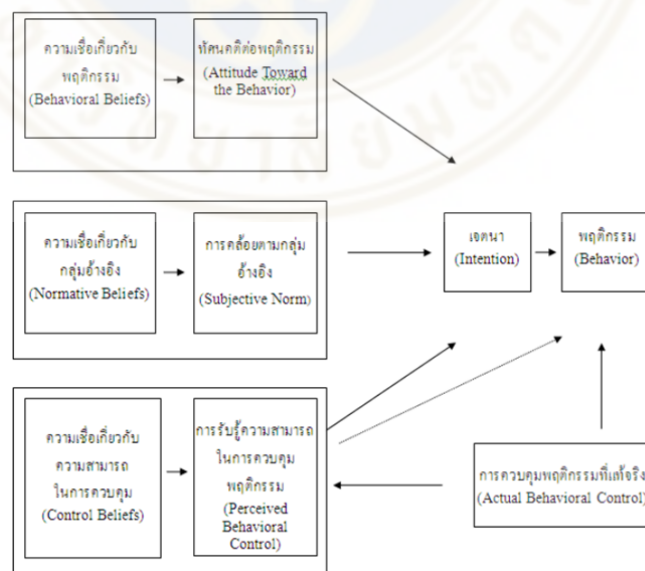
2. ความตั้งใจในการกระทำ(Behavioral intention) คือ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่กำหนดและยังมีความตั้งใจที่จะดำเนินการพฤติกรรมมากเท่าใดพฤติกรรมจึงมีแนวโน้มที่จะดำเนินการ

3. บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง (Subjective norms) คือ ความเชื่อว่าคนส่วนใหญ่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับพฤติกรรมดังกล่าว มันเกี่ยวข้องกับความเชื่อของบุคคลไม่ว่าเพื่อนและบุคคลสำคัญของบุคคลนั้นคิดว่าเขาหรือเธอควรมีส่วนร่วมในพฤติกรรมนี้หรือไม่

4. บรรทัดฐานทางสังคม (Social norms) คือจรรยาบรรณที่เป็นนิสัยในกลุ่มหรือกลุ่มหรือบริบททางวัฒนธรรมที่ใหญ่ขึ้น ในกลุ่มคนบรรทัดฐานทางสังคมถือว่าเป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐาน

5. การรับรู้ (Perceived power) คือ การดำรงอยู่ของปัจจัยที่สามารถรับรู้ได้ซึ่งอาจส่งเสริมหรือขัดขวางประสิทธิภาพของพฤติกรรม การรับรู้พลังอำนาจช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมพฤติกรรมของปัจจัยเหล่านี้ได้

6. การควบคุมพฤติกรรมที่รับรู้(Perceived behavioral control) คือการรับรู้ถึงความยากลำบากของบุคคลในกาดำเนินการตามพฤติกรรมที่น่าสนใจ การควบคุมพฤติกรรมที่รับรู้จะแตกต่างกันไปตามสถานการณ์และพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่การรับรู้ที่แตกต่างกันของการควบคุมพฤติกรรมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ การสร้างทฤษฎีนี้ถูกเพิ่มขึ้นในภายหลังและสร้างการเปลี่ยนแปลงจากทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผลไปสู่ทฤษฎีการวางแผนพฤติกรรม



รูปภาพที่ 2.1.4.4 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior : TPB)

ที่มา: Ajzen I,2002.

2.2 การทบทวนแนวคิดและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเอาแบบจำลองพฤติกรรมตามแผน(Theory of Planned Behavior: TPB) มาประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

2.1.1 ทศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล (Attitudes toward Telework)

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) เป็นแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคม โดย Ajzen ในปี 1985 ซึ่งถูกพัฒนาจากทฤษฎีการกระทำตามเหตุและผล(Theory of Reasoned Action : TRA) ของ Ajzen และ Fishbein ในปี 1975 และ 1980 โดยได้มีการเพิ่มการรับรู้ของบุคคลโดยกล่าวถึงพฤติกรรมซึ่งประกอบไปด้วย 3 ประเด็นหลัก คือ ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม ความเชื่อเกี่ยวกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Normative Beliefs) และความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม (Control Beliefs) มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived usefulness)

ทัศนคติการรับรู้ของบุคคลว่า ระบบการทำงานระยะไกลจะสามารถช่วยทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาดีขึ้น (Davis et al., 1989) ความคิดเห็นของ แต่ละบุคคลที่มีต่อความเชื่อในการใช้ระบบการทำงานระยะไกล โดยเชื่อว่าการใช้ระบบการทำงานระยะไกลจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองดีขึ้น การปฏิบัติงานระยะไกลจะส่งผลให้งานหรือกิจวัตรประจำวันก่อให้เกิดประสบความสำเร็จ รวมถึงในระดับหัวหน้างานขณะปฏิบัติงานทางไกลยังช่วยให้เขาสามารถควบคุมลูกน้องได้

อ้างอิงตามงานวิจัยของ ซาลินี ลูติโซติพิณชัย (2559) พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งานไม่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบทำงานทางไกล เมื่อพิจารณาถึงประโยชน์ในระยะสั้น การทำงานระยะไกลจะเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อตนเองจริง แต่หากพิจารณาในระยะยาวพนักงานบางคนอาจคิดว่าการทำงานทางไกลจะส่งผลเสียต่อโอกาสในการเติบโตความก้าวหน้าในงานของตนเอง มีความกังวลว่าหัวหน้างานอาจจะยึดติดกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจะพิจารณาจากพฤติกรรมของพนักงาน เมื่อไม่ได้ทำงานที่สำนักงานที่เดียวกับหัวหน้า

2. ด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use)

Donati et al. (2021) พบว่าการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน มีอิทธิพลต่อการทำงานระยะไกล เช่น การจัดการกับเทคโนโลยี ระบบการทำงาน อุปกรณ์การสื่อสาร ต่างๆ ง่ายต่อการใช้งาน ไม่เกิดความซับซ้อนและยุ่งยากในการใช้และไม่ต้องใช้ความพยายามในการทำความเข้าใจมาก (Davis, 1989) เพื่อช่วยลดระยะเวลาหรือขั้นตอนที่ยุ่งยากในการทำงานระยะไกลการที่ระบบไม่ซับซ้อนจะช่วยให้พนักงานมีสมาธิกับงาน ไม่เสียเวลาในการทำงาน

นอกจากนี้แล้วยังมีผลวิจัยที่เกี่ยวกับความคิดเห็นและทัศนคติของผู้ที่ทำงานระยะไกลเพิ่มเติมว่าปัญหาที่พบจากการทำงานที่บ้านคือ การเชื่อมต่อสัญญาณระหว่างบ้านกับที่ทำงานที่ทางองค์กรต้องเข้ามาหาแนวทางในการแก้ไข (Langa & Conradie, 2010) การประสานงานระหว่างแผนกมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น และมีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเพิ่มเติมจากการซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยี ซึ่งเป็นตัวกลางที่ใช้ในการส่งสารข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต (Morrison, Chigona, & Malanga, 2019)

อ้างอิงตามงานวิจัยของ นาดยา บุคสารส (2565) ที่พบว่า การรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน มีอิทธิพลต่อผู้ที่ทำงานจากที่บ้าน อาจเนื่องมาจากพนักงานกลุ่ม Gen Y ส่วนมาก มีความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีในการทำงานจากบ้านและรู้สึกว่าขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน และไม่จำเป็นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ อีกทั้งคน Gen Y มักจะชอบการสื่อสารแบบส่งข้อความโต้ตอบแบบทันทีผ่านทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์มากกว่าการพูดคุยกันแบบเห็นหน้า (SHRM, 2007)

3. ด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility)

ทัศนคติการรับรู้ของพนักงานหรือตัวบุคคลว่าลักษณะงานที่สามารถทำงานรูปแบบระบบการทำงานแบบทางไกลได้ ไม่มีผลกระทบหรืออุปสรรคต่อการทำงานปกติ และมีความเหมาะสม สอดคล้อง รวมถึงประสบการณ์และทักษะของตนเอง

อ้างอิงตามงานวิจัยของ ชาลีนี ฐิติโชติพัฒนชัย (2559) พบว่า พนักงานรับรู้ว่าตนเองและระบบการทำงานทางไกลมีความสอดคล้องกัน เช่น ประสบการณ์ หรือ ทักษะ หากระบบการทำงานระยะไกลเข้ากันได้กับผู้ใช้งานระบบการทำงานระยะไกลจะรู้สึกถึงความมั่นใจ รู้สึกว่าไม่เกิดความเลื่อมใส และส่งผลให้การทำงานระยะทางไกลมีความสำคัญ ดังนั้นรูปแบบการทำงานอาจจะไม่ใช่ที่ทุกคนสามารถใช้งานระบบนี้ได้เกิดทัศนคติในแง่บวกและส่งผลให้เกิดการใช้ระบบการทำงานทางไกล ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Clark II (1998)

2.1.2 บรรทัดฐานคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) ประกอบไปด้วย

1. ด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure)

ทัศนคติการรับรู้ที่พนักงานหรือตัวบุคคลเกิดการรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการของหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องที่มีต่อการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ในแง่ของความ ต้องการให้แสดงพฤติกรรมนั้น และในทางกลับกัน หากเชื่อว่าหัวหน้างานไม่สนับสนุนมีแนวโน้มว่าจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นด้วย มีผู้ศึกษาวิจัยหลายท่าน พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับกลางเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานทางไกล (Currid, 1992; Harier, 1993; Huws et al., 1990; Sixel, 1994) เช่น การศึกษาของ Ruppel and Harrington (1995) พบว่า การไม่ได้ รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับกลางส่งผลในแง่ลบอย่างมากต่อการยอมรับการทำงานระยะทางไกล โดยสิ่งจำเป็นในการทำให้ระบบการทำงานระยะทางไกลจะประสบความสำเร็จได้ คือ ความเชื่อใจระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง (Ruppel and Harrington, 1995; Harrington and Ruppel, 1999) กล่าวคือหัวหน้างานจะต้องไว้วางใจลูกน้องว่าสามารถทำงานได้ดี ส่วนตัวลูกน้องเองที่ ทำงานระยะทางไกลก็ต้องไว้วางใจหัวหน้าว่าจะปฏิบัติต่อเขาอย่างเป็นธรรม มีงานวิจัยของ การทำงานทางไกลพบว่า ความเชื่อใจมีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับการรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่ดี ความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์แง่ลบต่อความเครียดในงาน (Staples, 2001)

อ้างอิงตามงานวิจัยของ นาดยา บุคสารส (2565) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อผู้ทำงานที่บ้าน ผู้ที่ทำงานจากที่บ้านต้องได้รับการ สนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าต้องเชื่อใจว่าลูกน้องสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ ของตนเองได้ อีกทั้งลูกน้องต้องไว้วางใจว่าหัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ให้การ ช่วยเหลือลูกน้องอย่างเต็มที่ (ชาลิณี จุติโชติพนิชย์, 2559) อีกทั้งยังพบว่าการทำงานที่บ้านทำให้ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาดีขึ้น ความขัดแย้งน้อยลง (มนัสนันท์ ศรี นาคาร และ พิชิต พิทักษ์เทพ สมบัติ, 2009)

2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure)

ด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน คือการรับรู้และความเข้าใจจากสมาชิกในครอบครัว หากสมาชิกทุกคนรับรู้เข้าใจและสนับสนุน ก็จะทำให้คนที่ทำงานที่บ้านสามารถทำงานได้อย่าง สะดวกมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งของคนทำงานจากที่บ้าน การได้รับการสนับสนุน จากครอบครัวมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของชีวิต คุณภาพของงาน และความพึงพอใจใน การทำงาน (Haines et al., 2002) ทั้งนี้รวมถึงสภาพแวดล้อมที่บ้านเอื้ออำนวยการให้สามารถทำงานที่ บ้านได้ มีพื้นที่ ที่เหมาะสม มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบครัน

อ้างอิงตามงานวิจัยของ นาดยา บุคสารส (2565) พบว่า บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลในการทำงานของพนักงานเอกชนต่อการทำงานที่บ้าน เมื่อการทำงานที่บ้านไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานและไม่ได้ก่อให้เกิดความผิใจหรือความขัดแย้งใด ๆ ในครอบครัว รวมถึงสมาชิกในครอบครัว รับรู้ เข้าใจ และ สนับสนุนการทำงานที่บ้าน ทำให้พนักงานทำงานด้วยความสบายใจและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักมิกา นุชอุดม (2564)

2.1.3 การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control)

1. ด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource facilitating conditions)

การทำงานทางไกลต้องใช้ทรัพยากรต่างๆในการทำงานและการสื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ปรี้นเตอร์ หรืออุปกรณ์อื่นๆที่จำเป็น จากผลสำรวจของ PMAT (2563) พบว่าการที่ขาด แคลนทรัพยากร และ อุปกรณ์ในการทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานเกิดความกังวลใจอีกทั้งยัง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นอุปกรณ์ในการทำงานต้องเพียงพอ และ ต้องใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ (Morrisonet al., 2019)

อ้างอิงตามงานวิจัยของ นาดยา บุคสารส (2565) องค์กรมีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาช่วย หรือมาปรับใช้เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้อย่างราบรื่น เช่น การประชุมผ่านโปรแกรม Zoom หรือ Microsoft Team มีการ จัดการกับระบบฐานข้อมูลเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลจำเป็นที่ใช้ในการทำงานได้ง่าย เช่น Cloud System (พิมพ์ชนก ใบচিত, 2562)อีกทั้งผลวิจัยในอดีตพบว่าประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีที่ไม่สนับสนุนในการใช้งานหรือการทำงานที่บ้านซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการให้องค์กรปรับปรุงในช่วงของการทำงานที่บ้าน (ลักมิกา นุชอุดม, 2564)

2. ด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology facilitating conditions)

องค์กรมีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วย หรือมาปรับใช้เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้อย่างราบรื่น เช่น การประชุมผ่านโปรแกรม Zoom หรือ Microsoft Team มีการจัดการกับระบบฐานข้อมูลเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลจำเป็นที่ใช้ในการทำงานได้ง่าย เช่น Cloud System (พิมพ์ชนก ใบচিত, 2562)อีกทั้งผลวิจัยในอดีตพบว่าประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีที่ไม่เทคโนโลยีที่สนับสนุนต่อการทำงานที่บ้านเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการให้องค์กรปรับปรุงในช่วงของการทำงานที่บ้าน (ลักมิกา นุชอุดม, 2564)

อ้างอิงตามงานวิจัยของ นาดยา บุคสารส (2565) พบว่าพบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านของพนักงานมาก

ที่สุด อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยก็ขัดแย้งกับ ชาลิณี จุติโชติพนิชย์(2559) ที่พบว่า ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งานไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการทำงานที่บ้านของพนักงาน

3. ด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate Policy)

การกำหนดนโยบายให้เข้ากับบริบทของสถาบันการณที่เปลี่ยนแปลงไปหรือกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการทำงานที่บ้านสามารถ จะสามารถช่วยในการจัดการกับปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้นทั้งต่อองค์กรและพนักงาน เช่น มีการกำหนดรูปแบบการประเมินผลพนักงานที่ยืดหยุ่น การปรับเปลี่ยนสวัสดิการบางอย่างเช่น พนักงานสามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการทำงานที่บ้านได้เช่น ค่าโทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Guidelines) โดยมุ่งเน้นให้พนักงานมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และ ความปลอดภัยของพนักงาน ผลวิจัยพบว่านโยบายองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อผู้ที่ทำงานที่บ้าน (Nguyen, 2021)

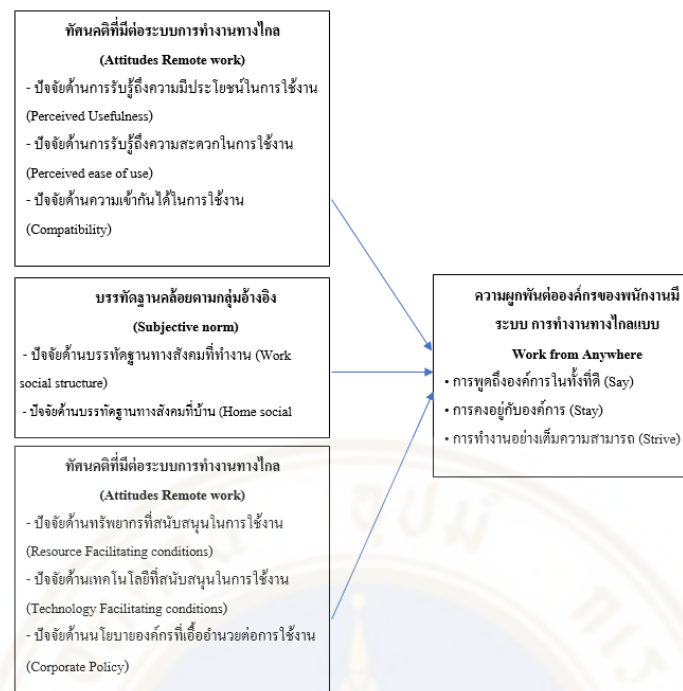
อ้างอิงตามงานวิจัยของ นาดยา บุคสารส (2565) พบว่านโยบายองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อผู้ที่ทำงานที่บ้าน การที่องค์กรหรือผู้บริหารระดับสูงมีการกำหนดนโยบาย และ ข้อควรปฏิบัติสำหรับการ

ทำงานที่บ้านให้กับพนักงานอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานทราบ และสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านได้

อย่างถูกต้อง โดยไม่มีข้อกังวลใจ เช่น เรื่องของการกำหนด KPI ที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของงานมากกว่าการเข้าทำงานให้ตรงตามเวลา เป็นต้น อีกทั้งอาจมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Guidelines) ที่มุ่งเน้นให้พนักงานมีสุขภาพกาย และ สุขภาพจิตที่ดี อีกทั้งนโยบายที่กำหนดก็ยังสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทของสถาบันการณที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านและสอดคล้อง กับงานวิจัยของ Nguyen (2021)

2.3 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงทฤษฎี

จากการศึกษาแนวคิดและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการใช้แบบจำลองทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior : TPB)พบว่าแบบจำลองของทฤษฎีดังกล่าวมีความเหมาะสมต่อการศึกษา



รูปภาพที่ 2.3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเชิงทฤษฎี (Theoretical Conceptual Framework)

ที่มา: ปรับปรุงจาก Ajzen, I., 1985

2.4 สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 (H1): ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานย่อย (H1.1): ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งานมีอิทธิพลความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานย่อย (H1.2): ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งานมีอิทธิพลความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานย่อย (H1.3): ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งานมีอิทธิพลความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 2 (H2): ปัจจัยด้านบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงที่การใช้งานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานย่อย (H2.1): ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงานการใช้งานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานย่อย(H2.2): ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้านการใช้งานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 3 (H3): ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมการใช้งานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานย่อย (H3.1): ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานย่อย (H3.2): ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) สมมติฐานย่อย (H3.3): ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

2.5 บทสรุป

จากการศึกษาแนวคิดและทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere ทัศนคติของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทฤษฎีรวมการยอมรับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior : TPB) โดย Ajzen, I., and Fishbein, M. A. (1975). จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทางผู้วิจัยได้นำปัจจัย 3 หัวข้อหลักได้แก่ ตัวแปรที่ 1 ทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล (Attitudes toward Telework) บรรทัดฐานคล้ายตามกลุ่ม

อ้างอิง (Subjective norm) และ การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงกรอบแนวคิดจากทฤษฎีข้างต้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ให้เหมาะสมกับนโยบาย โครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร

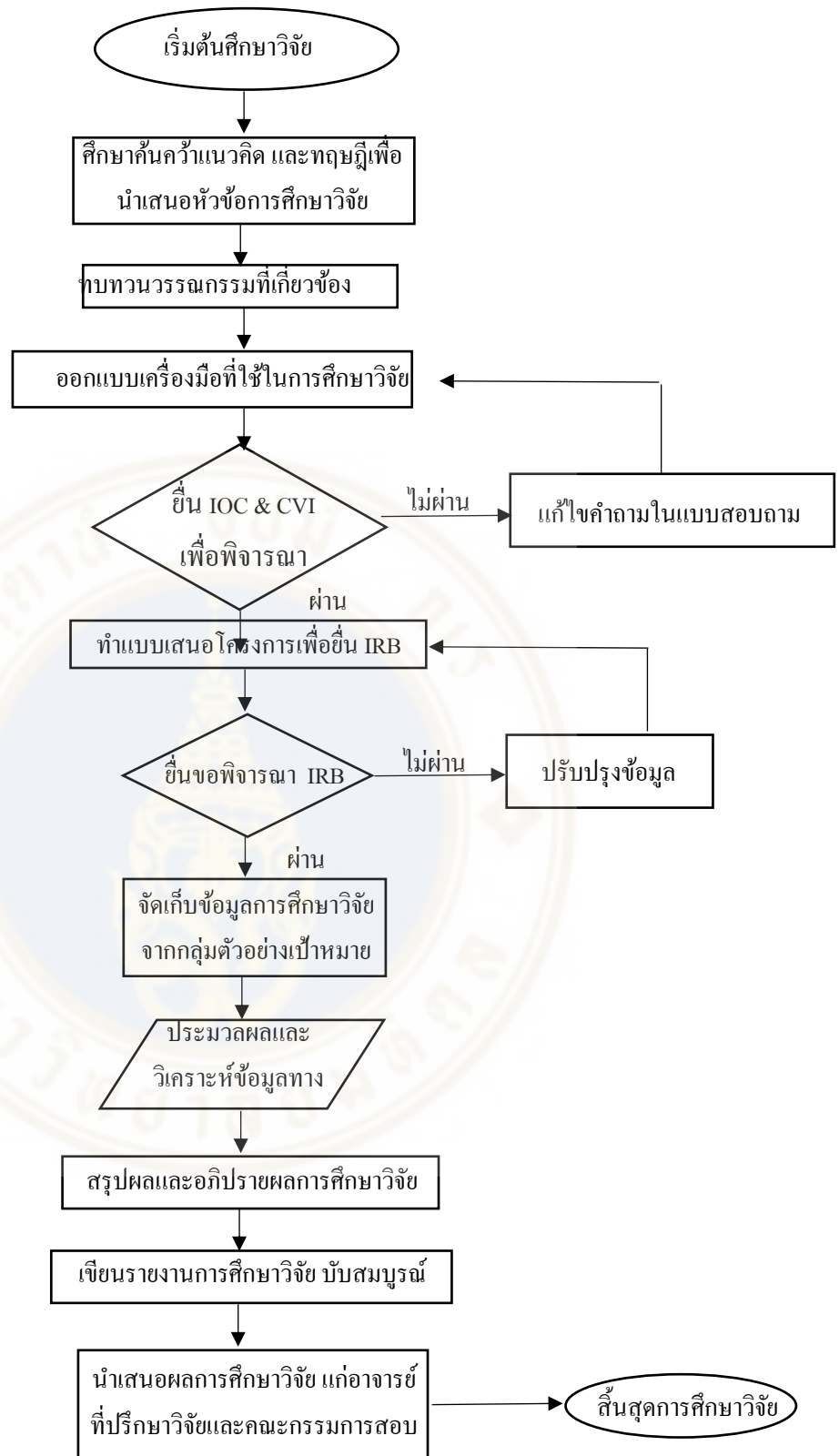


บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ผู้วิจัยได้มี การจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต รวมถึงใช้ในการสรุปและอภิปรายผลการศึกษาวิจัย โดยมีขั้นตอนดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 3.1 รูปแบบงานวิจัย
- 3.2 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
- 3.4 เครื่องมือและลักษณะวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 การป้องกันความลับของข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย
- 3.8 กรอบระยะเวลาและแผนในการดำเนินโครงการวิจัย
- 3.9 บทสรุป



รูปภาพที่ 3.1 แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการ

3.1 รูปแบบงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้หัวข้อ การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเก็บข้อมูลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว (Cross-Sectional Study) ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสรุปผลการวิจัยเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 การกำหนดกลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในออฟฟิศทุกแผนกของบริษัทธุรกิจน้ำมัน Gen-Y (เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540)

3.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) พนักงานที่ทำงานในออฟฟิศทุกแผนกของบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ซึ่งกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยนี้จะมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

3.2.3 เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย (Inclusion Criteria)

- 3.2.3.1 เป็นผู้เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540 ปี
- 3.2.3.2 มีสถานะเป็นพนักงานของบริษัทธุรกิจน้ำมัน
- 3.2.3.3 ผู้เข้าร่วมการศึกษาวิจัยยินยอมที่จะให้ข้อมูล

3.2.4 เกณฑ์ในการคัดออกผู้เข้าร่วมวิจัย (Exclusion Criteria)

- 3.2.4.1 พนักงานที่ไม่ได้เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540 ปี
- 3.2.4.2 ไม่มีสถานะเป็นพนักงานของบริษัทธุรกิจน้ำมัน
- 3.2.4.3 ผู้เข้าร่วมงานศึกษาวิจัยปฏิเสธการให้ข้อมูล

เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตร W.G. Cochran ซึ่งกำหนดระดับ ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับของค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2549) ซึ่งสูตรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1 - P)Z^2}{E^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
 P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ เท่ากับ 0.50 ของ ประชากรทั้งหมด
 Z แทน ระดับความเชื่อมั่น ซึ่งผู้วิจัยกำหนดไว้เท่ากับ ร้อยละ 95 (ระดับ 0.05) หรือมีค่า เท่ากับ 1.96
 E แทน ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดขึ้น = 0.05

$$n = \frac{0.5(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2} = 384.16$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 385 ตัวอย่าง รวมกับการสำรองเพื่อความผิดพลาดไว้ เพื่อที่จะให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ดี

3.2.5 กลยุทธ์ในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบนแพลตฟอร์มออนไลน์ ผ่าน Google Form แล้วจะนำ URL ให้กลุ่มเพื่อนที่เป็นเครือข่าย (Network) ผ่านช่องทาง Line Group, Microsoft Outlook ที่เป็นแพลตฟอร์มการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรช่วยทำแบบสอบถามและกระจายแบบสอบถามต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการใช้อย่างแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Online Questionnaire) เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ซึ่งปรับปรุงมาจาก Ajzen (1985, อ้างถึงใน นาลิณี ฐิติโชติพันธ์ 2559) ในการออกแบบแบบสอบถาม มีตัวแปรดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 ตารางแสดงตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ชนิดของตัวแปร	ชื่อตัวแปร
ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)	<p>ทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล (Attitudes Remote work)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness) ● ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use) ● ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility) <p>บรรทัดฐานคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) ● ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) <p>การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) ● ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions)

	<ul style="list-style-type: none"> ● ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate Policy)
ตัวแปรตาม (Dependent Variable)	<p>ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การพูดถึงองค์กรในสิ่งที่ดี (Say) ● การคงอยู่กับองค์กร (Stay) ● การทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)

3.4 เครื่องมือและลักษณะวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมันที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere จำนวน 385 คน

3.4.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีนักวิชาการและนักปฏิบัติที่ได้เขียนไว้ ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ซึ่งปรับปรุงมาจาก Ajzen (1985, อ้างถึงในลลิตี ฐิติโชติพิณชัย 2559) เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งได้เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามในเรื่องที่จะศึกษา โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรอง

แบบสอบถามคัดกรองประกอบไปด้วยคำถามสำหรับการคัดกรองเพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการซึ่งเป็นพนักงาน GEN Y ในบริษัทธุรกิจน้ำมัน ได้แก่ ท่านที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540) และทำงานในธุรกิจน้ำมัน หรือไม่ หากผู้ทำแบบสอบถามไม่ได้เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเท่ากับว่าข้อมูลที่จะได้รับจากผู้ที่ทำแบบสอบถามนั้นไม่สามารถนำมาศึกษาวิจัยได้ แบบสอบถามจะจบลงโดยอัตโนมัติ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

แบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ เป็นระดับการวัดประเภทมาตรนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ เป็นระดับการวัดประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. สถานภาพ เป็นระดับการวัดประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. ระดับการศึกษาเป็นระดับการวัดประเภทมาตรนามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดประเภทมาตรนามบัญญัติ (Nominal Scale)
6. อายุงาน เป็นระดับการวัดประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล

แบบ Work from Anywhere จำนวน 8 ปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived of ease of use) บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure) บรรทัดฐานที่บ้าน (Home social structure) ทรัพยากรที่อำนวยความสะดวก (Resource facilitating condition) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยความสะดวก (Technology facilitating condition) และ นโยบายองค์กร (Corporate policy) โดยแหล่งที่มาของแบบสอบถามจาก ชาลิณี ฐิติโชติพานิชย์ (2559) ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness) จำนวน 4 ข้อ
- 2) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use) จำนวน 3 ข้อ
- 3) ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility) จำนวน 3 ข้อ
- 4) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) จำนวน 3 ข้อ
- 5) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) จำนวน 3 ข้อ
- 6) ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) จำนวน 3 ข้อ
- 7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions) จำนวน 4 ข้อ
- 8) ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการใช้งาน (Corporate Policy) จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบได้เพียงข้อเดียว โดยใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale ด้วยระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตรอัตราภาค (Interval Scale) แบ่ง

คำตอบได้เป็น 5 ระดับ (Rating Scale) (ชานินทร์ศิลป์ จารุ, 2563) จำนวน 28 ข้อ ตามรายละเอียด ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับของค่าเฉลี่ยเป็น ช่วง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

(Influencing the decision to telework—testing the simplified decision model.) ของ Clark II, S. D., & Olfman, L. (1999) ได้รับการพัฒนาจาก ชาลิณี จุติโชติพิณชัย (2559) กรณ์ธัญญ์ กิมศุก (2563) และ สรัญญา ซื่อสัตย์ (2564) ตามปัจจัยที่ทำการศึกษานในงานวิจัย โดยมี รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.3 ข้อคำถามงานวิจัยส่วนที่ 3

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	คำถาม
ทัศนคติที่มีต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Attitude towards Remote Work)	PU1	ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness)
		1.การทำงานทางไกล ช่วยให้คุณบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น
		2.การทำงานทางไกลช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและการดำรงชีวิต
		3.การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า
		4.ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่

	<p>PEU1</p> <p>PEU2</p> <p>PEU3</p> <p>CO1</p> <p>CO2</p> <p>CO3</p>	<p>ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use)</p> <p>1.ระบบการทำงานทางไกลเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย และไม่ ต้องอาศัยประสบการณ์ หรือคู่มือแนะนำในการใช้งาน</p> <p>2.การทำงานทางไกลมีขั้นตอนการใช้งานง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ ซับซ้อน</p> <p>3.ผู้ที่ไม่เคยใช้การทำงานทางไกลมาก่อน สามารถเรียนรู้ การใช้งานได้ในเวลาไม่นาน</p> <p>ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility)</p> <p>1.ลักษณะงานของท่านเหมาะสมในการทำงานทางไกล</p> <p>2.ลักษณะการทำงานทางไกลไม่เป็น อุปสรรคต่อการทำงาน ปกติของท่าน</p> <p>3.ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่าน สอดคล้องกับ รูปแบบในการทำงานทางไกล</p>
<p>บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm)</p>	<p>WS1</p> <p>WS2</p> <p>WS3</p>	<p>ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure)</p> <p>1.ท่านจะใช้ระบบการทำงานทางไกลหากหัวหน้าของท่าน สนับสนุนให้ท่านใช้ระบบการทำงานทางไกล</p> <p>2.ท่านเห็นหน่วยอื่นในองค์กรใช้ระบบการทำงานทางไกล ท่านจึงต้องการใช้ระบบการทำงานทางไกลด้วย</p> <p>3.ถึงแม้ว่าองค์กรของท่านมีระบบการทำงานทางไกล แต่ หากหัวหน้างานของท่านไม่เห็นด้วยกับระบบการทำงาน ทางไกล ท่านก็จะไม่ใช้ระบบการทำงาน ทางไกล</p>

		<p>ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure)</p> <p>HS1 1.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกทำงานอย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะทำงาน</p> <p>HS2 2.ท่านสามารถจัดสรรกระบวนการการทำงานทั้งหมดได้ขณะที่ปฏิบัติงานที่บ้าน</p> <p>HS3 3.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถหาข้อมูลงานที่ต้องการได้จากเซิร์ฟเวอร์ขององค์กร</p>
<p>การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control)</p>		<p>ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource facilitating conditions)</p> <p>RFC1 1.องค์กรของฉันจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและ (เครื่องโน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์, โทรศัพท์มือถือ) มีเพียงพอต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ให้กับพนักงาน</p> <p>RFC2 2.องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีทันสมัยและอุปกรณ์ช่วยทำให้พนักงานทำงาน Work from Anywhere ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>RFC3 3.องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงาน</p> <p>ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology facilitating conditions)</p> <p>TFC1 1.ขณะที่ท่านทำงานทางไกล ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี (ซอฟต์แวร์, ฮาร์ดแวร์) ของระบบการทำงาน Work From Anywhere</p> <p>TFC2 2.เทคโนโลยีที่ท่านใช้ในการทำงานที่บ้านไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในขณะที่ท่านทำงาน</p> <p>TFC3 3.ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น</p> <p>TFC4 4.ท่านคิดว่าระบบและโปรแกรมของบริษัท (SAP, Store Accounting) รองรับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere</p>

		ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy)
	CP1	1. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere
	CP2	2. ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere
	CP3	3. องค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere อย่างชัดเจน
	CP4	4. คนในองค์กรของท่านยอมรับนโยบายการทำงานแบบ Work From Anywhere

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ประกอบด้วย การพูดถึงองค์กรในสิ่งที่ดี (Say) การคงอยู่กับองค์กร (Stay) และการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่พัฒนามาจากการรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาจาก (กรณัธณัญ กิมศุก 2563)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบได้เพียงข้อเดียว โดยใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale ด้วยระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตรอัตราภาค (Interval Scale) แบ่งคำตอบได้เป็น 5 ระดับ (Rating Scale) (ธานินทร์ศิลป์ จารู, 2563) จำนวน 11 ข้อ ตามรายละเอียดดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับของค่าเฉลี่ยเป็น

ช่วง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 3.4 ข้อคำถามงานวิจัยส่วนที่ 4

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	คำถาม
การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)	SAY1	1.ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าฉันทำงานในองค์กรนี้
	SAY2	2.ฉันพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น
	SAY3	3.ฉันจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด
	SAY4	4.ท่านจะชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาทำงานที่องค์กรของท่าน
การคงอยู่กับองค์กร (Stay)	STY1	1.ฉันมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง
	STY2	2.ฉันจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า
	STY3	3.ฉันคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้
การทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ (Strive)	STE1	1.ฉันทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ
	STE2	2.ฉันมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กร ให้ดีขึ้นเสมอ
	STE3	3.ฉันพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ
	STE4	4.ฉันยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าฉันจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม

3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานศึกษาวิจัยนี้ด้วยวิธีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของความถูกต้องของเนื้อหา ข้อความ และมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ใน แบบสอบถามงานวิจัยตามรายละเอียดดังนี้

3.5.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ให้คำแนะนำ และตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา และได้ศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีนักวิชาการและนักปฏิบัติที่ได้เขียนไว้เพื่อทำการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Content Validity) ทั้งข้อความ ภาษาที่ใช้และความเหมาะสมของข้อคำถามเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม (Item Objective Congruence; IOC) โดยมีการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ให้ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) และค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Index หรือ CVI) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) การวัดค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา สามารถทำได้โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อประเมินข้อคำถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลว่ามีความสอดคล้องกับ หัวข้อของงานศึกษาวิจัย หรือไม่โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563)

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

เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R คือผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยหลักเกณฑ์ในการตัดสินความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์มีดังนี้

ถ้า $IOC > 0.5$ ถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ถ้า $IOC < 0.5$ ถือว่าแบบสอบถามนั้น ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. ค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา วิจัย เพื่อประเมินความชัดเจนด้านภาษาที่ใช้และความสอดคล้องตามหัวข้อที่ต้องการจะ

ศึกษาวิจัย โดยค่าดัชนี ความเที่ยงตรงของเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยที่ยอมรับได้คือ 0.80 โดยสามารถคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้ (จรรยา สุวรรณบำรุง, 2563)

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน 3 และ 4 คะแนน}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

3.5.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลอง (Try out) วิเคราะห์องค์ประกอบแล้วทำการวิเคราะห์หา ค่าความเชื่อมั่นเพื่อทดสอบความถูกต้องเหมาะสม และความชัดเจนของคำถามทุกข้อ โดยทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (α : Cronbach Alpha Coefficient) โดยระดับแอลฟาที่เป็นที่ยอมรับได้ คือ ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อย่างน้อยอยู่ที่ระดับ 0.70 ขึ้นไปจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในงานศึกษาวิจัยได้ (Cronbach, 1984)

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย จะประมวลผลโดยวิธีการทางสถิติด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for the Social Sciences) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) มีการใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลในแบบสอบถาม ในส่วนที่ 1 ที่เป็นข้อมูลทั่วไปไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลของตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables)

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลของ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables)

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในทางสถิติ SPSS ที่จะนำข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่างไปใช้อ้างอิงข้อมูลทั้งหมด แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.6.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรในองค์ประกอบว่าตัวแปรใดบ้างที่มีตัวประกอบร่วมกันและหาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่าตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์กันมาก ตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์น้อย เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และลดจำนวนตัวแปร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) ด้วยการใช้เกณฑ์ในการตัดสินใจจำนวนปัจจัยที่เหมาะสมโดยพิจารณาจากค่า Initial Eigenvalue มากกว่า 1 และค่า Factor Loading มากกว่า 0.5 หากตัวแปรใดไม่ผ่านเกณฑ์ตามค่าที่กำหนด ตัวแปรนั้นจะถูกตัดออก

3.6.2.2 การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

เป็นการศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variables) หลายตัว ประกอบด้วย ทักษะติดต่อพฤติกรรม บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม และตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere ว่ามีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependence Variables) โดยการวิเคราะห์จะใช้ Adjust R^2 หรือ ค่า R^2 ถ้าหากค่า R^2 เข้าใกล้ 1 หมายความว่า ตัวแปรอิสระนั้น มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตามน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) มาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564)

3.6.2.3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้ในงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงเชิงทฤษฎี (Theoretical Latent Variables or Constructs) ที่มีความสัมพันธ์ต่อกันหลายตัวแปร SEM เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เป็นการยืนยัน (Confirmatory) มากกว่าการสำรวจ (Exploratory) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุโดยใช้ SEM จะใช้

โปรแกรม AMOS เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐาน โดยมีขั้นตอนดังนี้(กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2564)

การประมาณค่าความสอดคล้องของตัวแบบ (Measures of overall fit)

Schumacker & Lomax (2010) ได้กล่าวถึงการประมาณค่าความสอดคล้องของตัวแบบ (Measures of overall fit) ไว้ในหนังสือ A beginner's guide to structural equation modeling. (3rd Edition) ดังนี้

1. ค่า χ^2 : Chi-square เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบภายใต้สมมติฐานหลักคือ ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูล ถ้า χ^2 มีค่ามากจนมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่า ตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูล ถ้า χ^2 มีค่าน้อยจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าตัวแบบสอดคล้องกับข้อมูล

การใช้ค่า Chi-square ต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะข้อตกลงเบื้องต้นมีอยู่ 4 ประการ คือ ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติการวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมในการคำนวณ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่เท่านั้น และฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็น 0 จริง ตามสมมติฐานที่ใช้การทดสอบ Chi-square

2. ดัชนีเปรียบเทียบตัวแบบ (Comparative Fit) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบตัวแบบพื้นฐาน (baseline) ซึ่งตัวแบบพื้นฐานจะถูกเรียกว่า “Null” หรือ “Independence” เป็นตัวแบบที่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด (ไม่มีเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างตัวแปร) หรือตัวแบบที่เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม กับตัวแบบตามทฤษฎีหรือตัวแบบตามสมมติฐาน จะถูกเรียกว่า “Model” ที่มี df หรือ d คือ Degree of freedom ของตัวแบบ

3. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root mean square residual: RMR) ใช้เฉพาะกรณีที่เป็นกรณีเปรียบเทียบ โดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน โดยดัชนีนี้จะบอกขนาดของส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของตัวแบบสองตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์และจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐาน ค่าดัชนียังเข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-fit indices: GFI) ดัชนีที่ใช้ประโยชน์จากค่า Chi-square ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของตัวแบบสองตัวแบบ ซึ่งข้อมูลอาจจะมาจากข้อมูลชุดเดียวกันหรือข้อมูลต่างชุดกันก็ได้โดยดัชนีนี้ได้จากการหาอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืน (fit or not-fitting function) จากตัวแบบก่อนปรับ (ที่มีค่า Chi-square สูง) และหลังปรับ (ที่มีค่า Chi-square ลดลงมากกว่าค่าแรก) กับ

ฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับตัวแบบ เป็นค่าที่ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ยังมีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าตัวแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อีกทั้งยังเหมาะกับการทดสอบความตรงไขว้อย่างละเอียด (cross validation) ที่มีการนำตัวแบบไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างย่อยที่ถูกสุ่มมา เนื่องจากไม่มีกลุ่มตัวอย่างต่างชุด และกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยขนาดใหญ่มา

5. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust GFI: AGFI) เป็นการนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการเปรียบเทียบตัวแบบสองตัวแบบ ข้อมูลอาจจะมาจากข้อมูลชุดเดียวกันหรือข้อมูลต่างชุดกันก็ได้

6. รากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่าง (Root mean square error off approximation: RMSEA) เมื่อข้อตกลงเบื้องต้นของค่า Chi-square ที่ว่าตัวแบบการวิจัยมีความตรงนั้น ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง และไม่ให้ค่าสถิติขึ้นอยู่กับองศาอิสระและเหมาะกับการทดสอบความตรงไขว้อย่างละเอียด (cross validation) ที่มีการนำตัวแบบไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างย่อยที่ถูกสุ่มมา เนื่องจากไม่มีกลุ่มตัวอย่างต่างชุดและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยขนาดใหญ่มา และวิธีนี้เป็นวิธีที่นิยมนำมาพิจารณาถึงความสอดคล้องกันมาก

7. NFI (Norm fit index) ใช้เปรียบเทียบตัวแบบการวิจัยว่ามีความกลมกลืนสูงกว่าตัวแบบอิสระ (ตัวแบบที่ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดเป็นอิสระกัน) มากน้อยเพียงไร โดยจะบ่งชี้เป็นเปอร์เซ็นต์ที่สอดคล้อง และเหมาะที่จะใช้เพื่อเปรียบเทียบกับตัวแบบอิสระที่ให้ค่า Chi-square สูงมาก

8. RFI (Relative fit index) มีความหมายเช่นเดียวกับค่า NFI แต่ไม่ได้แสดงผลเป็นเปอร์เซ็นต์แสดงเพียงความมากน้อยของความกลมกลืนที่ของตัวแบบการวิจัยสูงกว่าตัวแบบอิสระ

9. IFI (Incremental fit index) มีความหมายเช่นเดียวกับค่า RFI แต่ให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบกันระหว่างจำนวนองศาอิสระของทั้งสองตัวแบบหนึ่ง การประมาณค่าความสอดคล้องของตัวแบบ (measures of overall fit) อาจจะมีนักวิชาการบางท่านที่มีความเห็นที่แตกต่างออกไปเช่น Joreskog & Sorbom (2012) ที่กำหนดค่า RMR, RMSEA <0.01 และค่า GFI, AGFI, NFI, RFI และ IFI >0.95

3.7 การป้องกันความลับของข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีการรักษาข้อมูลความลับของกลุ่มผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่ง จะไม่มีการเปิดเผยชื่อ-นามสกุล ของผู้เข้าร่วมวิจัย รวมถึงข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ สำหรับข้อมูลทั้งหมดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะถูกใช้เพื่อประโยชน์ทางด้านวิชาการ องค์กรธุรกิจ

3.9 บทสรุป

ระเบียบการวิจัยในหัวข้อเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มีสถานะเป็นพนักงานประจำอยู่ในองค์กรบริษัทธุรกิจน้ำมันที่มีช่วงอายุ 21 –41 ปี จำนวนไม่น้อย 385 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดย ผู้วิจัยจะจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Online Questionnaire) ที่มีส่วนประกอบทั้งหมด 4 ส่วน ประกอบไปด้วยส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรอง ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere และส่วนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere ซึ่งก่อนผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปใช้นั้นจะต้องมีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามก่อน ในส่วนวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยมีการปกป้องความลับของข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัยตามมาตรการที่กำหนดไว้ มีกรอบระยะเวลาดำเนินงานรวม 8 เดือน โดยประมาณ ตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2566 - สิงหาคม พ.ศ. 2566

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในหัวข้อ “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y” ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมด 434 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 434 ชุดจะถูกนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science: SPSS Version 18) ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)
 - 4.3.1 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
 - 4.4.1 การนำเสนอสมการความสัมพันธ์รูปเชิงเส้นตรง ครั้งที่ 1
 - 4.4.2 การนำเสนอสมการความสัมพันธ์รูปเชิงเส้นตรง ครั้งที่ 2
 - 4.4.3 การทดสอบตัวแปรตาม และค่าความคาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normality)
 - 4.4.4 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความคาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedastic)
 - 4.4.5 ทดสอบความเป็นอิสระจากกันของค่าความคาดเคลื่อน (Residual Errors)
 - 4.4.6 ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multi collinearity)
- 4.5 บทสรุป

4.1 ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีความสมบูรณ์ และมีข้อมูลครบถ้วน จำนวนทั้งสิ้น 434 แบบสอบถาม สามารถสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้อธิบายในลักษณะของค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. ชาย	188	43.3
2. หญิง	237	54.6
3. เพศทางเลือก (LGBTQ+)	9	2.1
รวม	434	100

จากตารางที่ 4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 434 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมาคือ เพศชายจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 และเพศทางเลือก (LGBTQ+) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. ต่ำกว่า 23 ปี	2	0.5
2. 23-30 ปี	211	48.6
3. 31-43 ปี	211	48.6
4. มากกว่า 43 ปี	10	2.3
รวม	434	100

จากตารางที่ 4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตาม

อายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 434 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่างช่วงอายุระหว่าง 23-30 ปี และ 31-43 ปี จำนวนเท่ากันมากที่สุด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาคือ ช่วงอายุมากกว่า 43 ปี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และ ต่ำกว่า 23 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. โสด	315	72.6
2. สมรส	119	27.4
รวม	434	100

จากตารางที่ 4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 434 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1.4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	2.8
2. ปริญญาตรี	245	56.5
3. ปริญญาโท	176	40.6
4.ปริญญาเอก	1	0.2
รวม	434	100

จากตารางที่ 4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 434 คน ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มากที่สุดจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ

40.6 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และระดับปริญญาเอกจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. Admin	76	17.5
2. Supervisor	17	3.9
3. Sales Division Manager	43	9.9
4. Marketing Development Division Manager	2	0.5
5. Analyst	111	25.6
6. Area Manager	100	23.0
7. Engineer	56	12.9
8. อื่นๆ	29	6.7
รวม	434	100

จากตารางที่ 4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 434 คน ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่ง Analyst มากที่สุดจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 รองลงมาคือตำแหน่ง Area Manager จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 Admin จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ตำแหน่ง Sales Division Manager จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ตำแหน่ง Engineer จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 อื่นๆ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตำแหน่ง Supervisor จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และตำแหน่ง Marketing Development Division Manager จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1.6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. ต่ำกว่า 1 ปี	19	4.4
2. 1-5 ปี	177	40.8
3. 6-10 ปี	153	35.3

4. 11-20 ปี	84	19.4
5. 21-30 ปี	1	0.2
รวม	434	100

จากตารางที่ 4.1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 434 คน อายุการทำงานในบริษัทระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 177 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 ช่วงอายุระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และ ช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1.7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. ต่ำกว่า 20,000 บาท	36	8.3
2. 20,000 -40,000 บาท	170	39.2
3. 40,001 -60,000 บาท	110	25.3
4. 60,001 -80,000 บาท	58	13.4
5. 80,001 -100,000 บาท	35	8.1
6. มากกว่า 100,000 บาท	25	5.8
รวม	434	100

จากตารางที่ 4.1.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 434 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 -40,000 บาท มากที่สุด จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาอยู่ในช่วงระหว่าง 40,001 -60,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 อยู่ในช่วงระหว่าง 60,001 -80,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 อยู่ในช่วงระหว่าง 80,001 -100,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 มากกว่า 100,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และ ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยนำปัจจัยที่ได้ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้หลักเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อใช้ในการจัดระดับของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่อ้างอิงในบทที่ 3 (ชานินทร์ ศิลป์ จารุ, 2563) โดยจากการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามทั้ง 38 ข้อที่ใช้ในการศึกษาวิจัยผ่านเกณฑ์การประเมินข้างต้นทั้ง 38 ข้อคำถาม และในส่วนของการแปลความหมายของข้อคำถามในแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.2.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness : PU)

คำถาม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	การแปลความหมาย
PU1.การทำงานทางไกล ช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	4.27	0.690	เห็นด้วย
PU2.การทำงานทางไกลช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและการดำรงชีวิต	4.41	0.750	เห็นด้วย
PU3.การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า	4.50	0.609	เห็นด้วย
PU4.ท่านรู้สึกว่าคุณภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่	4.26	0.614	เห็นด้วย
รวม	4.36	0.510	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.2.1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า PU3.การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่า

เดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย มากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$) รองลงมาคือ ข้อ PU2.การทำงานทางไกลช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.41$) PU1.การทำงานทางไกล ช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.27$) และลำดับสุดท้าย PU4.ท่านรู้สึกว่าคุณภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.26$)

ตารางที่ 4.2.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use : PEU)

คำถาม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	การแปล ความหมาย
PEU1.ระบบการทำงานทางไกลเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย และไม่ต้องอาศัยประสบการณ์ หรือคู่มือแนะนำในการใช้งาน	4.21	0.568	เห็นด้วย
PEU2.การทำงานทางไกลมีขั้นตอนการใช้งานง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน	4.25	0.548	เห็นด้วย
PEU3.ผู้ที่ไม่เคยใช้การทำงานทางไกลมาก่อน สามารถเรียนรู้การใช้งานได้ในเวลาไม่นาน	4.25	0.520	เห็นด้วย
รวม	4.24	0.436	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.2.2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายชื่อคำถาม พบว่า ข้อ PEU2.การทำงานทางไกลมีขั้นตอนการใช้งานง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน PEU3.ผู้ที่ไม่เคยใช้การทำงานทางไกลมาก่อน สามารถเรียนรู้การใช้งานได้ในเวลาไม่นาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.25$) และลำดับสุดท้าย ข้อ PEU1.ระบบการทำงานทางไกลเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย และไม่ต้องอาศัยประสบการณ์ หรือคู่มือแนะนำในการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.21$)

ตารางที่ 4.2.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน
(Compatibility : CO)

คำถาม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	การแปล ความหมาย
CO1. ลักษณะงานของท่านสามารถทำงานแบบ Work From Anywhere ได้	4.23	0.564	เห็นด้วย
CO2.ลักษณะการทำงานทางไกลไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติของท่าน	4.21	0.601	เห็นด้วย
CO3. ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่าน สอดคล้องกับรูปแบบในการทำงานทางไกล Work From Anywhere	4.21	0.617	เห็นด้วย
รวม	4.22	0.504	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.2.3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า CO1. ลักษณะงานของท่านสามารถทำงานแบบ Work From Anywhere ได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.23$) รองลงมาคือ ข้อ CO2.ลักษณะการทำงานทางไกลไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติของท่าน และ CO3. ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่าน สอดคล้องกับรูปแบบในการทำงานทางไกล Work From Anywhere มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.21$)

ตารางที่ 4.2.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน
(Work social structure: WS)

คำถาม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	การแปล ความหมาย
WS1.ท่านจะใช้รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere หากหัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านใช้ระบบการทำงานทางไกล	4.29	0.521	เห็นด้วย
WS2.ท่านไม่รู้สึกกังวลจากการสื่อสาร รับ-ส่งอีเมลและข้อความเกี่ยวกับงานเป็นจำนวนมาก ขณะที่ปฏิบัติงานที่ทำงาน	4.28	0.572	เห็นด้วย
WS3.ถึงแม้ว่าองค์กรของท่านมีระบบการทำงาน Work from Anywhere แต่หากหัวหน้างานของท่านไม่เห็นด้วยกับระบบการทำงานทางไกล ท่านก็จะไม่ใช่ระบบการทำงานทางไกล	4.15	0.741	เห็นด้วย
รวม	4.29	0.521	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.2.4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อ WS1.ท่านจะใช้รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere หากหัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านใช้ระบบการทำงานทางไกล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย มากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$) รองลงมาคือ ข้อ WS2.ท่านไม่รู้สึกกังวลจากการสื่อสาร รับ-ส่งอีเมลและข้อความเกี่ยวกับงานเป็นจำนวนมาก ขณะที่ปฏิบัติงานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.28$) และลำดับข้อสุดท้าย WS3.ถึงแม้ว่าองค์กรของท่านมีระบบการทำงาน Work from Anywhere แต่หากหัวหน้างานของท่านไม่เห็นด้วยกับระบบการทำงานทางไกล ท่านก็จะไม่ใช่ระบบการทำงานทางไกล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.15$)

ตารางที่ 4.2.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน
(Home social structure : HS)

คำถาม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	การแปล ความหมาย
HS1.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกทำงาน อย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะทำงาน	4.26	0.578	เห็นด้วย
HS2.ท่านสามารถจัดสรรกระบวนการการทำงานทั้งหมดได้ขณะที่ปฏิบัติงานที่บ้าน	4.24	0.575	เห็นด้วย
HS3.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถหา ข้อมูลงานที่ต้องการได้จากเซิร์ฟเวอร์ของ องค์กร	4.32	0.505	เห็นด้วย
รวม	4.27	0.438	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.2.5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อ HS3.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถหาข้อมูลงานที่ต้องการได้จากเซิร์ฟเวอร์ขององค์กร มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.32$) รองลงมาคือ HS1.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกทำงานอย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.26$) และลำดับข้อสุดท้าย HS2.ท่านสามารถจัดสรรกระบวนการการทำงานทั้งหมดได้ขณะที่ปฏิบัติงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.24$)

ตารางที่ 4.2.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions : RFC)

คำถาม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	การแปล ความหมาย
RFC1.องค์กรของฉันจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและ (เครื่องโน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์, โทรศัพท์มือถือ) มีเพียงพอต่อรูปแบบการทำงาน Work from Anywhere ให้กับพนักงาน	4.40	0.543	เห็นด้วย
RFC2.องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีทันสมัยและอุปกรณ์ช่วยทำให้พนักงานทำงาน Work from Anywhere ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.510	เห็นด้วย
RFC3.องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงาน	4.33	0.548	เห็นด้วย
รวม	4.35	0.465	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.2.6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า RFC1.องค์กรของฉันจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและ (เครื่องโน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์, โทรศัพท์มือถือ) มีเพียงพอต่อรูปแบบการทำงาน Work from Anywhere ให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย มากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$) รองลงมาคือ RFC3.องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.33$) และลำดับข้อสุดท้าย RFC2.องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีทันสมัยและอุปกรณ์ช่วยทำให้พนักงานทำงาน Work from Anywhere ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.31$)

ตารางที่ 4.2.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC)

คำถาม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	การแปลความหมาย
TFC1.ขณะที่ท่านทำงานทางไกล ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี (ซอฟต์แวร์, ฮาร์ดแวร์) ของระบบการทำงาน Work from Anywhere	2.82	1.270	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
TFC2. เทคโนโลยีที่ท่านใช้ในการทำงานที่บ้านไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในขณะที่ท่านทำงาน	4.28	0.616	เห็นด้วย
TFC3. ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น	4.28	0.524	เห็นด้วย
TFC4. ท่านคิดว่าระบบและโปรแกรมของบริษัท (SAP, Store Accounting) รองรับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere	4.31	0.586	เห็นด้วย
รวม	3.92	0.495	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.2.7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อ TFC4. ท่านคิดว่าระบบและโปรแกรมของบริษัท (SAP, Store Accounting) รองรับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.36$) รองลงมาคือ TFC2. เทคโนโลยีที่ท่านใช้ในการทำงานที่บ้านไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในขณะที่ท่านทำงาน TFC3. ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.28$) และลำดับข้อสุดท้าย TFC1.ขณะที่ท่านทำงานทางไกล ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี (ซอฟต์แวร์, ฮาร์ดแวร์) ของระบบการทำงาน Work from Anywhere มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 2.82$)

ตารางที่ 4.2.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy : CP)

คำถาม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	การแปล ความหมาย
CP1. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere	4.18	0.551	เห็นด้วย
CP2. ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere	4.16	0.614	เห็นด้วย
CP3. องค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere อย่างชัดเจน	4.24	0.617	เห็นด้วย
CP4. คนในองค์กรของท่านยอมรับนโยบายการทำงานแบบ Work From Anywhere	4.22	0.560	เห็นด้วย
รวม	4.18	0.551	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.2.8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายชื่อคำถาม พบว่า CP3. องค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย มากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$) รองลงมาคือ CP4. คนในองค์กรของท่านยอมรับนโยบายการทำงานแบบ Work From Anywhere มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.18$) CP1 . องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.18$) และลำดับข้อสุดท้าย CP2. ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.16$)

ตารางที่ 4.2.9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

คำถาม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)	การแปล ความหมาย
28.ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้	4.25	0.482	เห็นด้วย
29.ท่านพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น	4.27	0.558	เห็นด้วย
30.ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด	4.20	0.518	เห็นด้วย
31.ท่านจะชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาทำงานที่องค์กรของท่าน	4.24	0.557	เห็นด้วย
32.ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง	4.16	0.542	เห็นด้วย
33.ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่า จะได้รับโอกาส และเงินเดือนที่สูงกว่า	4.12	0.758	เห็นด้วย
34.ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้	4.19	0.514	เห็นด้วย
35.ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ	4.29	0.542	เห็นด้วย
36.ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ	4.30	0.511	เห็นด้วย
37.ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ	4.28	0.520	เห็นด้วย
38.ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม	4.27	0.575	เห็นด้วย
รวม	4.23	0.396	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.9 ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย

($\bar{x} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยในอยู่ในระดับเห็นด้วย มากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมาคือ ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยในอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.29$) ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยในอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.28$) ท่านพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิมค่าเฉลี่ยในอยู่ในระดับเห็นด้วยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.27$) ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยในอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.25$) ท่านจะชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาทำงานที่องค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยในอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.20$) ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยในอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.19$) ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยในอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.16$) และข้อสุดท้าย ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาส และเงินเดือนที่สูงกว่าแท้จริง มีค่าเฉลี่ยในอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.12$)

4.3 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีจากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษาแนวคิด โดยอ้างอิงจากแนวคิดของทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ของ Aon Hewitt (2015) และแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior : TPB) Ajzen (1985) ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล Work from Anywhere

4.3.1 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีจากการศึกษาแนวคิดและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอ้างอิงจากทฤษฎีทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล (Attitudes Remote work) ทฤษฎีบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) และ ทฤษฎีการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้จะประกอบด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมี

ประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use) ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating) และ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate Policy)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) เพื่อทำการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ใหม่ เพื่อสังเกตตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่สามารถจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อวัตถุประสงค์ในการได้ปัจจัยใหม่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยอาศัยการพิจารณาค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเล็ต (Bartlett's Test)

ตารางที่ 4.3.1 ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy:KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเล็ต (Bartlett's Test of Sphericity)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.914
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	9660.513
	Df	703
	Sig.	.000

จากตารางการพิจารณาค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of

sampling adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ 0.914 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ($KMO > 0.5$) สามารถแปลความหมายได้ว่าปัจจัยข้างต้น มีความเหมาะสมมากที่สุดที่จะนำมาวิเคราะห์ปัจจัย ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยสำหรับค่าสถิติของ บาร์ทเล็ต (Bartlett's Test of Sphericity) พบว่าค่าสถิติ Chi-Square ที่นำมาใช้ประกอบการทดสอบมีค่าเท่ากับ 9660.513 มีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ($P\text{-Value} < 0.05$) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์และเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์ปัจจัยได้

ผู้ศึกษาวิจัยสามารถวิเคราะห์ปัจจัยจากตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variables) ซึ่งเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม จำนวน 38 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมี

ประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness) จำนวน 4 ข้อ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use) จำนวน 3 ข้อ ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility) จำนวน 3 ข้อ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) จำนวน 3 ข้อ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) จำนวน 3 ข้อ ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) จำนวน 3 ข้อ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions) จำนวน 4 ข้อ และ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate Policy) จำนวน 4 ข้อ โดยในการวิเคราะห์เพื่อจับกลุ่มตัวแปรผู้วิจัยได้กำหนดและใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบของตัวแปรแบบ Eigenvalues มากกว่า 1 และกำหนดการหมุนแกนด้วยวิธีแบบ Varimax

ตารางที่ 4.3.2 ค่านำหนักปัจจัย (Factor Loading) ก่อนการหมุนแกน (Unrotated Component Matrix)

Component Matrix^a

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
STE3	.701							
TFC 2	.698							
SAY1	.682							
STE4	.680							
RFC 3	.668		-.420					
SAY4	.668	-.407						
CO2	.666							
SAY2	.658							
STE2	.656							
CO3	.656							
TFC 4	.651							
RFC 1	.648		-.491					

ตารางที่ 4.3.2 คำนวณน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ก่อนการหมุนแกน (Unrotated Component Matrix) (ต่อ)

CP3	.646							
SAY3	.638							
CP1	.638							
STY3	.637							
WS 1	.630							
STY1	.621							
CO1	.615							
CP4	.611							
STE1	.609							
HS 2	.608							
PU4	.608							
PEU 2	.600							
RFC 2	.597		-.447					
HS 3	.589							
CP2	.572			-.434				
PEU 3	.572							
PEU 1	.565					-.475		
HS 1	.563							
TFC 3	.552							
WS 2	.541							
PU3	.526							
PU1		.508						
PU2	.499	.507						
TFC 1		.429	.464					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 8 components extracted.

ตารางที่ 4.3.3 ค่านำหนักปัจจัย (Factor Loading) หลังการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax

Rotated Component Matrix^a

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
STE3	.729							
TFC 2	.717							
SAY1	.714							
STE4	.708							
RFC 3	.693							
SAY4	.678							
CO2	.656							
SAY2	.646							
STE2	.645							
CO3	.542							
STE3	.729							
TFC 4		.705						
RFC 1		.705						
CP3		.565						
SAY3		.562						
CP1		.512						
STY3		.470						
WS 1			.618					
STY1			.613					
CO1			.549					
CP4			.525					
STE1			.455					
HS 2			.431					
PU4				.669				
PEU 2				.662				

RFC 2				.657				
HS 3				.593				
CP2					.804			
PEU 3					.722			
PEU 1					.719			
HS 1						.804		
TFC 3						.578		
WS 2							.637	
PU3							.621	
PU1							.594	
PU2							.569	
TFC 1								.645
STY2								.448

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 13 iterations.

ตารางที่ 4.3.4 ตารางแสดงข้อคำถาม

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	คำถาม
ทัศนคติที่มีต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Attitude towards Remote Work)	PU1	การทำงานทางไกล ช่วยให้คุณบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น
	PU2	การทำงานทางไกลช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและการดำรงชีวิต
	PU3	การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า
	PU4	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่

	PEU1	ระบบการทำงานทางไกลเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย และไม่ต้องอาศัยประสบการณ์ หรือคู่มือแนะนำในการใช้งาน
	PEU2	การทำงานทางไกลมีขั้นตอนการใช้งานง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน
	PEU3	ผู้ที่ไม่เคยใช้การทำงานทางไกลมาก่อน สามารถเรียนรู้การใช้งานได้ในเวลาไม่นาน
	CO1	ลักษณะงานของท่านสามารถทำงานแบบ Work From Anywhere ได้
	CO2	ลักษณะการทำงานทางไกลไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติของท่าน
	CO3	ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่าน สอดคล้องกับรูปแบบในการทำงานทางไกล Work From Anywhere
บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm)	WS 1	ท่านจะใช้รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere หากหัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านใช้ระบบการทำงานทางไกล
	WS2	ท่านไม่รู้สึกรังเกียจจากการสื่อสาร รับ-ส่งอีเมล และข้อความเกี่ยวกับงานเป็นจำนวนมาก ขณะที่ปฏิบัติงานที่ทำงาน
	WS3	ถึงแม้ว่าองค์กรของท่านมีระบบการทำงาน Work From Anywhere แต่หากหัวหน้างานของท่านไม่เห็นด้วยกับระบบการทำงานทางไกล ท่านก็จะไม่ใช่ระบบการทำงานทางไกล
	HS1	เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกทำงานอย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะทำงาน
	HS2	ท่านสามารถจัดสรรกระบวนการการทำงานทั้งหมดได้ขณะที่ปฏิบัติงานที่บ้าน
	HS3	เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถหาข้อมูลงานที่ต้องการได้จากเซิร์ฟเวอร์ขององค์กร

การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control)	RFC1	องค์กรของฉันจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและ (เครื่องโน้ตบุ๊ก คอมพิวเตอร์, โทรศัพท์มือถือ) มีเพียงพอต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ให้กับพนักงาน
	RFC2	องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีทันสมัยและอุปกรณ์ช่วยทำให้พนักงานทำงาน Work From Anywhere ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	RFC3	องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงาน
	TFC1	ขณะที่ท่านทำงานทางไกล ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี (ซอฟต์แวร์, ฮาร์ดแวร์) ของระบบการทำงาน Work From Anywhere
	TFC2	เทคโนโลยีที่ท่านใช้ในการทำงานที่บ้านไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในขณะที่ท่านทำงาน
	TFC3	ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น
	TFC4	ท่านคิดว่าระบบและโปรแกรมของบริษัท (SAP, Store Accounting) รองรับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere
	CP1	องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere
	CP2	ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere
	CP3	องค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere อย่างชัดเจน

	CP4	คนในองค์กรของท่านยอมรับนโยบายการทำงานแบบ Work From Anywhere
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีระบบการทำงานทางไกลแบบ (work from Anywhere)	SAY1	ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้
	SAY2	ท่านพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น
	SAY3	ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด
	SAY4	ท่านจะชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาทำงานที่องค์กรของท่าน
	STY1	ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง
	STY2	ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่า จะได้รับโอกาส และเงินเดือนที่สูงกว่า
	STY3	ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้
	STE1	ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ
	STE2	ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ
	STE3	ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ
	STE4	ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม

จากตารางที่ 4.3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax ทำให้สามารถจัดกลุ่มตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น และองค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มากที่สุดทั้งหมด 8 กลุ่มองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบกลุ่มที่ 1 10 ตัวแปร ได้แก่ STE3 ,TFC 2 ,SAY1 ,STE4 ,RFC3, SAY4,CO2, SAY2,STE2,CO3 และมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.542-0.729 ดังนั้นจึงกำหนดชื่อปัจจัยใหม่ คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)

องค์ประกอบกลุ่มที่ 2 6 ตัวแปร ได้แก่ TFC4,RFC1,CP3,SAY3,CP1,STY3 และมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.470-0.705 ดังนั้นจึงกำหนดชื่อปัจจัยใหม่ คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions)

องค์ประกอบกลุ่มที่ 3 6 ตัวแปร ได้แก่ WS1 , STY1 ,CO1 ,CP4 ,STE1 , H2 และมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.431-0.618 ดังนั้นจึงกำหนดชื่อปัจจัยใหม่ คือ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure)

องค์ประกอบกลุ่มที่ 4 4 ตัวแปร ได้แก่ PU4 , PEU 2 , RFC 2, HS 3 และมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.0.593-0.669 ดังนั้นจึงกำหนดชื่อปัจจัยใหม่ คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use)

องค์ประกอบกลุ่มที่ 5 3 ตัวแปร ได้แก่ CP2 , PEU 3 ,PEU 1 และมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.719-0.804ดังนั้นจึงกำหนดชื่อปัจจัยใหม่ คือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate Policy)

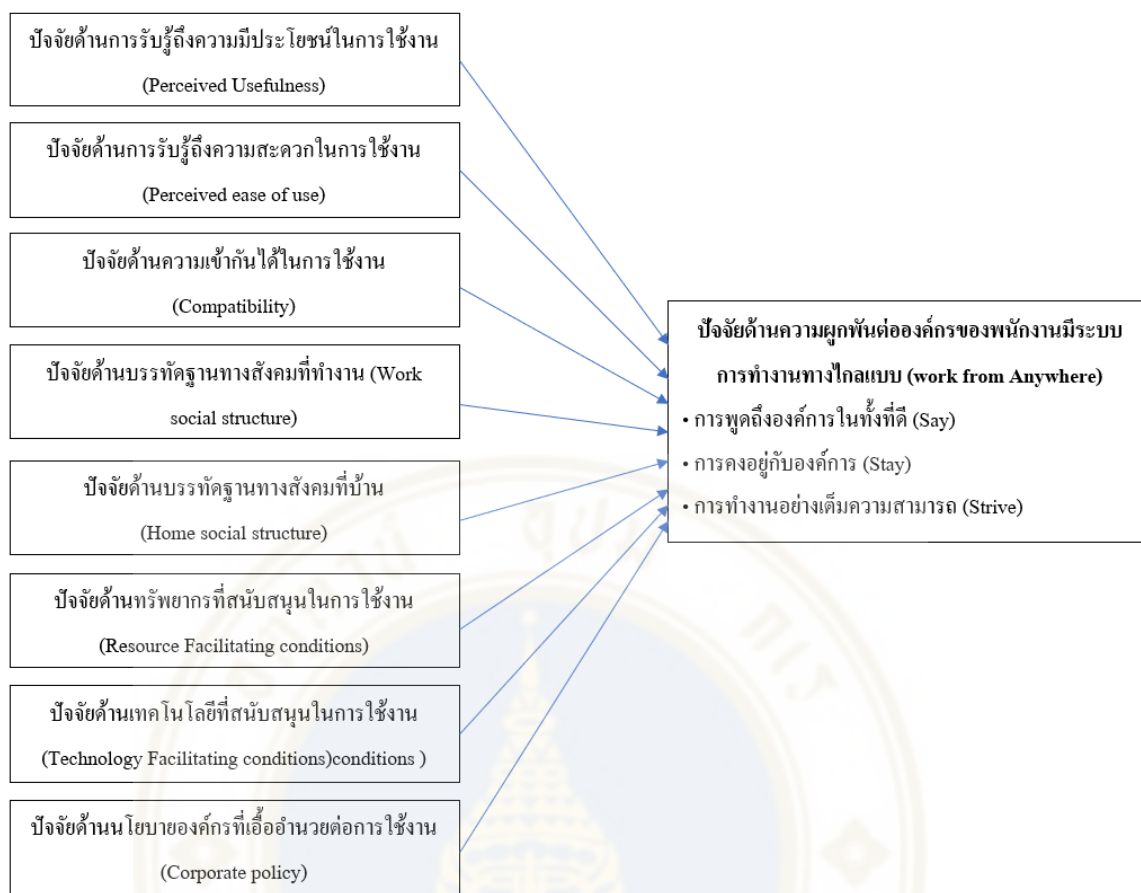
องค์ประกอบกลุ่มที่ 6 2 ตัวแปร ได้แก่ HS 1 ,TFC 3 และมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.578-0.804 ดังนั้นจึงกำหนดชื่อปัจจัยใหม่ คือ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure)

องค์ประกอบกลุ่มที่ 7 4 ตัวแปร ได้แก่ WS2 , PU3 , PU1 , PU2 และมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง0.569-0.637 ดังนั้นจึงกำหนดชื่อปัจจัยใหม่ คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness)

องค์ประกอบกลุ่มที่ 8 2 ตัวแปร ได้แก่ TFC1 , STY2 และมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง ดังนั้นจึงกำหนดชื่อปัจจัยใหม่ คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions)

หลังจากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบว่าข้อคำถามที่เป็นตัวแปรสังเกตได้สามารถจัดกลุ่มความสัมพันธ์ใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัยเชิงทฤษฎี

(Theoretical Conceptual Framework) ที่มีการอ้างอิงไว้ในบทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (EFA) ผู้วิจัยจึงปรับปรุง และนำเสนอกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัยใหม่ (Modified Conceptual Framework) ดังภาพที่ 4.3.3



รูปภาพที่ 4.3.1 กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน Gen Y
ที่มา: ปรับปรุงจาก Ajzen, I., 1985

จากรูปภาพที่ 4.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย กรอบแนวความคิดที่ได้รับการปรับปรุงจากการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ส่งผลให้ผู้วิจัยทำการปรับปรุงสมมติฐานใหม่เพื่อให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันมีรายดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere))

H0: ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

4.4 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis :EFA) ทำให้ผู้วิจัยได้ค้นพบความสัมพันธ์ของข้อมูล และได้ปรับปรุงกรอบแนวความคิดการศึกษาวิจัย (Modified Conceptual Framework)พร้อมตั้งสมมติฐานใหม่ จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ(Multiple Regression Analysis : MRA) ด้วยวิธี Enter ซึ่งผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Independent Variables) และเพื่อสรุปผลการทดสอบว่า มีตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยที่ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานผ่านค่าสถิติ F-test และค่า T-Test

ตารางที่ 4.4.1 ตัวแปรที่ใช้ในการรันโมเดลและวิธีการใช้

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	<p>ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness :PU)</p> <p>ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use :PEU)</p> <p>ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility: CO)</p> <p>ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS)</p> <p>ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure :HS)</p> <p>ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions :RFC)</p> <p>ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC)</p> <p>ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy: CP)</p>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Engagement

ตารางที่ 4.4.2 แสดงตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ครั้งที่ 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.750 ^a	0.563	0.555	0.264

a. Predictors: (Constant), CP, TFC, PUE, HS, WS, CO, RFC

b. Dependent Variable: Engagement

จากตารางที่ 4.4.2 การวิเคราะห์ทดสอบข้อมูลและความสัมพันธ์ด้วยวิธีการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เมื่อวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Adjusted R² (Adjust R Square) ด้วยวิธี Enter พบว่า Adjusted R² ที่มีค่า 0.555 ซึ่งอยู่ในระหว่าง 1.5-2.5 เป็นการยอมรับสมมติฐานหลัก หรือ H₀ คือ มีค่าความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งมีความหมายว่าตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัว มีความแม่นยำในการนำมาพยากรณ์ตัวแปรตามร้อยละ 55.5

ตารางที่ 4.4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ครั้งที่ 1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.217	8	4.777	68.490	.000 ^a
	Residual	29.643	425	.070		
	Total	67.860	433			

a. Predictors: (Constant), CP, PU, TFC, PEU, WS, HS, CO, RFC

b. Dependent Variable: Engagement

เมื่อนำผลลัพธ์ในตารางที่ 4.4.3 มาวิเคราะห์ตรวจสอบสมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้หลักการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ประกอบกับสมมติฐานของสมการถดถอยระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ว่า

- H₀ ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

● H1 ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) จากค่า Sig. ของค่าสถิติ F-test ที่ปรากฏในตาราง 4.4.3 ที่มีค่าน้อยกว่า 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าที่กำหนด คือ 0.005 จึงสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H0 (Reject H0 Hypothesis) และยอมรับสมมติฐาน H1 (Accept H1 Hypothesis) หรืออาจจะกล่าวได้ว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

ตารางที่ 4.4.4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ครั้งที่ 1

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
					B	Std. Error
1	(Constant)	.738	.161		4.595	.000
	ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness :PU)	.102	.032	.131	3.186	.002
	ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use :PEU)	.069	.041	.076	1.675	.095
	ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility: CO)	.030	.037	.039	.823	.411
	ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS)	.200	.040	.227	4.949	.000
	ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure :HS)	.009	.042	.010	.208	.835

ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions :RFC)	-.028	.042	-.032	-.658	.511
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC)	.115	.033	.143	3.524	.000
ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy: CP)	.336	.036	.397	9.226	.000

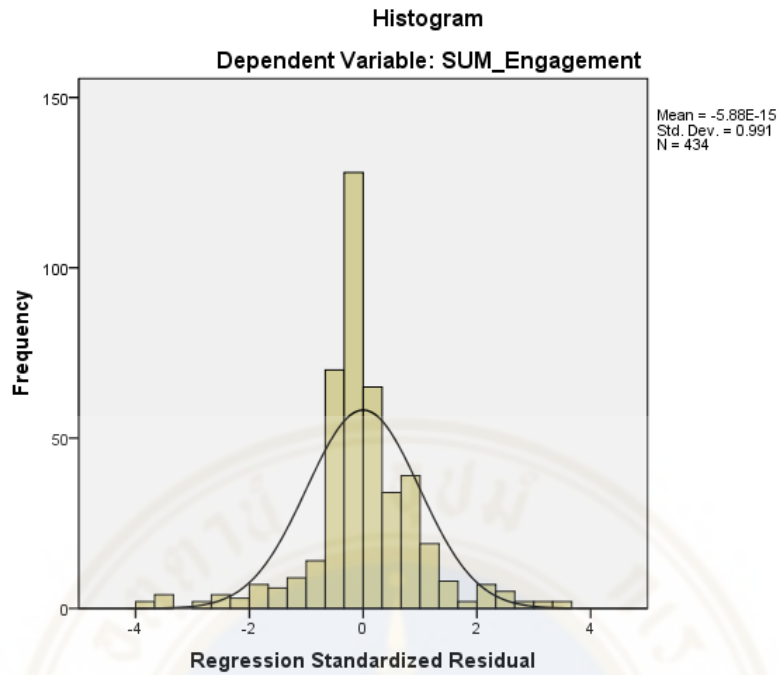
a. Dependent Variable: Engagement

ตารางที่ 4.4.5 ค่าความคลาดเคลื่อนทางสถิติ (Residuals Statistics)

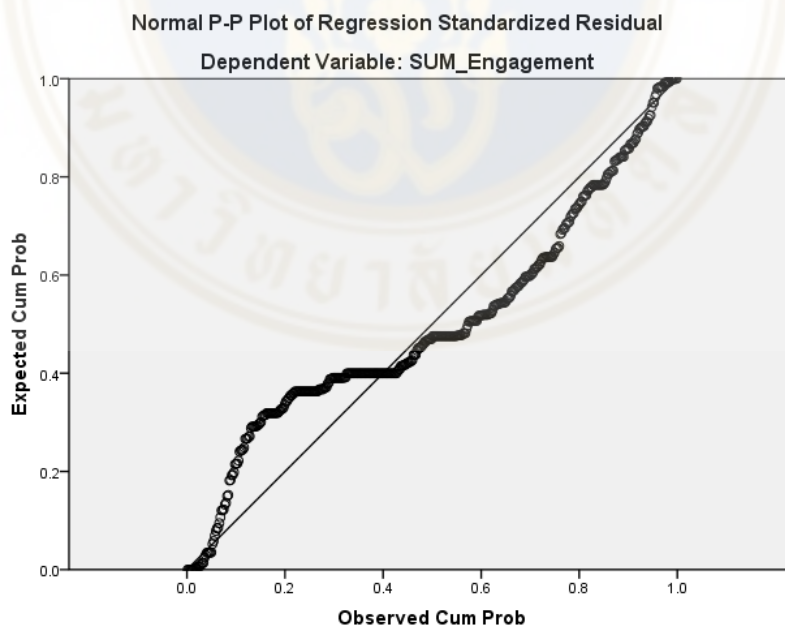
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.24	4.91	4.23	.297	434
Residual	-1.019	.930	.000	.262	434
Std. Predicted Value	-3.343	2.271	.000	1.000	434
Std. Residual	-3.857	3.520	.000	.991	434

a. Dependent Variable: Engagement



รูปภาพที่ 4.4.1 กราฟแท่งเพื่อดูการกระจายตัวของค่าความคาดเคลื่อน



รูปภาพที่ 4.4.4 กราฟ Normal P-Plot ของค่าความคาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

ผลลัพธ์ที่ได้จากตารางที่ 4.4.4 สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ว่าตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ตัวใดบ้างที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลขึ้นกับตัวแปรตามที่ส่งผลต่อความผูกพัน

องค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) และมีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด หากค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐาน H0 (Reject H0 Hypothesis) และยอมรับสมมติฐาน H1 (Accept H1 Hypothesis) หรือตัวแปรอิสระนั้นมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลขึ้นกับตัวแปรตามที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐาน H0 (Accept H0 Hypothesis) และปฏิเสธสมมติฐาน H1 (Reject H1 Hypothesis) หรือตัวแปรอิสระนั้นไม่มีความสัมพันธ์หรือไม่มีอิทธิพลขึ้นกับตัวแปรตามที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

จากค่า Sig ของค่าสถิติ T-test ในตารางที่ 4.4.4 ที่มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธสมมติฐาน H0 (Reject H0 Hypothesis) และยอมรับสมมติฐาน H1 (Accept H1 Hypothesis) กล่าวคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

จากค่า Sig ของค่าสถิติ T-test ในตารางที่ 4.4.4 ที่มีค่าเท่ากับ 0.095 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน H0 (Accept H0 Hypothesis) และปฏิเสธสมมติฐาน H1 (Reject H1 Hypothesis) กล่าวคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ (Perceived Usefulness) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

จากค่า Sig ของค่าสถิติ T-test ในตารางที่ 4.4.4 ที่มีค่าเท่ากับ 0.411 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน H0 (Accept H0 Hypothesis) และปฏิเสธสมมติฐาน H1 (Reject H1 Hypothesis) กล่าวคือ ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

จากค่า Sig ของค่าสถิติ T-test ในตารางที่ 4.4.4 ที่มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธสมมติฐาน H0 (Reject H0 Hypothesis) และยอมรับสมมติฐาน H1 (Accept H1 Hypothesis) กล่าวคือ H1: ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

จากค่า Sig ของค่าสถิติ T-test ในตารางที่ 4.4.4 ที่มีค่าเท่ากับ 0.835 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน H0 (Accept H0 Hypothesis) และปฏิเสธสมมติฐาน H1 (Reject H1 Hypothesis) กล่าวคือ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

จากค่า Sig ของค่าสถิติ T-test ในตารางที่ 4.4.4 ที่มีค่าเท่ากับ 0.511 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน H0 (Accept H0 Hypothesis) และปฏิเสธสมมติฐาน H1 (Reject H1 Hypothesis) กล่าวคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

จากค่า Sig ของค่าสถิติ T-test ในตารางที่ 4.4.4 ที่มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธสมมติฐาน H0 (Reject H0 Hypothesis) และยอมรับสมมติฐาน H1 (Accept H1 Hypothesis) กล่าวคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

จากค่า Sig ของค่าสถิติ T-test ในตารางที่ 4.4.4 ที่มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธสมมติฐาน H0 (Reject H0 Hypothesis) และยอมรับสมมติฐาน H1 (Accept H1 Hypothesis) กล่าวคือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ครั้งที่ 1 พบว่า มี 4 ปัจจัย ที่ส่งผลเชิงบวกต่อส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions) และ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy)

ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use) ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) และปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ดังนั้นจึงนำปัจจัยดังกล่าวออกจากการวิเคราะห์และทำการทดสอบอีกครั้งที่ 2

ตารางที่ 4.4.6 ตัวแปรที่ใช้ในการรันโมเดลและวิธีการที่ใช้

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy: CP) - ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness: PU) - ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS) - ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions: TFC) 	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use: PEU) - ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility: CO) - ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure: HS) - ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions: RFC) 	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Engagement

4.4.2 การนำเสนอสมการความสัมพันธ์รูปเชิงเส้นตรงครั้งที่ 2

ตารางที่ 4.4.7 แสดงตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ครั้งที่ 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.747 ^a	0.559	0.555	0.264

a. Predictors: (Constant), CP, PU, TFC, WS

b. Dependent Variable: Engagement

ตารางที่ 4.4.7 เป็นผลการวิเคราะห์ห้ข้อ มูลและความสัมพันธ์ด้วยวิธีการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เมื่อวิเคราะห์ห้ระดับความสัมพันธ์ (Goodness of Fit) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ด้วยค่า Adjusted R² (Adjust R Square) แล้วพบว่า ค่า Adjusted R Square ที่มีค่า 0.555 หรือร้อยละ 55.5 สามารถบอกได้ว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

ตารางที่ 4.4.8 ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ครั้งที่ 2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.916	4	9.479	135.799	.000 ^a
	Residual	29.944	429	.070		
	Total	67.860	433			

a. Predictors: (Constant), CP, PU, TFC, WS

b. Dependent Variable: Engagement

เมื่อนำผลลัพธ์ในตารางที่ 4.4.8 มาวิเคราะห์ตรวจสอบสมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้หลักการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ประกอบกับสมมติฐานของสมการถดถอยระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ว่า

H₀ ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H₁ ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

จากค่า Sig. ของค่าสถิติ F-test ที่ปรากฏในตาราง 4.4.8 ที่มีค่าน้อยกว่า 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าที่กำหนด คือ 0.005 จึงสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H₀ (Reject H₀ Hypothesis) และยอมรับสมมติฐาน H₁ (Accept H₁ Hypothesis) หรืออาจจะกล่าวได้ว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

ตารางที่ 4.4.9 ผลที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere ครั้งที่ 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.775	.154		5.021	.000
	ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness : PU)	.130	.027	.168	4.781	.000
	ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Work social structure : WS)	.228	.036	.259	6.381	.000
	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions :TFC)	.122	.030	.152	4.087	.000
	ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy :CP)	.344	.033	.405	10.374	.000

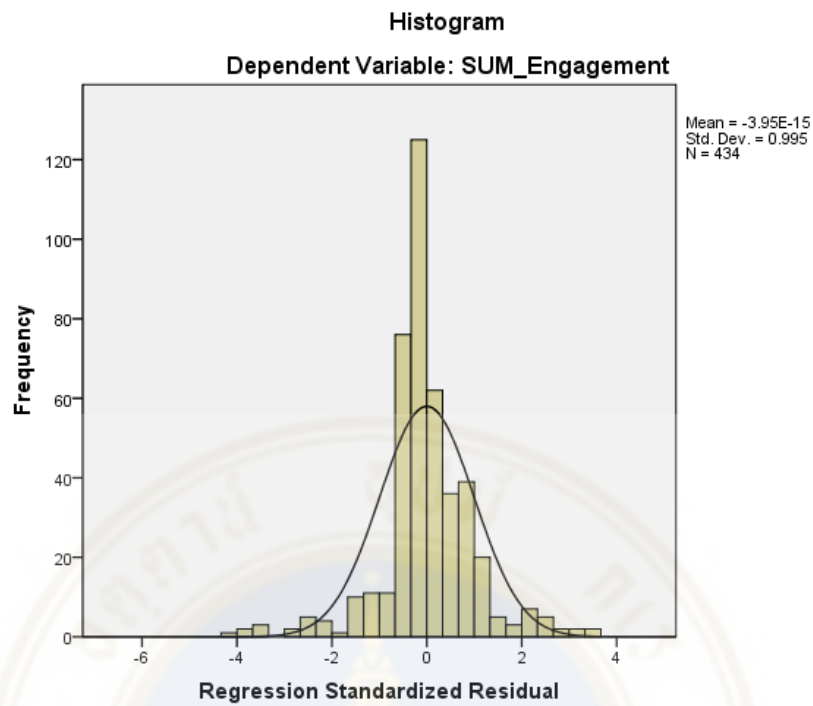
a. Dependent Variable: Engagement

ตารางที่ 4.4.9 ค่าความคาดเคลื่อน

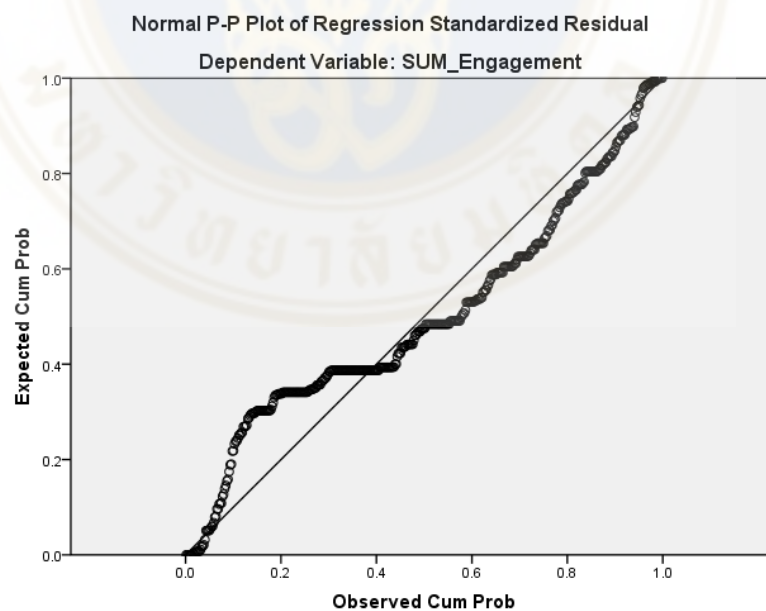
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.25	4.90	4.23	.296	434
Residual	-1.063	.946	.000	.263	434
Std. Predicted Value	-3.329	2.240	.000	1.000	434
Std. Residual	-4.024	3.582	.000	.995	434

a. Dependent Variable: Engagement



รูปภาพที่ 4.4.3 กราฟแท่งเพื่อดูการกระจายตัวของค่าความคาดเคลื่อน



รูปภาพที่ 4.4.4 กราฟ Normal P-Plot ของค่าความคาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต

ผลลัพธ์ที่ได้จากตารางที่ 4.4.9 สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ว่าตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ตัวใดบ้างที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลขึ้นกับตัวแปรตามที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) และมีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด หากค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐาน H0 (Reject H0 Hypothesis) และยอมรับสมมติฐาน H1 (Accept H1 Hypothesis) หรือตัวแปรอิสระนั้นมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลขึ้นกับตัวแปรตามที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐาน H0 (Accept H0 Hypothesis) และปฏิเสธสมมติฐาน H1 (Reject H1 Hypothesis) หรือตัวแปรอิสระนั้นไม่มีความสัมพันธ์หรือไม่มีอิทธิพลขึ้นกับตัวแปรตามที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness : PU) ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness: PU) ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness: PU) ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

จากค่า Sig ของค่าสถิติ T-test ในตารางที่ 4.4.4 ที่มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธสมมติฐาน H0 (Reject H0 Hypothesis) และยอมรับสมมติฐาน H1 (Accept H1 Hypothesis) กล่าวคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness) ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS) ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

จากค่า Sig ของค่าสถิติ T-test ในตารางที่ 4.4.4 ที่มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธสมมติฐาน H0 (Reject H0 Hypothesis) และยอมรับสมมติฐาน H1 (Accept H1 Hypothesis) กล่าวคือ H1: ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions: TFC) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions: TFC) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

จากค่า Sig ของค่าสถิติ T-test ในตารางที่ 4.4.4 ที่มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธสมมติฐาน H0 (Reject H0 Hypothesis) และยอมรับสมมติฐาน H1 (Accept H1 Hypothesis) กล่าวคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy : CP) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H0: ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy: CP) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

H1: ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy: CP) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

จากค่า Sig ของค่าสถิติ T-test ในตารางที่ 4.4.4 ที่มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธสมมติฐาน H0 (Reject H0 Hypothesis) และยอมรับสมมติฐาน H1 (Accept H1 Hypothesis) กล่าวคือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness: PU) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions: TFC) และ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy : CP)

4.4.3 การทดสอบตัวแปรตามและค่าความคาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบ

ปกติ(Normality)

ตารางที่ 4.4.10 ค่าทดสอบโคโมโกรอฟ สเมอ์รโนฟ (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

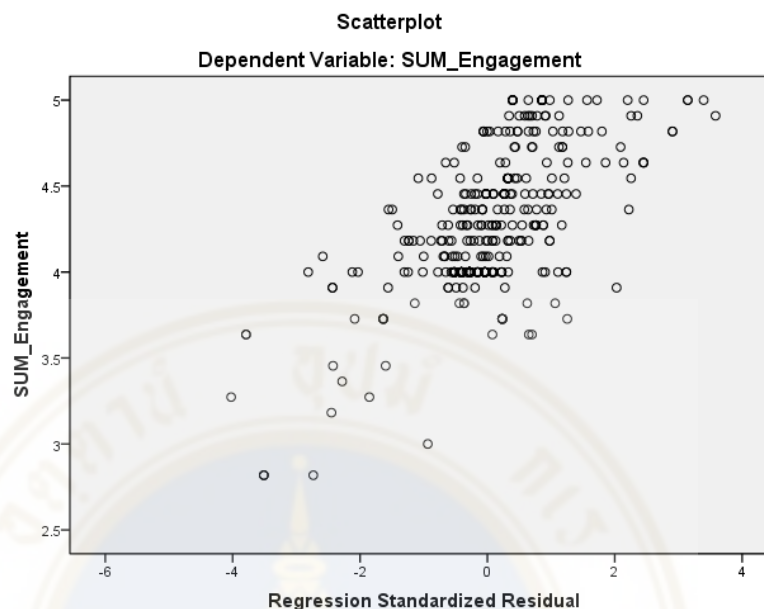
		PU	PEU	CO	WS	HS	RFC	TFC	CP
N		434	434	434	434	434	434	434	434
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.36	4.24	4.22	4.24	4.27	4.35	3.92	4.20
	Std. Deviation	.510	.436	.504	.449	.438	.465	.495	.467
Most Extreme Differences	Absolute	.213	.264	.258	.248	.253	.262	.216	.240
	Positive	.132	.264	.212	.248	.253	.262	.216	.225
	Negative	-.213	-.224	-.258	-.217	-.207	-.190	-.153	-.240
Kolmogorov-Smirnov Z		4.442	5.510	5.369	5.167	5.281	5.459	4.497	5.005
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

จากตารางที่ 4.4.10 แสดงค่าการทดสอบโคโมโกรอฟ สเมอ์รโนฟ (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) ที่เป็นการทดสอบการแจกแจงประชากรว่ามีการกระจายเป็นแบบปกติหรือไม่ ผลพบว่า ค่าP-value หรือ Sig. ของทุกตัวแปรทุกตัวมีค่า <.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือร้อยละ 5 ตามทฤษฎีของ กัลยา วานิชย์บัญชา (2564) ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าการสุ่มตัวอย่างประชากรมีการแจกแจงแบบปกติ ในทางทฤษฎีจะถือว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H₀ และยอมรับสมมติฐาน H₁

4.4.4 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedastic)



รูปภาพที่ 4.4.5 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่โดยใช้ (Scatterplot)

จากภาพที่ 4.4.5 พบว่าจากค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่โดยใช้ Scatterplot ของโมเดลสุดท้าย (Final Model) โดยพิจารณาจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot พบว่าความคลาดเคลื่อนส่วนใหญ่กระจายตัวอยู่ในช่วง ± 5 และมีค่าความกระจายตัวแบบสุ่ม จึงสรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่

4.4.5 ทดสอบความเป็นอิสระจากกันของค่าความคลาดเคลื่อน (Residual Errors)

ตารางที่ 4.4.11 ค่าความคลาดเคลื่อน (Residual Error) เพื่อทดสอบความเป็นอิสระต่อกัน

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 ^a	.559	.555	.264	1.640

a. Predictors: (Constant), CP, PU, TFC, WS

b. Dependent Variable: Engagement

จากตารางที่ 4.4.11 ค่า Adjusted R Square .555 ทำให้สามารถวิเคราะห์ได้ว่าความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere เกิดอิทธิพลจากตัวแปรต้นคิดเป็นร้อยละ 55.5 และร้อยละ 44.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยทำการทดสอบ Durbin-Watson เพื่อทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปร พบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.640 ซึ่งอยู่ในระหว่าง 1.5-2.5 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานหลัก หรือ H₀ คือ มีค่าความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกัน และไม่ก่อให้เกิดปัญหา Autocorrelation (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2564)

4.4.6 ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (multi-collinearity)

ตารางที่ 4.4.12 ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.775	.154		5.021	.000		
	PU	.130	.027	.168	4.781	.000	.834	1.198
	WS	.228	.036	.259	6.381	.000	.623	1.606
	TFC	.122	.030	.152	4.087	.000	.743	1.345
	CP	.344	.033	.405	10.374	.000	.674	1.484

a. Dependent Variable: Engagement

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุได้กำหนดค่าให้ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน โดยจากตารางที่ 4.4.12 แสดงผลการทดสอบค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) ของโมเดลสุดท้าย (Final Model) พบว่า Tolerance ของปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness : PU) มีค่าเท่ากับ 0.834 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC) มีค่าเท่ากับ 0.743 ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy) มีค่าเท่ากับ 0.674 และ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) มีค่าเท่ากับ 0.623 ซึ่งค่า Tolerance ของทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าเข้าใกล้ 1 หรือมีค่ามากกว่า 0.1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นๆ และตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่เกิดปัญหา (Multicollinearity) (กัลยา วาณิชย์บัญชา,2564)

สำหรับค่า Variance Inflation Factor (VIF) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness : PU) มีค่าเท่ากับ 1.198 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) มีค่าเท่ากับ 1.606 ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy) มีค่าเท่ากับ 1.484 และ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC) มีค่าเท่ากับ 1.345 ถือว่ายอมรับได้ เนื่องจากทุกตัวแปรอิสระมีค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นๆ และตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่เกิดปัญหา (Multicollinearity) (กัลยา วาณิชย์บัญชา,2564)

4.5 บทสรุป

การศึกษาศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่องการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยสนับสนุน โดยใช้วิธีการเก็บตัวอย่างในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผ่านการทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทกลุ่มธุรกิจน้ำมันที่เกิดช่วงระหว่างในปี พ.ศ.2523 -2543 หรือ GEN Y พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 434 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน มีช่วงอายุระหว่าง 23-30 ปี และ 31-43 ปี จำนวนเท่ากัน จำนวน 211 คน มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน ตำแหน่งงาน Area Manager จำนวน 100 คน ช่วงอายุงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 177 คน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 20,000-40,000 บาท จำนวน 170 คน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เชิงลึก ซึ่งจากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) แล้วพบว่าค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of

sampling adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ 0.914 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ($KMO > 0.5$) สามารถแปลความหมายได้ว่าปัจจัยข้างต้น มีความเหมาะสมดีมาก โดยกำหนดวิธีหมุนแกนด้วยวิธี Varimax ทำให้สามารถจัดกลุ่มความสัมพันธ์ใหม่ได้ 8 กลุ่มองค์ประกอบ ดังนี้ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness :PU) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use :PEU) ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility: CO) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure :HS) ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions :RFC) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC) และปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy: CP) ทำให้ผู้วิจัย ได้ค้นถึงพบความสัมพันธ์ของข้อมูล และได้ปรับปรุงกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พร้อมทั้งตั้งสมมติฐานใหม่ (Modified Conceptual Framework) จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในรูปแบบสมการเชิงเส้น (Simple Linear Regression) ภายหลังจากการทำการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยด้วยตัวแปรดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่ 4 ส่งผลต่อตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตามหรือความผูกพันของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere มีจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness : PU) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure : WS) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions :TFC) และ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy :CP) เนื่องจากค่า Sig. ของค่าสถิติ t-test น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และถือเป็นโมเดลสุดท้าย (Final Model) ของงานวิจัยนี้ จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบตัวแปรตาม และค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (MRA) ด้วยการทดสอบโคโมโกรอฟ สเมอร์นอฟ (One-Sample Kolmogorov Test) พบว่า กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีการแจกแจงแบบปกติ จากนั้นทดสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ด้วยวิธี Scatter Plot พบว่าเป็นค่าคงที่ (Homoscedastic) เมื่อทดสอบความเป็นอิสระจากกันผ่านค่าความ

คลาดเคลื่อน (Residual Errors) ด้วยการใส่ค่า Durbin-Watson พบว่า ไม่เกิดปัญหา Autocorrelation
สุดท้ายผู้วิจัยได้ทดสอบค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่า ตัวแปรอิสระ
ทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นๆ และไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งเป็นไปตาม
เกณฑ์ที่กำหนดไว้.



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ดำเนินการศึกษาในรูปแบบงานวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Google form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน ในลักษณะงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ และข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ การวิเคราะห์ภาวะถดถอยเชิงพหุคูณ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 434 คน โดยสามารถสรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 การสรุปผลการศึกษาวิจัย

5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

5.2 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

5.2.1 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

5.2.2 ข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

5.4 บทสรุป

5.1 การสรุปผลการศึกษาวิจัย

5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.1.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง 434 คน ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค้นพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการจำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุในช่วงระหว่าง 23-30 ปี และ 31-43 ปี

จำนวนเท่ากัน จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการจำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการจำแนกตามระดับสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการจำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ตำแหน่ง Analyst จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการจำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในบริษัทระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการจำแนกตามอายุการทำงาน และผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 -40,000 บาท จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

5.1.1.2 ผู้ศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y จำนวน 434 คน สรุปการแปลความหมาย และการอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y เห็นด้วยว่าปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness :PU) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use :PEU) ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility: CO) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure :HS) ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions :RFC) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC) และปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy: CP) ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) พบว่ามีการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใหม่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) ทำให้ผู้วิจัยทำการตั้งสมมติฐานใหม่อ้างอิงในบทที่ 4 และวิเคราะห์ตามสมมุติฐานการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

(Multiple Regression Analysis: MRA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 5.1 ดังนี้

ตารางที่ 5.1.1 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables)

สมมติฐาน	ตัวแปรและความสัมพันธ์	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1	ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness : PU)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2	ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use : PEU)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3	ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility : CO)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 4	ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 5	ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure :HS)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 6	ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน Resource Facilitating conditions : RFC)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 7	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 8	ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy : CP)	ยอมรับ

จากตาราง 5.1 ผู้วิจัยสามารถทำการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness : PU) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use : PEU) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility : CO) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure :HS) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน Resource Facilitating conditions : RFC) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy: CP) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

จากการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 8 ปัจจัย มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness : PU) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC) ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy : CP) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นผ่านในเกณฑ์ทั้ง 4 ตัวแปร

5.2 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

5.2.1 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการทำงาน (Perceived Usefulness : PU)

ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ หมายถึงความคิดเห็นของพนักงานปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการทำงานทางไกล เช่นการทำงานจากบ้านช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้ใช้งานอย่างมาก ทำให้ผู้ใช้งานเกิดความสมดุลระหว่างงานและการดำรงชีวิต นอกจากนี้ยังสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ma'arof, N., Kamaruddin, K. A., & Mohamad Yusop, N. S. (2023), Wibowo, S., Deng, H., & Duan, S. (2022), Ahmed, S. M., & Khalil, M. N. (2021), ซาลิณี ฐิติโชติพิณิชย์ (2559), อรุณกมล บุญทัศโร (2565)

ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use : PEU) ไม่

ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน หมายถึงความคิดเห็นของพนักงาน เช่น การทำงานทางไกลมีขั้นตอนการใช้งานง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน ผู้ที่ไม่เคยใช้การทำงานทางไกลมาก่อนสามารถเรียนรู้การใช้งานได้ในเวลาไม่นาน โดยที่ไม่ต้องอาศัยประสบการณ์ หรือคู่มือแนะนำในการใช้งาน ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wibowo, S., Deng, H., & Duan, S. (2022), ซาลิณี ฐิติโชติพิณิชย์ (2559), นาดยา บุคสารส (2565)

ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility : CO) ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อ

ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านความเข้ากันได้ หมายถึงความคิดเห็นของพนักงาน เช่น ลักษณะงานสอดคล้องกับรูปแบบในการทำงานทางไกล Work From Anywhere ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติรูปแบบการทำงาน ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ma'arof, N., Kamaruddin, K. A., & Mohamad Yusop, N. S. (2023), ซาลิณี ฐิติโชติพิณิชย์ (2559)

ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS) ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน หมายถึงความคิดเห็นของพนักงาน เช่น ถึงแม้ว่าองค์กรมีระบบการทำงาน Work from Anywhere แต่หากหัวหน้างานของท่านไม่เห็นด้วยกับระบบการทำงานทางไกล ท่านก็จะไม่ใช่ระบบการทำงานทางไกลและขณะที่ปฏิบัติงานที่ทำงาน ไม่รู้สึกกังวลจากการสื่อสาร รับ-ส่งอีเมลและข้อความเกี่ยวกับงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาลินี ฐิติโชติพิณชัย(2559)

ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure : HS) ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านหมายถึงความคิดเห็นของพนักงาน เมื่อทำงานจากที่บ้านสามารถหาข้อมูลงานที่ต้องการได้จากเซิร์ฟเวอร์ของ ในขณะที่เดียวกันเมื่อทำงานจากที่บ้านรู้สึกทำงานอย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะสามารถจัดสรรกระบวนการการทำงานทั้งหมดได้ขณะที่ปฏิบัติงานที่บ้าน ซึ่งไม่ความสอดคล้องกับงานวิจัยของของ Ma'arof, N., Kamaruddin, K. A., & Mohamad Yusop, N. S. (2023), ซาลินี ฐิติโชติพิณชัย (2559)

ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions : RFC) ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน หมายถึง ทัศนคติของพนักงาน เช่น องค์กรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและ (เครื่อง โน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์, โทรศัพท์มือถือ) มีเพียงพอต่อรูปแบบการทำงาน Work from Anywhere ให้กับพนักงาน องค์กรมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยรวดเร็วและอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการทำงาน ช่วยทำให้พนักงานทำงาน Work from Anywhere ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่ความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wibowo, S., Deng, H., & Duan, S. (2022), ซาลินี ฐิติโชติพิณชัย (2559)

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC) ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการ

ทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน หมายถึงความคิดเห็นของพนักงาน เช่น ระบบและโปรแกรมของบริษัท (SAP, Store Accounting) รองรับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere มีเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานที่บ้านไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในขณะที่ทำงาน ช่วยในการทำงานทำให้สามารถติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ma'arof, N., Kamaruddin, K. A., & Mohamad Yusop, N. S. (2023), Wibowo, S., Deng, H., & Duan, S. (2022), KWABENA, G. Y., MEI, Q., GHUMRO, T. H., LI, W., & ERUSALKINA, D. (2021), ซาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559), อรุณกมล บุญทศโร (2565) และผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของนครเศ เพ็ชรมณี (2561)

ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy : CP) ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยนโยบายองค์กร หมายถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรว่ามีนโยบายที่สนับสนุนในการทำงานทางไกล หมายถึงความคิดเห็นของพนักงาน เช่น องค์กรมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere อย่างชัดเจน พนักงานในองค์กรยอมรับนโยบายการทำงานแบบ Work From Anywhere หากองค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ma'arof, N., Kamaruddin, K. A., & Mohamad Yusop, N. S. (2023), - Wibowo, S., Deng, H., & Duan, S. (2022), Ahmed, S. M., & Khalil, M. N. (2021), KWABENA, G. Y., MEI, Q., GHUMRO, T. H., LI, W., & ERUSALKINA, D. (2021), อรุณกมล บุญทศโร (2565)

ตารางที่ 5.2.1 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยเมื่อเทียบกับวรรณกรรมการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	งานวิจัยที่สอดคล้อง	งานวิจัยที่ไม่สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึง ความมีประโยชน์ในการ ใช้งาน (Perceived Usefulness : PU)	ส่งผลอย่างมี นัยสำคัญ	- Ahmed, S. M., & Khalil, M. N. (2021) - Ma'arof, N., Kamaruddin, K. A., & Mohamad Yusop, N. S. (2023) - Wibowo, S., Deng, H., & Duan, S. (2022)	- ซาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) Morrison, J., Chigona, W., & Malanga, D. F. (2019).

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use : PEU)	ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ	- นาดยา บุคสารส(2565) - Morrison, J., Chigona, W., & Malanga, D. F. (2019).	- ชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559)
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility : CO)	ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ	- Morrison, J., Chigona, W., & Malanga, D. F. (2019).	- ชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) - Ma'arof, N., Kamaruddin, K. A., & Mohamad Yusop, N. S. (2023)
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS)	ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ		- ชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559)
สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure :HS)	ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ		- ชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) - นาดยา บุคสารส(2565)
สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions : RFC)	ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ	- กรณ์ชนันฎ กิมศุก(2563) - Morrison, J., Chigona, W., & Malanga, D. F. (2019). - Wibowo, S., Deng, H., & Duan, S. (2022)	- ชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) - นาดยา บุคสารส(2565)
สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC)	ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ	- นาดยา บุคสารส(2565) - อรุณกมล บุญทศโร(2565) - KWABENA, G. Y., MEI, Q., GHUMRO, T. H., LI, W., & ERUSALKINA, D. (2021)	- ชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) - นครศ เพ็ชรรมณี (2561)

		<ul style="list-style-type: none"> - Ma'arof, N., Kamaruddin, K. A., & Mohamad Yusop, N. S. (2023) - Morrison, J., Chigona, W., & Malanga, D. F. (2019). - Wibowo, S., Deng, H., & Duan, S. (2022). 	
สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านนโยบาย องค์กรที่เอื้ออำนวยต่อ การใช้งาน (Corporate policy : CP)	ส่งผลอย่างมี นัยสำคัญ	<ul style="list-style-type: none"> - ชาลิณี วิจิติโชติพิณชัย(2559) - นาดยา บุคสารส(2565) - อรุณกมล บุญทศโร(2565) - Ma'arof, N., Kamaruddin, K. A., & Mohamad Yusop, N. S. (2023) - Wibowo, S., Deng, H., & Duan, S. (2022) - KWABENA, G. Y., MEI, Q., GHUMRO, T. H., LI, W., & ERUSALKINA, D. (2021). 	

5.2.2 ข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ตามแบบจำลองการตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ผ่านการทำแบบสอบถามออนไลน์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเป็นจำนวนทั้งสิ้น 434 คน ทำให้ผู้วิจัยสามารถพบข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการดังต่อไปนี้

5.2.2.1 จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) กับตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) จากการเปรียบเทียบวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่มีงานวิจัยที่กล่าวถึงในปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) และ ปัจจัย

ด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) โดยตรง จึงถือว่าเป็นงานวิจัยแรกที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ซึ่งถือได้ว่าเป็นข้อค้นใหม่ทางวิชาการ โดยการศึกษาพบว่า มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness :PU) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC) และปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy : CP) ที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere)

5.2.2.2 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัยทั้ง 5 สมมติฐานแล้ว ทำให้ผู้วิจัยได้ค้นพบว่า ตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตามหรือความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) มีจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness :PU) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure: WS) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC) และปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy : CP) มีจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use) ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) และปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรและความสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยสนใจยังไม่มีงานวิจัยใดที่ทำการศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) โดยอ้างอิงจากแนวคิดของทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ของ Aon Hewitt (2015) และแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior : TPB) Ajzen (1985) ทั้งในช่วงเวลาในการศึกษาวิจัย กลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และประเภทของธุรกิจ ที่แตกต่างกัน ทำให้ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน

GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) จำนวน 434 คน ซึ่งถือว่าเป็นข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในภาคปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ (Perceived Usefulness :PU) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure: WS) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC) และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร (Corporate policy : CP) ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะในภาคปฏิบัติดังต่อไปนี้

5.3.1.1 องค์กรหรือบริษัท

องค์กรควรให้ความสำคัญกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมันมากยิ่งขึ้น ซึ่งความผูกพันต่อการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) มีผลต่อพฤติกรรมตลอดจนความรู้สึกรักของพนักงานต่อองค์กร องค์กรปรับโครงสร้างและรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยองค์กรให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในระหว่างปฏิบัติงานที่บ้าน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีเทียบเท่ากับการปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน ด้วยการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยขยายระบบ Direct Access และ VPN ให้พนักงานสามารถเข้าระบบต่างๆขององค์กรจากบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน ตลอดจนถึงการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมกับองค์กรสูงขึ้น ไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาส และเงินเดือนที่สูงกว่า มีทัศนคติคิดว่าตนเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้ เพื่อให้พนักงานพร้อมทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจ ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ในที่สุด ทำให้ Employee Engagement กลายเป็นกระบวนการในการประเมินความพึงพอใจที่องค์กรเพื่อดูแนวโน้มของการมีส่วนร่วมตลอดจนผูกพันกับองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันว่าสูงหรือต่ำเพียงไร และควรส่งเสริมพนักงานในด้านใดบ้างที่จะช่วยเพิ่ม Employee Engagement ให้กับพนักงานให้มีอัตราที่สูงขึ้นได้ และทำให้ Employee Engagement กลายเป็นกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการสำหรับหลายองค์กร

5.3.1.2 ด้านพนักงาน

ด้านพนักงานได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ระดับบังคับบัญชา และ ระดับปฏิบัติการ จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร (Corporate policy : CP) ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) โดยที่องค์กรตระหนักดีว่าพนักงานที่มีศักยภาพ ความตั้งใจ ความสามารถและความผูกพันต่อองค์กรคือ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่ช่วยผลักดันการดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ถึงแม้การทำงานจากที่บ้านในช่วงที่ผ่านมาจะเป็นเฟดบังคับที่พนักงานเกือบทุกคนต้องเผชิญ แต่การทำงานจากที่บ้านในครั้งนี้ก็ทำให้ทั้งพนักงานและองค์กรได้เข้าใจถึงข้อจำกัด แนวทางการปฏิบัติ และการปรับตัวเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานที่บ้านในอนาคตมากยิ่งขึ้น

เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะก่อให้เกิดแรงผลักดัน และมีแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรควรที่จะต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดอบรมหรือการเรียนคอร์สออนไลน์ เพื่อให้มีทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน นำไปสู่โอกาสด้านการเติบโตและความก้าวหน้าทางอาชีพของตัวที่ชัดเจนมากขึ้น การทำงานทางไกลช่วยให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น เกิดความสมดุลระหว่างงานและการดำรงชีวิตและยังช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้แก่องค์กร พนักงานไม่ต้องรู้สึกกังวลปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี (ซอฟต์แวร์, ฮาร์ดแวร์) จากการสื่อสาร รับ-ส่งอีเมลและข้อความเกี่ยวกับงานเป็นจำนวนมาก ขณะที่ทำนทำงานทางไกล องค์กรให้การสนับสนุนเทคโนโลยีที่รวดเร็วและทันสมัยทำให้สามารถประสานงานกับผู้อื่น ได้สะดวกมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานศึกษาวิจัยในอนาคต

5.3.2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาจากพนักงานของบริษัทธุรกิจน้ำมัน กลุ่ม Gen Y หรือ Generation Y คือคนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1980-1997 หรือ พ.ศ. 2523-2540 ปีเท่านั้น มีข้อจำกัดในระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตัวอย่างอาจจะยังไม่เพียงพอเพื่อนำมาวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อาจจะมีข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ทำให้ยังไม่สามารถสรุปผลการศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ได้อย่างชัดเจน จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) แล้วเกิดการรวมกลุ่มความสัมพันธ์ของปัจจัยใหม่ซึ่งไม่ตรงกับกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย (Theoretical Conceptual Framework) ดังนั้นในการศึกษาในอนาคตควรศึกษา

เพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องและให้ได้ผลการศึกษาวิจัยที่ตรงกับกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยมากขึ้น

5.3.2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมแบบสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในรูปแบบออนไลน์บนแพลตฟอร์ม (google forms) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลผ่านโปรแกรมสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

(Statistical Package for the Social Science: SPSS) Version 18 ทำให้ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถระบุได้เพียงว่าข้อสมมติฐานใดบ้างถูกให้การยอมรับหรือถูกปฏิเสธเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) หรือจำแนกจากลักษณะงานของแต่ละระดับ เช่น ผู้บริหารระดับสูง ระดับบังคับบัญชา และ ระดับปฏิบัติการ เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดข้อมูลว่าปัจจัยในแต่ละด้านนั้นมีข้อมูลเชิงลึกอย่างไร ซึ่งถือว่าเป็นการยืนยันและสนับสนุนข้อมูลของการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ครั้งนี้ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อนำข้อมูลไปใช้วางแผนกลยุทธ์ในองค์กร และขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5.3.2.3 ในการศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีต่อระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen และแนวคิดปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของ Hewitt Associates (2004) ในครั้งถัดไปควรศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไป หรือให้เหมาะสมกับองค์กรที่จะศึกษา

5.4 บทสรุป

การศึกษาวิจัยในบทที่ 5 การสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ของการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y จำนวนทั้งสิ้น 434 คน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ว่ามีจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ (Perceived Usefulness :PU) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน(Work social structure: WS) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Technology Facilitating conditions : TFC) และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร (Corporate policy : CP) มี จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายใน

การใช้งาน (Perceived ease of use) ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ (Compatibility) ปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน (Home social structure) และปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Resource Facilitating conditions) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรและความสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยสนใจยังไม่มียงานวิจัยใดที่ทำการศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) โดยอ้างอิงจากแนวคิดของทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ของ Aon Hewitt (2015) และแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior : TPB) Ajzen (1985) ทั้งในช่วงเวลาในการศึกษาวิจัย กลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และประเภทของธุรกิจ ที่แตกต่างกัน ทำให้ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y ที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ (Work from Anywhere) ผู้วิจัยจึงถือว่าเป็นงานวิจัยแรกที่ศึกษาและค้นพบพฤติกรรมความสัมพันธ์นี้

บรรณานุกรม

- กรุงเทพธุรกิจ.(2565) .*Work From Home" ฐู Work from Anywhere* เพิ่มประสิทธิภาพทำงาน 13%.
เมื่อ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2566 จาก
<https://www.bangkokbiznews.com/health/education/1034992>
- กรณัธณัญญ์ กิมศุก.(2563) .*ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home).*
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). *การวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 5.*
กรุงเทพฯ: หจก.สามลดา.
- คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (ม.ป.ป.). *เป้าหมาย SDGs 17 ประการ. ค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://science.mahidol.ac.th/sdgs/sdgs-17/>*
- จรวาย สุวรรณบำรุง. (2563).*กระบวนการวิจัย: การประยุกต์ใช้ทางสุขภาพและการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 5. นครศรีธรรมราช: ก.พลการพิมพ์.*
- นเศรษฐ เพ็ชรรมณี. (2561).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้านกรณีศึกษา : บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)*
- นาดยา บุคสารส.(2565).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านของพนักงานกลุ่ม Gen Y ใน เขตกรุงเทพมหานคร*
- ชาลิตินิ วุฒิชัย.(2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.*
- ธนรัฐ นาทอง.(2556).*ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5.*
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 18. นนทบุรี: บ.เอส.อาร์. พรินติ้งโปรดักส์.*
- พิมพ์ชนก ไบจิต. (2562).*การปรับตัวด้านการสื่อสารในองค์กรเพื่อการทำงานร่วมกันในสถานการณ์ที่ต้องปฏิบัติงานจากที่พัก.สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).*
- พรณิดา คำนา.(2562).*ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ศิลปากร*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พละกริต คอนซัลแทนท์.(2564). เจาะลึก Gen Y เคล็ดลับทำงานกับคน Gen Y ยังไงให้เวิร์ค. สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2566 , จาก<https://palagrit.com/insight-gen-y/>
- โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย.(2564). *Work-Life Balance* ปรับสมดุลชีวิตทำงาน. <https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-life-balance>
- ลักขณา นุชอุดม. (2564). ทักษะดีและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 .สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3928>
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรุณกมล บุญทัตโร.(2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19.
- Adecco. (2 5 6 4) . *Employee Engagement* คืออะไร สำคัญต่อองค์กรอย่างไร . <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/hr-insight/employee-engagement-definition>
- Ajzen, I., and Fishbein, M. A. (1975). “Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research.” Publisher: Reading, MA: Addison-Wesley ResearchGate, pp.1-50
- Ahmed, S. M., & Khalil, M. N. (2021). *Continuance adoption of working from home after the Covid-19 outbreak empirical evidence from Saudi Arabia. J. Asian Finance. Econ. Bus.*, 8(7), 67-78.
- Buchanan, B. (1974, December). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Clark, S. D., & Olfman, L. (1999, April). *Influencing the decision to telework—testing the simplified decision model*. In Proceedings of the 1999 ACM SIGCPR conference on Computer personnel research (pp.65-72).
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). *User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models*. Management Science, 35(8), 982–1003.
- Donati,S. Viola, G. Toscano,F.& Zappalà, S. (2021). *Not All Remote Workers Are Similar: Technology Acceptance, Remote Work Beliefs, and Wellbeing of Remote Workers during the Second Wave of the COVID-19 Pandemic*. Environmental Research and Public Health, 18(22), 34-56
- James, P. & Hopkinson, P. (2006). *E-Working at BT: The Economic, Environmental and Social Impacts Final Report*. Retrieved March 2, 2007, from http://www.sustainit.org/publications/files/112bt2006_survey_reportv8.doc
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, and Barbara Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Willey & Sons.
- Herbert A. Simon. (1960) *.Administrative Behavior (New York: The Macmillan Company)* ,180-181.
- Hicks, Herbert G. (1967). *The Management of Organization New York: McGraw – Hill Book Company*.
- KWABENA, G. Y., MEI, Q., GHUMRO, T. H., LI, W., & ERUSALKINA, D. (2021). *Effects of a technological-organizational- environmental factor on the adoption of the mobile payment system*. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(2), 329-338.
- Langa, G. Z., & Conradie, D. P. (2010). *Perceptions and attitudes with regard to teleworking among public sector officials in Pretoria: applying the Technology Acceptance Model (TAM)*. Communication, 29(1), 220 - 295

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Ma'arof, N., Kamaruddin, K. A., & Mohamad Yusop, N. S. (2023). *Teleworking in the public sector: a case study of Selangor*. Malaysian Journal of Computing (MJoC), 8(1), 1388-1400.
- Morrison, J., Chigona, W., & Malanga, D. F. (2019). *Factors that influence information technology workers' intention to telework: a South African perspective*. In Proceedings of the South African Institute of Computer Scientists and Information Technologists 2019 (pp. 1-10).
- Ndubisi, O. N. and Kahraman, C. (2005). *Teleworking adoption decision-making processes Multinational and Malaysian firms comparison*. The Journal of Enterprise Information Management, Vol. 18, No. 2, pp. 150-168.
- Nilles, J.M. (1998). *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. New York: Wiley
- Nguyen, M.H. (2021). *Factors influencing home-based telework in Hanoi (Vietnam) during and after the COVID-19 era*. Springer, 48(2), 3207–3238
- Hewitt Associates. (2004). *Research Brief: employee engagement higher at double digit growth companies, at www.hewitt.com*.
- International Survey Research (ISR). (2004). *Engagement*. Retrieved October 2020, from <http://www.isrsurveys.com/>.
- Pérez, P. M., et al., (2004). *A technology acceptance model of innovation adoption: the case of teleworking*. European Journal of Innovation Management. Vol. 7, No. 4, pp. 280-291.
- Pearce, J. A. (2009). *Successful corporate telecommuting with technology considerations for late adopters*. Organizational Dynamics, 38(1), 16-25. doi: 10.1016/j.orgdyn.2008.10.002
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling (3rd ed.)*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Smith, J. and Gardner, D. (2007). *Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives*. New Zealand Journal of Psychology, Vol. 36, No.1, pp. 3-12.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- The Gallup Organization. (2006). *GallupStudy: Engaged Employee Inspire Company Innovation*. Retrieved October 2020, from <http://gmj.gallup.com/content/24880%20/gallupstudy-engaged-employees-inspire-company.aspx>.
- Tower Perrin. (2003). *Working today: Understanding what drives employee engagement*. Retrieved October 2020.
- Wibowo, S., Deng, H., & Duan, S. (2022). *Understanding digital work and its use in organizations from a literature review*. Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems, 14(3), 2.
- Zornitsa Yakova. (2013). *A New Virtual Private Networks Access Model*. ค้นเมื่อ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2566 จาก https://www.researchgate.net/publication/256843676_A_New_Virtual_Private_Networks_Access_Model
- Thegrowthmaster. (2566). *7 เทรนด์การทำงานแห่งอนาคตในยุค New Normal*. ค้นเมื่อ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2566 <https://thegrowthmaster.com/growth-mindset/7-future-of-work-trends>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



College of Management
Mahidol University

แบบสอบถาม

งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา และเตรียมพร้อมรับมือเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้กับองค์กรที่มีแผนเปลี่ยนระบบการทำงานเป็นแบบพนักงานแบบ Work from Anywhere จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามดังรายละเอียดที่ปรากฏในแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรอง

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
ท่านเกิดในปี พ.ศ.2523 -2543 และทำงานในบริษัทกลุ่มธุรกิจน้ำมันหรือไม่

1. ใช่ 2. ไม่ใช่ (สิ้นสุดการตอบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง เพศทางเลือก LGBTQ+

2. อายุ

ต่ำกว่า 23 ปี 23-30 ปี 31-43 ปี มากกว่า 43 ปี

3. สถานภาพ

โสด สมรส หย่าร้าง

4.ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน

Admin Supervisor Sales Division ManagerMarketing Development Division Manager Analyst Area Manager Engineer

อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. อายุงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี
 11-20 ปี 21-30 ปี 30 ปีขึ้นไป

6.รายได้ของท่านเฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่า 20,000 บาท 20,000 -40,000 บาท 40,001 -60,000 บาท
 60,001 -80,000 บาท 80,001 -100,000 บาท มากกว่า 100,000 บาท

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 คะแนน

เห็นด้วย 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 คะแนน

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness)					
1.การทำงานทางไกล ช่วยให้คุณบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น					
2.การทำงานทางไกลช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและการดำรงชีวิต					
3.การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า					
4.ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่					
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use)					
5.ระบบการทำงานทางไกลเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย และไม่ต้องอาศัยประสบการณ์ หรือคู่มือแนะนำในการใช้งาน					
6.การทำงานทางไกลมีขั้นตอนการใช้งานง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน					
7.ผู้ที่ไม่เคยใช้การทำงานทางไกลมาก่อนสามารถเรียนรู้การใช้งานได้ในเวลาไม่นาน					
ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility)					
8.ลักษณะงานของท่านสามารถทำงานแบบ Work From Anywhere ได้					
9.ลักษณะการทำงานทางไกลไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติของท่าน					
10.ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่านสอดคล้องกับรูปแบบในการทำงานทางไกล Work From Anywhere					
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure)					

11.ท่านจะใช้รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere หากหัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านใช้ระบบการทำงานทางไกล					
12.ท่านไม่รู้สึกกังวลจากการสื่อสาร รับ-ส่ง อีเมลและข้อความเกี่ยวกับงานเป็นจำนวนมาก ขณะที่ปฏิบัติงานที่ทำงาน					
13.ถึงแม้ว่าองค์กรของท่านมีระบบการทำงาน Work From Anywhere แต่หากหัวหน้างานของท่านไม่เห็นด้วยกับระบบการทำงานทางไกล ท่านก็จะไม่ใช่ระบบการทำงานทางไกล					
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure)					
14.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกทำงานอย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะทำงาน					
15.ท่านสามารถจัดสรรกระบวนการการทำงานทั้งหมดได้ขณะที่ปฏิบัติงานที่บ้าน					
16.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถหาข้อมูลงานที่ต้องการได้จากเซิร์ฟเวอร์ขององค์กร					
ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions)					
17.องค์กรของฉันจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและ (เครื่องโน้ตบุ๊ก คอมพิวเตอร์, โทรศัพท์มือถือ) มีเพียงพอต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ให้กับพนักงาน					
18.องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีทันสมัยและอุปกรณ์ช่วยให้พนักงานทำงาน Work from Anywhere ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19.องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงาน					

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions)					
20.ขณะที่ท่านทำงานทางไกล ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี (ซอฟต์แวร์, ฮาร์ดแวร์) ของระบบการทำงาน Work From Anywhere					
21.เทคโนโลยีที่ท่านใช้ในการทำงานที่บ้าน ไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในขณะที่ท่านทำงาน					
22.ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น					
23.ท่านคิดว่าระบบและ โปรแกรมของบริษัท (SAP, Store Accounting) รองรับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere					
ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy)					
24.องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere					
25.ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere					
26.องค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere อย่างชัดเจน					
27.คนในองค์กรของท่านยอมรับนโยบายการทำงานแบบ Work from Anywhere					

ส่วนที่ 4: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say)					
28. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้					
29. ท่านพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น					
30. ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด					
31. ท่านจะชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาทำงานที่องค์กรของท่าน					
การคงอยู่กับองค์กร (Stay)					
32. ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง					
33. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับ โอกาส และเงินเดือนที่สูงกว่า					
34. ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้					
การทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)					
35. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ					
36. ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ					

37.ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ					
38.ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม					



ภาคผนวก ข

แบบประเมินดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

(Content Validity Index: CVI)

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความจากแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย ลงใน ช่องว่างที่ท่านพิจารณาตามความเหมาะสม เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงแบบ สอบถามสำหรับงานวิจัย และหากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณากรอกข้อเสนอแนะใน ช่องว่าง เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

หลักเกณฑ์การให้คะแนนค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (Content Validity Index: CVI)

ระดับที่ 4 คะแนน หมายถึง สอดคล้องอย่างยิ่ง

ระดับที่ 3 คะแนน หมายถึง สอดคล้องมาก

ระดับที่ 2 คะแนน หมายถึง ไม่สอดคล้อง

ระดับที่ 1 คะแนน หมายถึง ไม่สอดคล้องอย่างยิ่ง

ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness)			
1.การทำงานทางไกล ช่วยให้คุณบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	3	4	3
2.การทำงานทางไกลช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและการดำรงชีวิต	3	4	4
3.การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า	3	3	3
4.ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่	3	3	3
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use)			
5.ระบบการทำงานทางไกลเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย และไม่ต้องอาศัยประสบการณ์ หรือคู่มือแนะนำในการใช้งาน	3	4	4
6.การทำงานทางไกลมีขั้นตอนการใช้งานง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน	3	4	4
7.ผู้ที่ไม่เคยใช้การทำงานทางไกลมาก่อน สามารถเรียนรู้การใช้งานได้ในเวลาไม่นาน	3	4	4
ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility)			
8.ลักษณะงานของท่านสามารถทำงานแบบ Work from Anywhere ได้	3	4	4
9.ลักษณะการทำงานทางไกลไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติของท่าน	3	4	4
10.ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่าน สอดคล้องกับรูปแบบในการการทำงานทางไกล Work from Anywhere	3	4	4
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure)			
11.ท่านจะใช้รูปแบบการทำงาน Work from Anywhere หากหัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านใช้ระบบการทำงานทางไกล	3	4	3

12. ท่านไม่รู้สึกรบกวนจากการสื่อสาร รับ-ส่งอีเมลและข้อความเกี่ยวกับงานเป็นจำนวนมาก ขณะที่ปฏิบัติงานที่ทำงาน	3	3	3
13. ถึงแม้ว่าองค์กรของท่านมีระบบการทำงาน Work from Anywhere แต่หากหัวหน้างานของท่านไม่เห็นด้วยกับระบบการทำงานทางไกล ท่านก็จะไม่ใช่ระบบการทำงานทางไกล	3	3	4
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure)			
14. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกทำงานอย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะทำงาน	3	4	3
15. ท่านสามารถจัดสรรกระบวนการการทำงานทั้งหมดได้ขณะที่ปฏิบัติงานที่บ้าน	3	4	4
16. เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถหาข้อมูลงานที่ต้องการได้จากเซิร์ฟเวอร์ขององค์กร	4	4	4
ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions)			
17. องค์กรของฉันจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและ (เครื่องโน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์, โทรศัพท์มือถือ) มีเพียงพอต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ให้กับพนักงาน	3	3	3
18. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีทันสมัยและอุปกรณ์ช่วยให้พนักงานทำงาน Work from Anywhere ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3	3	3
19. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงาน	4	4	4
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions)			
20. ขณะที่ท่านทำงานทางไกล ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี (ซอฟต์แวร์, ฮาร์ดแวร์) ของระบบการทำงาน Work From Anywhere	4	3	3
21. เทคโนโลยีที่ท่านใช้ในการทำงานที่บ้านไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในขณะที่ท่านทำงาน	3	4	3
22. ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น	4	4	4
23. ท่านคิดว่าระบบและโปรแกรมของบริษัท (SAP, Store Accounting) รองรับรูปแบบการทำงาน Work	3	4	3

From Anywhere			
ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy)			
24.องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere	3	3	3
25.ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere	3	3	3
26.องค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere อย่างชัดเจน	3	3	3
27.คนในองค์กรของท่านยอมรับนโยบายการทำงานแบบ Work from Anywhere	3	3	3

ข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3
การพูดถึงองค์กรในแง่ที่ดี (Say)			
30. ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าฉันทำงานในองค์กรนี้	4	4	4
31. ฉันพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น	4	4	3
32. ฉันจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด	3	4	3
33. ท่านจะชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาทำงานที่องค์กรของท่าน	4	4	3
การคงอยู่กับองค์กร (Stay)			
34. ฉันมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง	4	4	3
35. ฉันจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับ โอกาส และเงินเดือนที่สูงกว่า	4	4	3
36. ฉันคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้	4	3	4
การทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)			

37.ฉันทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ	4	3	4
38.ฉันมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ	3	4	3



ภาคผนวก ก

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

(Item Objective Congruence: IOC)

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบ Work from Anywhere กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทธุรกิจน้ำมัน GEN Y

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามจากแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย ลงใน ช่องว่างที่ท่านพิจารณาตามความเหมาะสม และหากท่านมีข้อเสนอแนะกรอกข้อเสนอแนะในช่องว่าง เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยหลักเกณฑ์การให้คะแนนค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Item Objective Congruence: IOC) 1 คะแนน หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปร และวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

0 คะแนน หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปร และวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

-1 คะแนน หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกับตัวแปร และ วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	IOC
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความมีประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness)				
1.การทำงานทางไกล ช่วยให้คุณบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	1	1	1	1
2.การทำงานทางไกลช่วยทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและการดำรงชีวิต	1	1	1	1

3.การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า	1	1	1	1
4.ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่	1	1	0	0.667
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived ease of use)				
5.ระบบการทำงานทางไกลเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย และไม่ต้องอาศัยประสบการณ์ หรือคู่มือแนะนำในการใช้งาน	1	1	1	1
6.การทำงานทางไกลมีขั้นตอนการใช้งานง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน	1	1	1	1
7.ผู้ที่ไม่เคยใช้การทำงานทางไกลมาก่อนสามารถเรียนรู้การใช้งานได้ในเวลาไม่นาน	1	1	1	1
ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน (Compatibility)				
8.ลักษณะงานของท่านสามารถทำงานแบบ Work from Anywhere ได้	1	1	1	1
9.ลักษณะการทำงานทางไกลไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติของท่าน	1	1	1	1
10.ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่านสอดคล้องกับรูปแบบในการทำงานทางไกล Work from Anywhere	1	1	1	1
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure)				
11.ท่านจะใช้รูปแบบการทำงาน Work from Anywhere หากหัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านใช้ระบบการทำงานทางไกล	1	1	1	1
12.ท่านไม่รู้สึกกังวลจากการสื่อสาร รับ-ส่ง อีเมลและข้อความเกี่ยวกับงานเป็นจำนวนมาก ขณะที่ปฏิบัติงานที่ทำงาน	1	1	0	0.667
13.ถึงแม้ว่าองค์กรของท่านมีระบบการทำงาน Work from Anywhere แต่หากหัวหน้างานของท่านไม่เห็นด้วยกับระบบการ	1	1	1	1

ทำงานทางไกล ท่านก็จะไม่ใช่ระบบการทำงานทางไกล				
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่บ้าน (Home social structure)				
14.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกทำงานอย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะทำงาน	1	1	1	1
15.ท่านสามารถจัดสรรกระบวนการการทำงานทั้งหมดได้ขณะที่ปฏิบัติงานที่บ้าน	1	1	1	1
16.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถหาข้อมูลงานที่ต้องการได้จากเซิร์ฟเวอร์ขององค์กร	1	1	1	1
14.เมื่อทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกทำงานอย่างสบายใจโดยไม่ถูกรบกวนขณะทำงาน	1	1	1	1
ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สนับสนุนในการใช้งาน (Resource Facilitating conditions)				
17.องค์กรของฉันทจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและ (เครื่องโน้ตบุ๊ก คอมพิวเตอร์, โทรศัพท์มือถือ) มีเพียงพอต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ให้กับพนักงาน	1	1	1	1
18.องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีทันสมัยและอุปกรณ์ช่วยทำให้พนักงานทำงาน Work from Anywhere ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1
19.องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงาน	1	1	1	1
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนในการใช้งาน (Technology Facilitating conditions)				
20.ขณะที่ท่านทำงานทางไกล ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี (ซอฟต์แวร์, ฮาร์ดแวร์) ของระบบการทำงาน Work From Anywhere	1	1	1	1
21.เทคโนโลยีที่ท่านใช้ในการทำงานที่บ้าน ไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในขณะที่ท่านทำงาน	1	1	1	1

22.ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น	1	1	1	1
23.ท่านคิดว่าระบบและโปรแกรมของบริษัท (SAP, Store Accounting) รองรับรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere	1	1	1	1
ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Corporate policy)				
24.องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere	1	1	1	1
25.ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนให้พนักงานทำงานทางไกลแบบ Work From Anywhere	1	1	1	1
26.องค์กรของท่านมีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับพนักงานที่จะใช้รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere อย่างชัดเจน	1	1	1	1
27.คนในองค์กรของท่านยอมรับนโยบายการทำงานแบบ Work from Anywhere	1	1	1	1

ข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	IOC
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say)				
28.ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้	1	1	1	1

29. ท่านพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น	1	1	1	1
30. ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด	1	1	1	1
31. ท่านจะชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาทำงานที่องค์กรของท่าน	1	1	1	1
การคงอยู่กับองค์กร (Stay)				
32. ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง	1	1	1	1
33. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับ โอกาส และเงินเดือนที่สูงกว่า	1	1	1	1
34. ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้	1	1	1	1
การทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)				
35. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ	1	1	1	1
36. ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ	1	1	1	1
37. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ	1	1	1	1
38. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม	1	1	1	1

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ทำการประเมินแบบสอบถาม

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 นายสังเวียน มีทอง

กรรมการบริหารความเสี่ยง บริษัท ฟอรัจน์ พาร์ท อินคัสตรี จำกัด (มหาชน)

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 นายเฉลิมพล เปล่งวัฒน์

ผู้จัดการเขตการขาย ช่วยปฏิบัติงาน คพญ. บริษัท ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน)

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 น.ส.พัลวิศา ศรีฉนวน

ผู้มีประสบการณ์การทำงานทางไกลแบบ Work from Anywhere



ภาคผนวก ง



Institutional Review Board, Institute for Population and Social Research, Mahidol University (IPSR-IRB)

Established 1985

COA. No. 2023/06-143

Certificate of Approval

Protocol No.: IPSR-IRB-2023-143

Title of Project: A Study of Factors Influencing Organizational Engagement of Employees with Work from Anywhere Remote Working System Case Study of Oil Company Employees Gen Y

Approval Includes:

- 1) Principal Investigator: Ms. Athitiya Kongpeng
Affiliation: College of Management, Mahidol University
- 2) Submission Form Version Date 10 June 2023
- 3) Research Proposal Version Date 10 June 2023
- 4) Questionnaire Version Date 10 June 2023
- 5) Participant Information Sheet Version Date 10 June 2023
- 6) Informed Consent Form Version Date 10 June 2023

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

Date of Approval: 18 July 2023

Date of Expiration: 17 July 2024



Signature of Chairperson:

(Associate Professor Dr. Chalempol Chamchan)

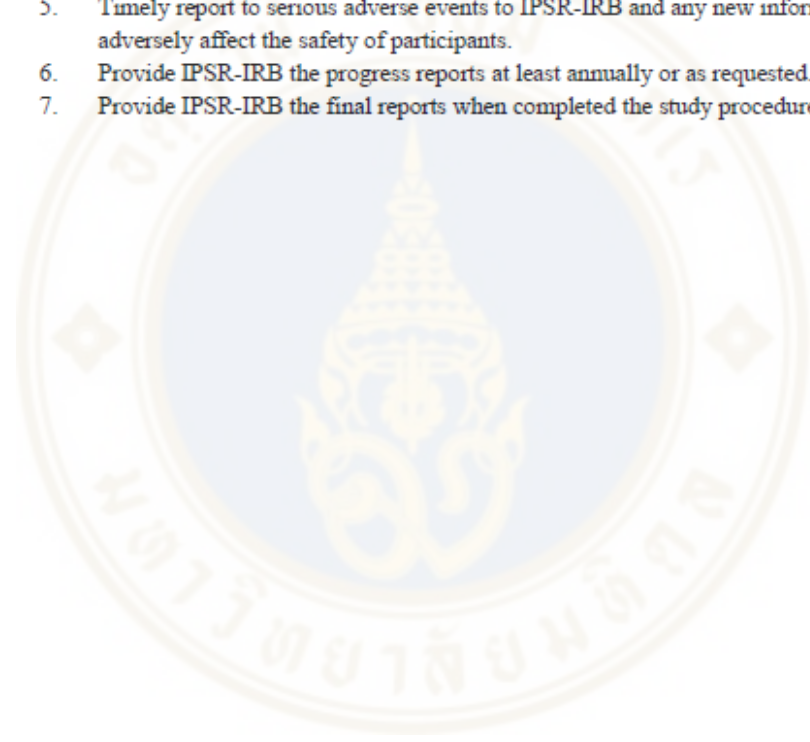
IPSR-IRB Chair

List of Co-Investigators

-

All IPSR-IRB Approved Investigators must comply with the Following:

1. Conduct the research according to the approved protocol.
2. Conduct the informed consent process without coercion or undue influence, and provide the potential subjects sufficient time to consider whether or not to participate.
3. Use only the Consent Form bearing the IPSR-IRB Approval stamp.
4. Obtain approval of any changes in research activity before commencing and informed research participants about the changes for their consideration in pursuing the research.
5. Timely report to serious adverse events to IPSR-IRB and any new information that may adversely affect the safety of participants.
6. Provide IPSR-IRB the progress reports at least annually or as requested.
7. Provide IPSR-IRB the final reports when completed the study procedures.



Office of the Institutional Review Board,
Institute for Population and Social Research, Mahidol University (IPSR-IRB)
999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhon Pathom 73170, Thailand
Tel (662) 441-0201-4 ext. 223
E-mail: ipsr-irb@mahidol.ac.th