ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

โดย นายสุทธิพันธ์ ภัสสร

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

_____ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

_____ หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

_____ ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

_____ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว)

_____ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล)

ชื่อ : นายสุทธิพันธ์ ภัสสร
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว
ปีการศึกษา : 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานที่ยืดหยุ่น และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศของธนาคารพาณิชย์ จำนวน 372 คน เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานที่ยืดหยุ่น และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) การทำงานที่ยืดหยุ่นของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .320) และพิจารณารายด้านพบว่า การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านเวลา และด้านสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r= .279, .262) ตามลำดับ

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 74 หน้า)

คำสำคัญ : การทำงานที่ยืดหยุ่น ความผูกพันต่อองค์การ

_____อาจารย์ที่ปรึกษา

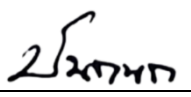
Name : Mr.Suttipan Passorn
Master Project Title : Relationship between Flexible Working and Organizational Commitment of Information Technology Employees in Commercial Banks
Major Field : Industrial and Organizational Psychology.
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Master Project Advisor : Associate Professor Dr. Pinkanok Wongpinpech Pibooltaew
Academic Year : 2022

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of flexible working and organizational commitment of employees and 2) to study relationship between flexible working and organizational commitment of employees. The samples used in the study were 372 IT employees in commercial banks. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results indicated that 1) Overall flexible working and organizational commitment of employees was at a high level 2) The flexible working related to organizational commitment of employees at the statistical significance level of .01 (r = .320) and the facets of flexible working: flexible time and flexible workplace related to organizational commitment of employees at the statistical significance level of .01 (r= .279, .262).

(Total 74 pages)

Keywords: Flexible Working, Workplace Flexibility, Organizational Commitment.



Advisor

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

นายสุทธิพันธ์ ภัสสร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีอย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ ได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายท่าน ดังนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ที่กรุณาเป็นประธานการสอบป้องกันสารนิพนธ์และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล ที่กรุณาเป็นกรรมการการสอบป้องกันสารนิพนธ์ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี และอาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษา รวมถึงเจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และบทความ ทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิงใน การทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์นี้ ส่งผลให้สารนิพนธ์ของผู้วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุทธิพันธ์ ภัสสร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์	4
1.5 ประโยชน์ของการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่ยืดหยุ่น	7
2.2 แนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ	15
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.4 ที่มาสมมติฐานการวิจัย	21
2.5 สมมติฐานการวิจัย	21
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	22
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	23
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
3.2 การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลของการวิจัย	31
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	32
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าสถิติพื้นฐานของการทำงานที่ยืดหยุ่นของพนักงาน	36
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าสถิติพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	39
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	41
5.1 สรุปผลการวิจัย	41
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	43
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	45
บรรณานุกรม	48
ภาคผนวก ก	52
หนังสืออนุมัติหัวข้อและโครงการสารนิพนธ์	53
ภาคผนวก ข	54
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์	55
หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์	56
หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์	59
ภาคผนวก ค	61
การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	62
ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถามของแบบสอบถาม งานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์	64
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชของแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์	67
ภาคผนวก ง	68
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	69
ประวัติผู้วิจัย	74

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	24
3-2	จำนวนของข้อคำถามในแบบสอบถามวัดการทำงานที่ยืดหยุ่นจำแนกรายด้าน	27
3-3	จำนวนของข้อคำถามในแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การจำแนกรายด้าน	27
3-4	เกณฑ์การให้คะแนนมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	28
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	32
4-2	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	32
4-3	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส	33
4-4	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกระดับการศึกษา	33
4-5	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับเงินเดือน	34
4-6	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับประสบการณ์การทำงาน	34
4-7	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง	35
4-8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานที่ยืดหยุ่นโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	36
4-9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	37
4-10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	39
5-1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	43
ค-1	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานที่ยืดหยุ่น	62
ค-2	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความความผูกพันต่อองค์การ	63
ค-3	ค่า Corrected Item-total Correlation และค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการทำงานที่ยืดหยุ่น	64
ค-4	ค่า Corrected Item-total Correlation และค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความความผูกพันต่อองค์การ	65
ค-5	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach’s Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม	67

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2-1	กรอบแนวคิดการวิจัย	22

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) เป็นวิกฤตทางสาธารณสุขที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพประชาชนโดยตรง เกิดจำนวนผู้ป่วยและผู้เสียชีวิตสะสมเพิ่มขึ้นต่อเนื่องทั่วโลก กระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมร้ายแรงเป็นวงกว้างโดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่ชะลอตัวลง ทำให้ขาดรายได้ และการเลิกจ้างงาน (วรรณา และคณะ, 2564) สำหรับประเทศไทยเริ่มมีการระบาดตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2563 รัฐบาลโดยกระทรวงสาธารณสุขได้ออกพระราชกำหนดการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อลดการแพร่ระบาดของโรค โดยมีมาตรการสำคัญ ได้แก่ การห้ามเข้าในพื้นที่เสี่ยงตามที่ทางราชการกำหนด การปิดสถานที่เสี่ยงต่อการติดโรค เพื่อลดการรวมกลุ่มของประชาชนและสร้างระยะห่างทางสังคม รวมถึงมีคำแนะนำให้องค์การต่าง ๆ พิจารณาให้การทำงานที่บ้าน (Work From Home) เป็นทางเลือกใหม่ เพื่อลดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะลดโอกาสการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้ (ปุริส, 2563) ปัจจุบันการทำงานจากที่บ้านเป็นหนึ่งในวิธีการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพื่อความปลอดภัยของพนักงานในองค์การ รวมถึงแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม กลายเป็นวัฒนธรรมใหม่ของหลาย ๆ องค์การ (กุลนิษฐ์ และธิดาทิพย์, 2564)

ประโยชน์ของการทำงานที่บ้านมีหลายประการ เช่น ทำให้สามารถลดต้นทุนของหน่วยงานและบุคลากร ทั้งทางตรง เช่น การลดค่าเช่าพื้นที่ในการทำงานลง การลดค่าน้ำค่าไฟและสาธารณูปโภค และการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของบุคลากร เป็นต้น ประโยชน์ทางอ้อม คือ การที่บุคลากรไม่ต้องเครียดหรือเหน็ดเหนื่อยกับการเดินทางมาทำงาน (กานต์, 2563) แม้ว่าการทำงานที่บ้านจะมีข้อดีหลายอย่างดังที่กล่าวมาข้างต้น แต่ยังมีข้อจำกัดของการทำงานบางประการ เช่น มีสิ่งรบกวนสมาธิการทำงาน การสื่อสาร เครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงานที่ไม่พร้อม องค์การหลายแห่ง พบว่าการสร้างความผูกพัน เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเปลี่ยนไป พนักงานรู้สึกเครียดมากขึ้นที่ต้องทำงานมากขึ้นหลายชั่วโมงเมื่อทำงานที่บ้าน ทำให้พนักงานหลายคนตัดสินใจลาออกจากบริษัท (นัฏฐิกา, 2564)

การทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นลักษณะการทำงานที่กำลังรับความนิยมในกลุ่มคนทำงานรุ่นใหม่ เนื่องจากไม่จำเป็นต้องทำตามกรอบเวลาแบบเดิม สามารถทำงานที่ไหนเวลาใดได้ตามความต้องการ โดยมีเพียงข้อกำหนดหลักคือต้องส่งผลงานตามกรอบเวลาที่กำหนด ทำให้สามารถจัดสรรเวลาการ

ทำงานและเวลาชีวิตส่วนตัวได้ รูปแบบการทำงานยืดหยุ่นก่อเกิดประโยชน์ทั้งนายจ้าง เช่น สามารถทดลองรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ที่สามารถเพิ่มผลผลิตของบริษัทได้ และประโยชน์ต่อพนักงาน เช่น สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานตามที่ตัวเองต้องการ (โชคชัย, 2564) ลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นอาจประกอบไปด้วย 6 ลักษณะ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ สถานที่ทำงาน การแบ่งปันงาน รูปแบบการจ้างงาน และสวัสดิการด้านการลา ซึ่งลักษณะการทำงานเหล่านี้สามารถกำหนดให้มีหลากหลายรูปแบบได้เพื่อให้พนักงานเลือกในแบบที่เหมาะสมกับตนเอง (เพียงพิชญ์, 2559) จากการศึกษางานวิจัยในอดีตพบว่าพนักงานส่วนใหญ่พึงพอใจกับนโยบายการทำงานแบบยืดหยุ่นเพราะทำให้การจัดสรรเวลาในแต่ละวันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและรูปแบบการใช้ชีวิต (Life Style) มากขึ้น นอกจากนี้นโยบายการทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้พนักงานรู้สึกว่าบริษัทใส่ใจ ให้ความสำคัญและดูแลพนักงาน (ปาลินดา, 2561)

การที่องค์การจะสามารถทำภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น องค์การจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ เนื่องจากการดำเนินงานทุกด้านขององค์การล้วนต้องใช้ ทรัพยากรบุคคลแทบทั้งสิ้น จึงถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นระบบงานย่อยที่สำคัญที่สุดขององค์การ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นกระบวนที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานก็มาจากพนักงานที่มีความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน หากองค์การใดสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ และสามารถจูงใจให้อยู่ในองค์การได้นานที่สุด การบริหารงานขององค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (โชคชัย, 2564)

การสร้างความรู้สึกผูกผันต่อองค์การของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องด้วยมีหลาย ๆ งานวิจัยกล่าวว่า หากพนักงานมีความผูกพันกับองค์การสูงแล้ว จะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้ผลลัพธ์ของงานที่ทำนั้นเป็นงานที่มีคุณภาพหลาย ๆ องค์การจึงมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความรู้สึกผูกพันนี้ จากการศึกษางานวิจัยในอดีตเกี่ยวกับการให้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า มีการกล่าวถึงคำ 2 คำ คือ Employee Engagement และ Employee Commitment ในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2533 (ค.ศ. 1958) นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่ทั้งในประเทศและต่างประเทศจะใช้คำว่า Commitment แต่หลังจากช่วงปีดังกล่าวพบว่ามีการใช้คำว่า Engagement แทนคำว่า Commitment กันมากขึ้น โดยงานค้นคว้าสารนิพนธ์ครั้งนี้จะใช้คำว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ Organizational Commitment ซึ่งหมายถึงความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจที่บุคคลมีความรู้สึกในด้านดี ที่ยึดมั่นในองค์การของตนเอง โดยแสดงออกมาในรูปแบบของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานร่วมกับองค์การต่อ รวมทั้งการมีจิตสำนึกที่จะอยู่กับองค์การ การทำงาน

การให้ความร่วมมืออันก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การโดยคิดว่าเพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ

จากความสำคัญของการทำงานที่ยืดหยุ่นและความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับข้อสังเกตุการลาออกจากงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทที่ผู้วิจัยทำงานอยู่จากการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานมาเป็นทำงานจากที่บ้านเนื่องด้วยสถานการณ์โควิด-19 เพิ่มขึ้นมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาแก้ปัญหาการสูญเสียพนักงานและเสริมสร้างนโยบายกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การและทำงานกับองค์การต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการทำงานที่ยืดหยุ่นของพนักงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศของธนาคารพาณิชย์ 2 แห่ง คือ พนักงานบริษัท A จำนวน 2,013 คน (ได้ข้อมูลจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของธนาคาร ข้อมูล ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2566) และพนักงานบริษัท B จำนวน 1,287 คน (ได้ข้อมูลจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของธนาคาร ข้อมูล ณ วันที่วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2566) รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด จำนวน 3,300 คน

โดยกำหนด**จำนวน**กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนประชากรคำนวณโดยใช้สูตรตามวิธีของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2565 ถึงเดือน มีนาคม 2566

1.3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

1.3.4 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ การทำงานที่ยืดหยุ่น แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ความยืดหยุ่นด้านเวลา
2. ความยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงาน

ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันทางจิตใจ
2. ความผูกพันในการคงอยู่กับองค์การ
3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์การ
4. การมุ่งหวังผลรางวัล

1.4 นิยามศัพท์

1.4.1 การทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง องค์การให้พนักงานสามารถควบคุมเวลา และสถานที่ทำงานที่ต่างออกไปจากเดิมได้เอง ช่วยให้พนักงานมีสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดผลงานที่ดี ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่

1.4.1.1 เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง พนักงานสามารถเลือกตารางในการทำงานได้เอง โดยสามารถเลือกเวลาเริ่มต้นและเวลาเลิกงานของแต่ละวันได้ โดยยังคงมีจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดตามที่กำหนด

1.4.1.2 ด้านสถานที่การทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง พนักงานสามารถทำงานสถานที่อื่นนอกเหนือสถานที่ทำงานหลัก ซึ่งสถานที่ทำงานนั้นอาจจะเป็นที่บ้าน หรือออฟฟิศต่างสาขา สำนักงานย่อยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่สำนักงานกลาง หรือสามาถเลือกที่จะปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานที่ไหนก็ได้ที่สามารถทำงานได้สำเร็จ อาจจะในบางวัน บางสัปดาห์หรือ ตลอดเวลาทำงานก็ได้ โดยใช้เทคโนโลยี มาช่วยในการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์การ

วิธีการวัดผลสามารถวัดได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.4.2 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกรักและผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การ โดยแสดงออกถึงการยึดมั่นในองค์การและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ มีความภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและยอมรับว่าเป้าหมายการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องเป้าหมายขององค์การ มั่นใจและเห็นด้วยต่อแนวทางการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1.4.2.1 ความผูกพันทางจิตใจ หมายถึง พนักงานแสดงออกถึงการยึดมั่นในองค์การ มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมจะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ มีความรู้สึกว่าองค์การเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความรู้สึกร่วมกับปัญหาขององค์การเสมือนเป็นปัญหาของตน

1.4.2.2 ความผูกพันในการคงอยู่กับองค์การ หมายถึง พนักงานทำงานอยู่กับองค์การโดยได้รับค่าตอบแทนหรือประโยชน์ที่พึงพอใจหรือผลประโยชน์ที่ต้องการ การทำงานกับองค์การอื่นอาจจะให้ผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง และการลาออกจากองค์การเดิมทำให้เกิดการเสียประโยชน์

1.4.2.3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์การ หมายถึง พนักงานแสดงความยินดีและความภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและการยอมรับว่าเป้าหมายการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องเป้าหมายขององค์การ มั่นใจและเห็นด้วยต่อแนวทางการดำเนินงานขององค์การ มีความชื่นชอบองค์การเพราะเห็นคุณค่ากับสิ่งที่องค์การทำ

1.4.2.4 การมุ่งหวังผลรางวัล หมายถึง พนักงานทำงานในองค์การโดยแสดงพฤติกรรมที่มีความพยายามมุ่งมั่นอุตสาหะ เพราะมุ่งหวังในประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือต้องการได้รับรางวัลจากการทำงานนั้น

วิธีการวัดผลสามารถวัดได้จากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.5 ประโยชน์ของการวิจัย

1.5.1 ผู้บริหารสามารถนำผลของระดับการทำงานที่ยืดหยุ่น และระดับความผูกพันต่อองค์การไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

1.5.2 ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายด้านทรัพยกรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม โดยส่งเสริมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มาก ซึ่งจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์” ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่ยืดหยุ่น
  2.1.1 ความหมายของการทำงานที่ยืดหยุ่น
  2.1.2 องค์ประกอบของการทำงานที่ยืดหยุ่น
  2.1.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานที่ยืดหยุ่น
  2.1.4 เครื่องมือวัดการทำงานที่ยืดหยุ่น
2.2 แนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ
  2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
  2.2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ
  2.2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
  2.2.4 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย
2.5 สมมติฐานในการวิจัย
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและความหมายของการทำงานที่ยืดหยุ่น

2.1.1 ความหมายของการทำงานที่ยืดหยุ่น

ฐาปะนันท์ และคณะ (2565) กล่าวว่า การทำงานแบบยืดหยุ่น หมายถึง การที่องค์การให้คุณประโยชน์ที่ให้พนักงานสามารถควบคุมเวลา และสถานที่ที่จะทำงานที่ต่างออกไปจากเดิมได้เอง ยอมให้พนักงานออกแบบการทำงานของตัวอย่างที่แตกต่างจากมาตรฐานเดิมที่เคยทำอยู่ประจำได้

The Center on Aging & Work at Boston College (2007, อ้างถึงใน Hill et al., 2008) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นในงาน (Workplace Flexibility) หมายถึง การที่พนักงานและผู้บังคับบัญชา

ของพนักงาน มีโอกาสในการเลือกและตัดสินใจว่าจะทำงานเมื่อไหร่ ที่ไหน และอย่างไร เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

Clarke & Holdsworth (2017) กล่าวว่า การทำงานแบบยืดหยุ่น (Workplace Flexibility) หมายถึง การทำงานที่ให้พนักงานสามารถกำหนดลักษณะการทำงานที่มีความแตกต่างไปจากแบบดั้งเดิมและเหมาะสมกับตัวเองได้ ไม่ว่าจะเป็นความยืดหยุ่นที่ทำงานในสถานที่ทำงาน (Flexplace) หรือชั่วโมงทำงาน (Flextime) ที่ไม่ใช่แบบดั้งเดิม

Ugargol & Patrik (2018) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นในการทำงานที่หน่วยงานจัดให้ (Flexible Work Arrangement) เป็นการเสนอทางเลือกให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถจัดสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและสามารถทำงานให้กับองค์การได้ดีขึ้น

Hofmeyr & Weideman (2020) ได้ให้ความหมายของการทำงานแบบยืดหยุ่นว่า หมายถึง รูปแบบ การจ้างงานที่ยอมให้พนักงานมีความยืดหยุ่นที่จะทำงานของตนเอง ให้พนักงานสามารถควบคุมจัดการทรัพยากรในการทำงานเช่น เวลาและความทุ่มเทการทำงานได้ด้วยตนเอง เป็นนโยบายที่จะช่วยให้พนักงานมีสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

Yeaman (2021) กล่าวว่า การทำงานแบบยืดหยุ่น (Workplace Flexibility) หมายถึงการทำงานที่นายจ้างสามารถเพิ่มความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีสิทธิในการเลือกระดับความยืดหยุ่นที่เหมาะกับตัวเองเพื่อให้ความสมดุลดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และเกิดผลงานที่ดีขึ้น

จากความหมายที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปเป็นนิยามที่ใช้ในการวิจัยได้ว่า การทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง การที่องค์การให้พนักงานสามารถควบคุมเวลา และสถานที่ทำงานที่ต่างออกไปจากเดิมได้เอง ช่วยให้พนักงานมีสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดผลงานที่ดี

2.1.2 องค์ประกอบของการทำงานที่ยืดหยุ่น

เพียงพิชญ์ (2559) แบ่งความยืดหยุ่นในการทำงานอาจแบ่งออกเป็น 6 คุณลักษณะ ได้แก่

1. ชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่น (Flextime) หมายถึง ตารางการทำงานที่ให้พนักงานมีอำนาจที่จะจัดการชั่วโมงการทำงานของตัวเอง พนักงานจะมีอิสระในการเลือกเวลาเริ่มต้นและเวลาเลิกงานของแต่ละวันได้

2. การลดวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ (Compressed Workweek) หมายถึง การลดทำงานในแต่ละสัปดาห์ลง เช่น ปกติการทำงานใน 1 สัปดาห์ มักจะทำ 5 วัน วันละ 8 ชั่วโมง รวมเป็น 40 ชั่วโมง

แต่ Compressed Workweek นั้นจะทำเพียง 4 วัน เช่น วันจันทร์ถึงวันพฤหัสบดี หรือวันอังคารถึงวันศุกร์ แต่ทำงานวันละ 10 ชั่วโมงก็จะได้ 40 ชั่วโมงเช่นเดิม

3. การทำงานจากที่บ้านหรือการทำงานทางไกล (Flexible Location) หมายถึง การรับและการส่งงานระหว่างบ้านและบริษัท โดยที่พนักงานสามารถนั่งทำงานอยู่ที่บ้านได้ มีการส่งข่าวสารทางโทรศัพท์ หรือทางเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์

4. การแบ่งปันงาน (Job Sharing) หมายถึง การแบ่งปันงานกันทำโดยให้มีพนักงานสองคนทำงานชิ้นเดียวกันแต่ต่างตารางเวลากัน เพื่อให้มีเวลาสำหรับงานอื่น ๆ ได้

5. การทำงานชั่วคราว (Part-Time Work) หมายถึง การทำงานชั่วคราวที่เวลาน้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

6. การจ้างงานที่เป็นช่วงระยะเวลา (Extended or Indefinite Paid and Unpaid Leaves of Absence) หมายถึง การทำงานเต็มเวลาหรือชั่วคราว แต่จะมีสิทธิลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนในบางช่วง โดยพนักงานยังคงอยู่ในสัญญาจ้าง

ฐาปะนันท์ และคณะ (2565) แบ่งความยืดหยุ่นในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สถานที่ทำงาน (Flexplace) หมายถึง องค์การเสนอให้พนักงานสามารถกำหนดสถานที่ทำงานได้ หรือ แม้แต่ทำงานจากที่บ้าน หรือ เป็นการทำงานจากที่ทำงานไกล ๆ ได้โดยใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารเข้ามา

2. เวลาในการทำงาน (Flextime) หมายถึง องค์การเสนอให้พนักงานกำหนดวัน เวลา และจำนวนชั่วโมงที่จะทำงานได้เอง ซึ่งการที่พนักงานกำหนดเวลาทำงานได้จะเป็นประโยชน์ให้พนักงานสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและนอกเวลางาน

The Center on Aging & Work at Boston College (2007, อ้างถึงใน Hill et al., 2008) แบ่งการทำงานที่ยืดหยุ่นออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ความยืดหยุ่นด้านเวลา (Time flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเลือกตารางเวลาในการทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงาน การลางานชั่วระยะเวลาสั้น ๆ หรือการลาบางชั่วโมงในระหว่างวัน

2. ความยืดหยุ่นโครงสร้างการจ้างงาน (Employment structure flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเลือกระยะเวลาการจ้าง การเกษียณ การปรับเปลี่ยนภาระงานที่รับผิดชอบ การจ้างชั่วคราว ความสามารถในการเลือกรับเงินค่าจ้าง เช่น รายเดือน หรือ รายสัญญา

3. ความยืดหยุ่นด้านสวัสดิการ (Benefit Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเลือกสวัสดิการที่จะได้รับให้เหมาะสมกับบริบทของตัวพนักงานเองหรือครอบครัว

4. ความยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงาน (Place of Work Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเลือกสถานที่ทำงานได้ เช่น สามารถทำงานที่บ้านในบางวัน บางช่วงเวลาหรือตลอดเวลาทำงาน หรือสามารถเลือกที่จะปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานได้มากกว่าหนึ่งสถานที่

Clarke & Holdsworth (2017) แบ่งการทำงานที่ยืดหยุ่นนี้ออกเป็น 7 องค์ประกอบได้แก่

1. เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง การที่พนักงานสามารถเลือกเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดได้เอง โดยมีจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดตามที่กำหนดไว้ เช่น กำหนดชั่วโมงการทำงานหลัก เช่น 10.00 น. ถึง 16.00 น. การกำหนดชั่วโมงนี้อาจจะเป็น รายสัปดาห์หรือรายเดือนก็ได้

2. การทำงานนอกเวลาหรือจำนวนชั่วโมงที่ลดลง หมายถึง พนักงานสามารถเลือกที่จะทำงานนอกเวลาปกติหรือ เลือกทำงานในจำนวนชั่วโมงน้อยกว่าเวลาปกติ

3. การทำงานชั่วโมงที่บีบอัด หมายถึง การทำงานที่มากกว่าชั่วโมงปกติที่พนักงานประจำทำ เช่น พนักงานเลือกทำงานวันละ 10 ชั่วโมง ก็สามารถมาทำงานเพียง 4 วัน และหยุดพัก 3 วัน ใน 1 สัปดาห์ ซึ่งการทำงานลักษณะนี้เหมาะกับพนักงานที่บ้านอยู่ไกล หรือกรณีที่บริษัทมีการย้ายสถานที่ทำงานไกลจากบ้านพนักงานมากขึ้น เพื่อที่พนักงานจะได้ไม่ต้องเดินทางมาทำงานทุกวัน

4. การทำงานเป็นช่วงเวลา หมายถึง การที่พนักงานเลือกทำงานในช่วงเวลาหนึ่ง เช่น พนักงานทำงานในช่วงเปิดเทอมเท่านั้น ซึ่งหมายความว่าทำงานประมาณ 13 สัปดาห์ต่อปี

5. สถานที่การทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง พนักงานสามารถเลือกได้ว่าจะทำงานจากที่บ้านหรือจากสำนักงานย่อยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่สำนักงานกลางซึ่งอาจจะเป็นหนึ่งวันต่อสัปดาห์หรือมากกว่าก็ได้

6. การแบ่งปันปริมาณงาน หมายถึง พนักงานสามารถแบ่งงานทั้งหมดออก และ แบ่งกันทำได้

7. การลางานที่ยืดหยุ่น หมายถึง การที่พนักงานสามารถกำหนดวัน หรือ เวลาลางานได้ (ทั้งกรณีได้รับและไม่ได้รับค่าจ้าง) ไม่ว่าการลากิจธุระส่วนตัว ลาพักผ่อน หรือแม้กระทั้งการลาเพื่อการไปศึกษาฝึกอบรม การลาเพื่อดูแลครอบครัว เป็นต้น

Ugargol & Patrik (2018) แบ่งความยืดหยุ่นในการทำงานออกเป็น 7 องค์ประกอบด้วยกันได้แก่

1. การมีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) หมายถึง การที่สามารถกำหนดช่วงเวลาทำงานได้เองที่จะทำให้งานเสร็จสมบูรณ์

2. การมีกะการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flex Shift Arrangement) หมายถึง การที่สามารถกำหนดช่วงเวลาเข้าทำงานเป็นกะได้เองโดยเป็นการแจ้งล่วงหน้าหรือตกลงกับหัวหน้างานล่วงหน้า

3. การทำงานที่บ้าน/การทำงานในออฟฟิศต่างสาขา/การทำงานจากสถานที่ใด ๆ (Work From Home, Satellite Offices, Telecommuting) หมายถึง การอนุญาตให้สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ที่สามารถทำงานได้สำเร็จ

4. การจ้างงานในลักษณะชั่วคราว (Part-Time Employment) หมายถึง ความต่อเนื่องของช่วงเวลาในการจ้างงาน

5. การแบ่งปันงาน (Job Sharing) หมายถึง การที่สามารถเลือกปริมาณที่ต้องทำให้สำเร็จได้

6. การลาช่วงเวลาที่นานขึ้นเพื่อทำภาระกิจอื่น (Extended Leave) หมายถึง การลาในการไปเพิ่มพูนความรู้ การลาเพื่อการเดินทาง

7. การลาเพื่อภารกิจในการดูแลครอบครัว (Parenthood Leave) หมายถึง การลางานเพื่อไปคลอดบุตร หรือลาไปเพื่อดูแลลูก ๆ ในบทบาทของพ่อและแม่

Hofmeyr และ Weideman (2020) กล่าวว่า การทำงานแบบยืดหยุ่น มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. เวลาที่ยืดหยุ่น (Flextime) หมายถึง การที่พนักงานสามารถเลือกเวลาในการเริ่มและหยุดการทำงานได้

2. สถานที่ยืดหยุ่น (Flexplace) หมายถึง การที่บริษัทอนุญาตให้พนักงานทำงานในสถานที่อื่น ๆ ได้ โดยใช้เทคโนโลยีช่วยให้การติดต่อสื่อสารกัน

3. การทำงานที่อัดแน่นมากขึ้น (Compressed Work) หมายถึง การที่พนักงานสามารถเลือกทำงานในแต่ละวันให้มีจำนวนชั่วโมงมากขึ้น แต่จำนวนวันต่อสัปดาห์ลดลง

Yeaman (2021) กล่าวว่าการทำงานแบบยืดหยุ่น ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบได้แก่

1. ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Scheduling) หมายถึง การที่พนักงานสามารถเลือกตารางเวลาในการทำงานในเหมาะสมกับลักษณะการใช้ชีวิต (Lifestyle) ได้มากขึ้น ตรงกับความต้องการมากขึ้น ซึ่งอยู่ในสองลักษณะได้แก่ หนึ่งคือเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (Flextime) หมายถึงการอนุญาตให้พนักงานเลือกเวลาการทำงานเอง เช่น มาทำงานเร็วขึ้นเพื่อให้เลิกงานเร็วขึ้น และสองได้แก่ การทำงานแบบอัดแน่นมากขึ้น (Compressed Workweek) ซึ่งหมายถึง การที่พนักงานทำงานในวันนั้นนานขึ้นเพื่อให้จำนวนวันทำงานของในสัปดาห์นั้นลดลง

2. การทำงานทางไกล (Telework) หมายถึง การที่บริษัทอนุญาตให้พนักงานทำงานนอกสถานที่เดิมหรือสถานที่ทำงานหลัก โดยใช้เทคโนโลยีหรือคอมพิวเตอร์ มาช่วยในการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์การ ซึ่งสถานที่ทำงานนั้นอาจจะเป็นที่บ้าน หรือออฟฟิศต่างสาขา การทำงานทางไกลนี้มีหลายรูปแบบซึ่งอาจจะนิยามกว้าง ๆ ได้ว่าเป็นการทำงานที่ไหนและเมื่อไหร่ก็ได้

โดยสรุปภายหลังที่ผู้วิจัยได้ทบทวนองค์ประกอบทั้งหมดที่กล่าวโดยนักวิจัยต่าง ๆ พบว่าองค์ประกอบที่มีการกล่าวถึงมากมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ด้านสถานที่การทำงานที่ยืดหยุ่น

1. ด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง การที่พนักงานสามารถเลือกตารางเวลาในการทำงานของตัวเอง พนักงานจะมีอิสระในการเลือกเวลาเริ่มต้นและเวลาเลิกงานของแต่ละวันได้ เหมาะสมกับ

ลักษณะการใช้ชีวิตได้มากขึ้น ตรงกับความต้องการมากขึ้น โดยยังคงมีจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดตามที่กำหนดไว้

2. ด้านสถานที่การทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานนอกสถานที่เดิมหรือสถานที่ทำงานหลัก ซึ่งสถานที่ทำงานนั้นอาจจะเป็นที่บ้าน หรือออฟฟิศต่างสาขา สำนักงานย่อยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่สำนักงานกลาง หรือสามารถเลือกที่จะปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานที่ไหนก็ได้ที่สามารถทำงานได้สำเร็จ อาจจะในบางวัน บางสัปดาห์หรือ ตลอดเวลาทำงานก็ได้ โดยใช้เทคโนโลยีหรือคอมพิวเตอร์ มาช่วยในการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์การ

ซึ่งทั้งนิยามและความหมายขององค์ประกอบเหล่านี้ มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับการทำงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบทั้ง 2 ด้านดังกล่าวนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.1.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานที่ยืดหยุ่น

ชาลินี (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการยอมรับและความตั้งใจในการทำงานทางไกลหรือการทำงานนอกสถานที่ พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการยอมรับทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคล ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล

ทัศนคติต่อพฤติกรรม หมายถึง การที่บุคคลประเมินผลของความตั้งใจแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากความเชื่อเกี่ยวกับผลของการแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ หากบุคคลนั้นมีความเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลตอบรับทางบวก บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลนั้นมีความเชื่อว่า ถ้าแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลทางลบ ก็จะมีแนวโน้มที่มีทัศนคติไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น เมื่อเกิดทัศนคติในทางบวก บุคคลก็จะเกิดเจตนาหรือตั้งใจในการแสดงพฤติกรรม ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานทางไกลนั้นมาจากปัจจัยหลัก 3 ประการ คือการรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ และความเข้ากันได้

1. การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน เป็นการรับรู้ของบุคคลว่า ระบบนั้นจะช่วยทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาดีขึ้น ในระดับพนักงาน การทำงานทางไกลจะส่งผลให้งานหรือกิจกรรมประจำวันของเขาประสบความสำเร็จ ในระดับของหัวหน้างาน การทำงานทางไกลช่วยให้เขาสามารถควบคุมผู้ปฏิบัติงานได้ หากพนักงานมีความคาดหวังว่าการทำงานทางไกลทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานดีขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจใช้การทำงานทางไกลมากขึ้น แต่หากพนักงานรับรู้ว่าการทำงาน

ทางไกลมีผลเสียต่อตนเอง เช่น รู้สึกถึงความโดดเดี่ยวทางสังคม ก็จะส่งผลทางลบต่อการตั้งใจใช้ระบบการทำงานทางไกล

2. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน เป็นความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่คาดหวังต่อการใช้ระบบว่าจะมีการใช้งานที่ง่าย ไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความพยายามในการทำความเข้าใจมาก หัวหน้างานและพนักงานมีการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ในการทำงานทางไกลในองค์การ หัวหน้างาน และพนักงานนั้นก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานทางไกล และส่งผลให้เกิดความตั้งใจใช้การทำงานทางไกลด้วย จากสถิติการทำงานทางไกลบ่งชี้ว่าไม่ค่อยพบการทำงานทางไกลในลักษณะงานที่เกี่ยวกับประเภทงานการผลิต แต่จะพบมากในงานประเภทบริการ และงานเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐาน การทำงานทางไกลยังเหมาะสมกับงานประเภทที่ไม่ใช่งานกิจวัตรประจำวันซึ่งเป็นงานที่ต้องการสมาธิ และเป็นงานของพนักงานที่ต้องใช้ความรู้ พวกที่ทำงานเป็นมืออาชีพ เช่น พนักงานออกแบบสินค้า นักวิศวกรที่ออกแบบซอฟท์แวร์ ผู้บริหารระดับสูง และที่ปรึกษาทางการเงิน เป็นต้น

บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง

หมายถึง การที่บุคคลรับรู้แรงกดดันจากสังคมหรือกลุ่มอ้างอิงที่มีความสำคัญต่อเขาในการที่จะแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนใกล้ชิดได้ทำพฤติกรรมนั้น หรือคาดหวังให้เขาแสดงพฤติกรรมนั้น บุคคลนั้นก็มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามและทำตามพฤติกรรมนั้นด้วย โดยปัจจัยย่อยของบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารจะส่งผลเชิงลบอย่างมากต่อการยอมรับการทำงานทางไกล โดยสิ่งจำเป็นในการทำให้ระบบการทำงานทางไกลประสบความสำเร็จคือ ความเชื่อใจระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง กล่าวคือหัวหน้างานต้องเชื่อใจลูกน้องว่าสามารถทำงานได้ดี ส่วนลูกน้องที่ทำงานทางไกลก็ต้องเชื่อใจหัวหน้าว่าจะปฏิบัติต่อเขาอย่างเป็นธรรม หัวหน้างานที่มองว่าการทำงานที่ยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญจะมีแนวโน้มนำเสนอนโยบายการทำงานไกลให้แก่ลูกน้องมากกว่า และหากองค์การมีสภาพแวดล้อมในการไว้วางใจระหว่างหัวหน้าและลูกน้องยิ่งมาก จะยิ่งส่งผลให้เกิดการใช้การทำงานทางไกลเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ผู้ที่ทำงานทางไกลที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีรายงานวิจัยพบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตสูงขึ้น ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น และยังมีความสัมพันธ์กับองค์การที่ดีขึ้นอีกด้วย

2. บรรทัดฐานที่บ้าน เป็นปัจจัยที่มุ่งเน้นไปที่การรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับบุคคลในครอบครัวและเพื่อนฝูง หากสมาชิกในครอบครัวของผู้ที่ทำงานทางไกลจากที่บ้านมีความเข้าใจให้ความเคารพเวลาในการทำงานเมื่อพนักงานทำงานอยู่บ้าน การสนับสนุนจากครอบครัวจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานทางไกลรวมถึงความสัมพันธ์กับองค์การ อีกทั้งผู้ที่ทำงานทางไกลที่ทำงานจากที่บ้านจะต้องมีความพร้อมของอุปกรณ์และเทคโนโลยีสำหรับการทำงาน

ทางไกลด้วย เช่น คอมพิวเตอร์และระบบการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม หากสภาพแวดล้อมที่บ้านของพนักงานไม่เหมาะสม เช่น พื้นที่ในการทำงานไม่เพียงพอ อาจทำให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัวหรือเกิดผลงานที่ด้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่สำนักงาน ก็จะส่งผลทางลบต่อความตั้งใจใช้การทำงานทางไกลนั้น

การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม

เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่อาจส่งเสริมหรือขัดขวางการแสดงพฤติกรรมนั้น เช่น การรับรู้ถึงความพร้อมของทรัพยากร ทักษะ หรือโอกาสในการแสดงพฤติกรรมนั้น หรือกล่าวได้ว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับเงื่อนไขของสิ่งอำนวยความสะดวก การเข้าถึงได้ง่ายในด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรโครงสร้างพื้นฐาน การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานให้ง่ายและพร้อมใช้งาน จะส่งผลการยอมรับเทคโนโลยีเป็นไปได้มากขึ้น

1. ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ การทำงานทางไกลเป็นระบบการทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้การทำงานทางไกลประสบความสำเร็จ องค์การจึงต้องลงทุนในอุปกรณ์เพื่อให้การทำงานทางไกลที่มีประสิทธิภาพ เช่น โทรศัพท์ เครื่องโทรสาร คอมพิวเตอร์ ระบบต่าง ๆ และเพื่อให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและดีเหมือนกับการทำงานที่สำนักงาน

2. เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ ในการที่จะทำให้โปรแกรมการทำงานทางไกลประสบความสำเร็จ นอกจากจะต้องมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เพียงพอและเหมาะสมแล้ว เทคโนโลยีก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารหรือรับส่งข้อมูลระหว่างกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน องค์การจึงต้องสนับสนุนระบบการสื่อสาร เทคโนโลยีและมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมที่อำนวยความสะดวกในการทำงานทางไกล

3. นโยบายองค์การ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งของการยอมรับการใช้การทำงานทางไกล คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง เนื่องจากถ้าผู้บริหารระดับสูงไม่ให้การสนับสนุนการทำงานทางไกลก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ การสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการยอมรับและแพร่กระจายการทำงานทางไกล และหากองค์การมีวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่ยืดหยุ่นและมีความเชื่อใจต่อพนักงาน การยอมรับการทำงานทางไกลจะมีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้มากกว่า

โชคชัย (2564) กล่าวว่า จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการทำงานสมัยใหม่หรือมีความยืดหยุ่น พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น มี 3 ตัวแปร คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม

ฐาปะนันท์ และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษา ความต้องการของพนักงานในการทำงานแบบยืดหยุ่นกรณีศึกษาหน่วยงาน บริการธุรกิจของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย ซึ่งทำการวิจัยถึงการ

ทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่มีการล็อคดาวน์หลายครั้ง ทำให้พนักงานต้องทำงานที่บ้าน โดยสอบถามพนักงานของหน่วยบริการธุรกิจทางเทคโนโลยี จำนวน 40 คน ผ่านช่องทางออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องเวลาการทำงาน และวันทำงานตามลำดับ สำหรับสถานที่ทำงานพนักงานชอบให้เลือกสถานที่ทำงานได้เองผสมระหว่างสำนักงานและที่บ้าน มากที่สุดเพราะทำให้พนักงานมีความยืดหยุ่นที่จะเลือกสถานที่ทำงานในแต่ละวัน สำหรับวันทำงาน พนักงานชอบให้กำหนดวันทำงานเป็นวันจันทร์ถึงวันศุกร์มากที่สุด และสำหรับเวลาทำงาน พนักงานชอบที่ให้กำหนดเวลาที่แน่นอนเช่น ทำงานตั้งแต่เวลา 9.00 น. ถึง 17.00 น. มากที่สุด ทั้งนี้หากไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนพนักงานจะรู้สึกว่าการทำงานไม่มีเวลาสิ้นสุด

2.1.4 เครื่องมือวัดการทำงานที่ยืดหยุ่น

เพียงพิชญ์ (2559) ได้สำรวจความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและให้คะแนนคุณลักษณะ ของ 3 คุณลักษณะ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่น (Flextime) ของการบีบอัดงานในสัปดาห์ (Compressed Workweek) และของการทำงานจากที่บ้านหรือการทำงานทางไกล (Flexible Location) โดยแบ่งออกเป็นการให้คะแนนความสำคัญ (Rating) 10 ระดับ โดยที่คะแนน 1 คะแนน คือ ไม่สมัครงานแน่นอน และคะแนน 10 คะแนน คือ สมัครงานแน่นอน

Ugargol & Patrik (2018) ได้วัดระดับความยืดหยุ่นการทำงานในองค์การโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 13 ข้อ สอบถามถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และอุปสรรคต่อการเลือกการทำงานแบบยืดหยุ่น แบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนนสูงหมายถึงพนักงานมีความต้องการที่จะใช้ระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น

2.2 แนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

สมเกียรติ (2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานบริษัทที่มีต่อองค์การและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานอยางต่อเนื่องสม่ำเสมอ

วิกรานต์ (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อดำเนินภารกิจขององค์การ

ธนัญพร (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานภายในองค์การที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ยึดมั่นผูกพัน ยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อุทิศตนให้กับองค์การ ทุ่มเทความพยายามในการทำงาน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในองค์การและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป

Buchanan (1974) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

Sheldon (1987, อ้างถึงใน วิกรานต์ จรทะผา, 2557) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์การ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกองค์การซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์การ

Allen & Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงพนักงานให้เข้ากับองค์การ เป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การที่ตนอยู่และเป็นตัวบ่งชี้ว่าพนักงานมีความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานว่าจะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปหรือไม่

2.2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

สมเกียรติ (2554) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์การต่อไป หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ของพนักงานให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ เป็นประโยชน์กับหน่วยงานหรือองค์การ

3. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของพนักงานที่มีต่อแนวทางการดำเนินงาน เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

วิกรานต์ (2557) กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะแสดงออก 3 ลักษณะ คือ

1. การยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น หรือองค์การจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การ

ธนัญพร (2559) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันทางอารมณ์ความรู้สึกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและมีความพร้อมในการมีส่วนร่วมกับองค์การดังนั้นพนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้จะเป็นการแสดงออกถึงการมีความสุขในการทำงานและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์การต่อไป

2. การคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทน การอยู่ในองค์การของพนักงานจะเกิดจากการได้รับผลประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ ดังนั้นพนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้จะเป็นการแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ภายในองค์การ

3. ความถูกต้องหรือบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การที่เกิดจากความรู้สึกถึงความรับผิดชอบ เป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมที่จะกระทำในการเป็นสมาชิกขององค์การดังนั้นพนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้คือการแสดงออกถึงความคิดว่าเขาจะอยู่ในองค์การเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม

Buchanan (1974) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย 3 ส่วน ด้วยกัน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) เป็นการแสดงออกในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน

2. ความเกี่ยวโยงกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

Sheldon (1987, อ้างถึงใน วิกรานต์ จรทะผา, 2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแสดงออกมาได้ใน 3 ลักษณะคือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ การแสดงตน (Identification) เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อถือยอมรับและพร้อมปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์การอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกยึดมั่น

ผูกพันต่อองค์การอย่างมากจะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การได้ คือ การร่วมกิจกรรมและทำงานตามคุณค่า อุดมการณ์ และเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์การอย่างเต็มความสามารถ การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การ ความจงรักภักดี (Loyalty) โดยที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การยังอยู่กับองค์การ ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์การ ถึงแม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมจะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Allen & Meyer (1990) อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์การว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การในแง่ที่ พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและการมีส่วนร่วมในองค์การของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูงจะแสดงออกถึงความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์การต่อไป

2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของพนักงาน การอยู่ในองค์การของพนักงานจะเกิดจากการได้รับผลประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้จะเป็นการแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ภายในองค์การ

3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การย่อมต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้คือการแสดงออกถึงความคิดว่าเขาจะอยู่ในองค์การเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม

Delobbe และ Vandenberghe (2000) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Organizational Commitment) ออกเป็น 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่

1. ความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงการยึดมั่นในองค์การ มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมจะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกของ

องค์การ มีความรู้สึกว่าองค์การเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความรู้สึกร่วมกับปัญหาขององค์การเสมือนเป็นปัญหาของตน

2. ความผูกพันในการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานทำงานอยู่กับองค์การโดยได้รับค่าตอบแทนหรือประโยชน์ที่พึงพอใจหรือผลประโยชน์ที่ต้องการ การทำงานกับองค์การอื่นอาจจะให้ผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง และการลาออกจากองค์การเดิมทำให้เกิดการเสียประโยชน์

3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์การ (Internalization) หมายถึง การที่พนักงานแสดงความยินดีและความภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและการยอมรับว่าเป้าหมายการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องเป้าหมายขององค์การ มั่นใจและเห็นด้วยต่อแนวทางการดำเนินงานขององค์การ มีความชื่นชอบองค์การเพราะเห็นคุณค่ากับสิ่งที่องค์การทำ

4. การมุ่งหวังผลรางวัล (Compliance) หมายถึง การที่พนักงานทำงานในองค์การโดยแสดงพฤติกรรมที่มีความพยายามมุ่งมั่นอุตสาหะ เพราะมุ่งหวังในประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือต้องการได้รับรางวัลจากการทำงานนั้น

จากนิยามและความหมายขององค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Delobbe และ Vandenberghe (2000) มาใช้ในการวิจัย เพราะนิยามและความหมายขององค์ประกอบของความผูกพันในการทำงานดังกล่าว มีความครอบคลุมของการทำงานและสอดคล้องกับการทำงานในธนาคารพาณิชย์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

วิกรานต์ (2557) ได้ศึกษาวิจัย ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตแผงวงจรอิเล็กทรอนิคส์และผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิคส์แห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท จำนวน 278 คน ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า อายุและระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนสถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่รับผิดชอบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนัญพร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน

โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .46, p < .01$) ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .61, p < .01$)

จากแนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ หน่วยงานที่รับผิดชอบ

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสนับสนุนในการทำงานและ เช่น ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการเติบโตในอาชีพ คุณภาพชีวิต การเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความท้าทายในงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เป็นต้น

2.2.4 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ

สมเกียรติ (2554) วัดระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเครื่องใช้สุขภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์การต่อไป แบบสอบถามเป็นประเภทบวก (Positive) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน ถึง 1 คะแนน ตามลำดับ

อุทุมพร (2555) ได้วัดระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม แปรรูปโครงสร้างเหล็กโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความความผูกพันต่อองค์การ ในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม โดยใช้ คำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question) มี 9 ข้อโดยเป็น แบบสอบถามที่ใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกลักษณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานในบริษัทจัดหาพนักงานให้กับโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง” โดยเก็บตัวอย่างจำนวน 202 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ที่ระดับ

มีนัยสำคัญ 0.05 ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.810 ซึ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านสัมพันธภาพในองค์การ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ กล่าวได้ว่าถ้าในอนาคตบริษัทมีโนบายให้การสนับสนุนคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านสัมพันธภาพในองค์การจะส่งผลทำให้พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัทเกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

นราธิปและประวีณา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมระดับ 4-5 ดาว เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี” โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานโรงแรม 376 คน และทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลให้เกิดความยืดหยุ่นในทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก การจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตกับทำงานที่ดี เช่น จัดการวันหยุด ตารางทำงานให้สอดคล้อง เหมาะสม และยุติธรรม ปรับสมดุลจำนวนแรงงานกับเนื้องานยืดหยุ่นตามเหตุปัจจัยที่เหมาะสม เป็นธรรม ตรงกับความต้องการของพนักงานเปรียบเทียบสวัสดิการกับธุรกิจประเภทเดียวกัน และนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม มีการชี้แจงเหตุผลอย่างเหมาะสม และทันท่วงที จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2.4 ที่มาสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาของ ปาลินดา (2561) ในเรื่องผลกระทบของการใช้ระบบเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น พบว่าพนักงานร้อยละ 90 มีความพึงพอใจกับนโยบายระบบการทำงานแบบยืดหยุ่นที่บริษัทประกาศใช้ เพราะทำให้การจัดสรรเวลาในแต่ละวันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นั่นคือมีผลต่อ Work Life Balance และ Life Style ของพนักงาน โดยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งการประกาศใช้นโยบายนี้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าบริษัทใส่ใจ ให้ความสำคัญ ดูแลพนักงานและเห็นว่าเป็นนโยบายที่ดี เหมาะสมที่บริษัทจะควรนำมาใช้ เพียงพิชญ์ (2559) พบว่าพนักงานในบริษัทที่ทำการวิจัยให้ความสำคัญกับการทำงานจากที่บ้านทางไกล (Flexible Location) การบีบอัดงานในสัปดาห์ (Compressed Workweek) และ ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Time) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าการทำงานที่ยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

2.5 สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยมีสมมติฐานดังนี้

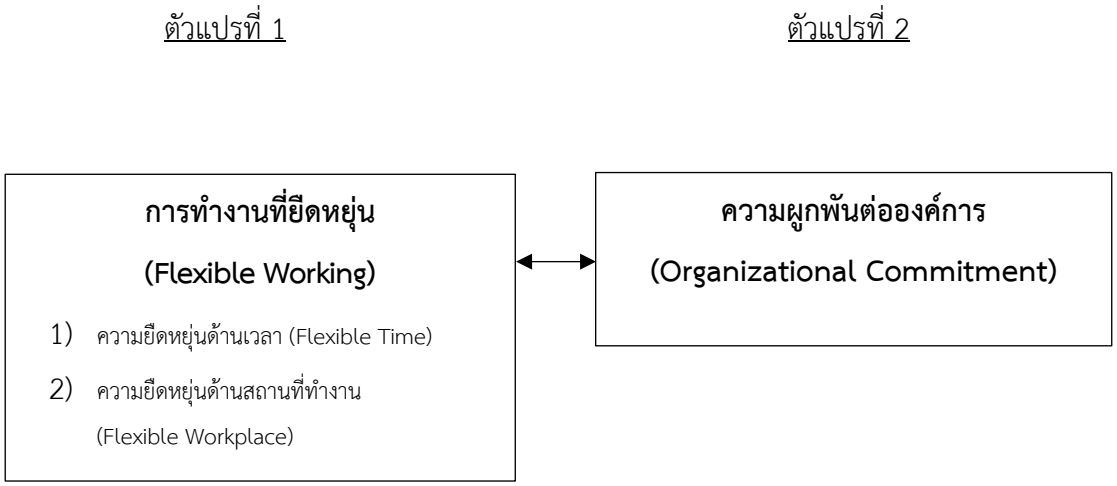
2.5.1 การทำงานที่ยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

2.5.1.1 การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

2.5.1.2 การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ 2 แห่ง คือ พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ A จำนวน 2,013 คน และพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ B จำนวน 1,287 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด จำนวน 3,300 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนประชากรคำนวณโดยใช้สูตรตามวิธีของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สูตรการคำนวณ

$$n= \frac{\chi^2 Np(1-p)}{e^2(N-1)+\chi^2 p(1-p)}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่า .05)

χ^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df =1 และที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (χ^2= 3.841)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (สมมติให้เท่ากับ .50 จะให้จำนวนตัวอย่างมากที่สุด)

แทนค่าในสูตรการคำนวนตัวอย่างข้างต้น

$$n = \frac{(3.841)(3,300)(0.5)(1-0.5)}{.05^2(3,300-1)+(3.841)(0.5)(1-0.5)}$$

$$n = 344$$

จากนั้นผู้วิจัย ได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ทั้ง 2 แห่งตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้จำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด ทั้งสิ้น 344 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้อีก 10% เพื่อทดแทนแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลจึงมีจำนวน 378 คน ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มแบบตามสะดวกตามจำนวนที่จะไปเก็บจริง การที่ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวกเนื่องจากผู้วิจัยเชื่อว่าพนักงานคนใดก็ตามสามารถเป็นตัวแทนให้คำตอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ เพราะอยู่ในองค์การที่มีระบบเดียวกัน นโยบายและวัฒนธรรมองค์การเดียวกัน ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ (คน)	กลุ่มตัวอย่างส่งเก็บข้อมูล (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับคืน (คน)
พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ A	1,287	134	140	136
พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ B	2,013	210	238	236
รวม	3,300	344	378	372

3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องครอบคลุมองค์ประกอบและนิยามศัพท์ที่กำหนด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนประกอบด้วยแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพรายได้ การศึกษา ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานที่ยืดหยุ่น ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

3.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้สอดคล้องครอบคลุมองค์ประกอบและนิยามศัพท์ที่กำหนด หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ ไปปรับปรุง

3.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม จำนวน 3 ท่าน (ดังภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดย

- ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ปราณี, 2559)

เมื่อนำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์มากกว่าหรือเท่า 0.5 จึงมีแบบสอบถามการทำงานที่ยืดหยุ่น จำนวน 8 ข้อ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 19 ข้อ (ดังภาคผนวก ค)

สูตรในการหาค่า IOC

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

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศของธนาคารกรุศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 40 คน

3.2.7 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกโดยใช้การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlations) โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 บันทึกลงในคอมพิวเตอร์แล้วมาวิเคราะห์ผล ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาค่าอำนาจจำแนกที่มีค่ามากกว่า .20 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีอำนาจจำแนกที่มีคุณภาพ (บุญธรรม, 2551)

ถ้าข้อคำถามข้อใดมีค่า r น้อยกว่า .20 ผู้วิจัยตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง แต่ถ้าข้อคำถามนั้นมีผลกระทบต่อนิยามศัพท์ ผู้วิจัยทำการปรับข้อคำถามนั้นใหม่ จากการวิเคราะห์พบว่าค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม การทำงานที่ยืดหยุ่น มีค่าอยู่ระหว่าง .535-.825 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มีค่าอยู่ระหว่าง .167-.803 ซึ่งมีข้อคำถามหนึ่งข้อมีค่าอำนาจจำแนกน้อยกว่า .20 ขึ้นไป จึงได้มีการตัดข้อคำถามข้อนั้นทิ้ง ทำให้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การมีจำนวน 18 ข้อ ตามลำดับ (ดังภาคผนวก ค)

3.2.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หากพบว่าค่าแอลฟาต่ำกว่าระดับ 0.50 ถือว่าเชื่อถือได้น้อย หากค่าแอลฟาอยู่ในระดับ 0.50-0.65 กล่าวว่าเชื่อถือได้ปานกลาง และค่าแอลฟาสูงกว่าระดับ 0.70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ปราณี, 2559)

จากการวิเคราะห์พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการทำงานที่ยืดหยุ่นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .866 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .925 (ดังภาคผนวก ค)

3.2.9 นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของงานแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ อายุงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานที่ยืดหยุ่น มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ

ตารางที่ 3-2 จำนวนของข้อคำถามในแบบสอบถามวัดการทำงานที่ยืดหยุ่นจำแนกรายด้าน

การทำงานที่ยืดหยุ่น	จำนวนข้อคำถาม
ด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น	3 ข้อ
ด้านสถานที่การทำงานที่ยืดหยุ่น	5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ

ตารางที่ 3-3 จำนวนของข้อคำถามในแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การจำแนกรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	จำนวนข้อคำถาม
ด้านความผูกพันทางจิตใจ	7 ข้อ
ด้านความผูกพันในการคงอยู่กับองค์การ	5 ข้อ
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์การ	4 ข้อ
ด้านการมุ่งหวังผลรางวัล	2 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ที่มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยข้อคำถามเป็นบวกทั้งหมด มีเกณฑ์การให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 เกณฑ์การให้คะแนนมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ของแบบสอบถามการทำงานที่ยืดหยุ่น และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย แบบสอบถามการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาการแปลคะแนนเฉลี่ยจากการคำนวณหาค่าความกว้างอันตรภาค (นันทา และ ธีรภัทร, 2549) ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

$$= 0.8$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยการทำงานที่ยืดหยุ่น และความผูกพันต่อองค์การ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	**การแปลความหมาย**
5.00-4.21	การทำงานที่ยืดหยุ่น/ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4.20-3.41	การทำงานที่ยืดหยุ่น/ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับมาก
3.40-2.61	การทำงานที่ยืดหยุ่น/ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง
2.60-1.81	การทำงานที่ยืดหยุ่น/ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับน้อย
1.80-1.00	การทำงานที่ยืดหยุ่น/ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อเจ้าหน้าที่คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ เพื่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลกับพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ A และ B

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้วผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของธนาคารเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ของธนาคารที่ได้ประสานงานไว้ รวมทั้งมีคำชี้แจงในแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google form ในการเก็บข้อมูล โดยมีผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ เป็นผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูล

3.4.3 การรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา จากนั้นทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 372 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณาบรรยายของข้อมูล ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ รวมต่อเดือน ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานที่ยืดหยุ่น และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับการทำงานที่ยืดหยุ่น และ ความผูกพันต่อองค์การ

3.5.3 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่น และความผูกพันต่อองค์การเพื่อใช้วิเคราะห์ หาความสัมพันธ์ของตัวแปรตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การทำงานที่ยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.1 การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.2 การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

การพิจารณาว่าตัวแปร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีเกณฑ์กว้าง ๆ ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญธรรม, 2551)

ค่า r	มากกว่า 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่า r	0.30-0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า r	น้อยกว่า 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

บทที่ 4
ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการทำงานที่ยืดหยุ่น ระดับความผูกพันต่อองค์การ และ ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้วยการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีผลของการวิจัย ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2	หมายถึง	ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$(r)^2 \times 100$	หมายถึง	ร้อยละของความสัมพันธ์
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานที่ยืดหยุ่น และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	184	49.46
หญิง	188	50.54
รวม	372	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่าใกล้เคียงกัน โดยมีพนักงานเป็นเพศหญิง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 50.54 เป็นพนักงานเพศชาย จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 49.46

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
20-30 ปี	165	44.35
31-40 ปี	113	30.38
41- 50 ปี	83	22.31
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	11	2.96
รวม	372	100.00

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 165 คน มากเป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 44.35 รองลงมาคือ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38 และ อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.96 มีจำนวนน้อยที่สุด

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสดัง ตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวนคน	ร้อยละ
โสด	254	68.28
สมรส/อยู่ด้วยกัน	100	26.88
หม้าย/อย่าร่าง	13	3.49
แยกกันอยู่	5	1.35
รวม	372	100.00

จากตารางที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 254 คน มากเป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 68.28 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 26.88 และแยกกันอยู่น้อยที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.35

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ระดับ ปวช.	6	1.61
ระดับ ปวส.	4	1.08
ระดับ ปริญญาตรี	237	63.71
ระดับ ปริญญาโท	118	31.72
ระดับ ปริญญาเอก	7	1.88
รวม	372	100.00

จากตารางที่ 4-4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 237 คน

คิดเป็นร้อยละ 63.71 รองลงมา มีระดับปริญญาโท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 31.72 และมีการศึกษาระดับ ปวส น้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตามระดับเงินเดือน ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวนคน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20,000 บาท	54	14.52
20,001-40,000 บาท	135	36.29
40,001-60,000 บาท	71	19.08
มากกว่า 60,000 บาท	112	30.11
รวม	372	100.00

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า พนักงานมีระดับเงินเดือน 20,001-40,000 บาท มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 36.29 รองลงมา มากกว่า 60,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.11 และระดับเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.52

4.1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับประสบการณ์การทำงาน

ระดับประสบการณ์การทำงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	52	13.98
1-5 ปี	140	37.63
6-10 ปี	72	19.36
มากกว่า 10 ปี	108	29.03
รวม	372	100.00

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับประสบการณ์ 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 37.63 รองลงมาประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 29.03 และระดับประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.98

4.1.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตามระดับตำแหน่ง ดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวนคน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	251	67.47
ระดับหัวหน้าส่วน	71	19.08
ระดับรองผู้อำนวยการ	21	5.65
ระดับผู้อำนวยการ	21	5.65
ระดับผู้อำนวยการอาวุโส	2	0.54
ระดับผู้อำนวยการอาวุโสขึ้นไป	6	1.61
รวม	372	100.00

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 67.47 รองลงมา คือ มีระดับตำแหน่งหัวหน้าส่วน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.08 และมีระดับตำแหน่งผู้อำนวยการอาวุโสน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.54

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าสถิติพื้นฐานของการทำงานที่ยืดหยุ่นของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานที่ยืดหยุ่นโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

การทำงานที่ยืดหยุ่น	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น	4.02	0.99	มาก
1. ท่านสามารถเลือกกำหนดวันทำงาน โดยชั่วโมงการทำงานยังครบตามที่บริษัทกำหนด	4.09	1.19	มาก
2. ท่านสามารถเลือกเวลาเริ่มต้นทำงานและเลิกงานได้อย่างอิสระ โดยชั่วโมงการทำงานยังครบตามที่บริษัทกำหนด	3.94	1.15	มาก
3. ท่านสามารถเลือกเวลาพักได้เอง โดยชั่วโมงการทำงานยังครบตามที่บริษัทกำหนด	4.03	1.11	มาก
ด้านสถานที่การทำงานที่ยืดหยุ่น	4.22	0.88	มากที่สุด
4. ท่านไม่จำเป็นต้องเข้าทำงานในสถานที่ทำงานเดิมหรือสถานที่ทำงานหลักทุกวัน	4.20	1.11	มาก
5. ท่านเลือกที่จะทำงานจากที่บ้านได้	4.32	1.00	มากที่สุด
6. ท่านเลือกที่จะไปนั่งทำงานในสาขาย่อยอื่น ๆ ได้	3.94	1.15	มาก
7. ท่านสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ ที่สามารถทำงานได้สำเร็จ	4.30	1.03	มากที่สุด
8. ท่านสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ โดยใช้เทคโนโลยีติดต่อสื่อสารกับบริษัท	4.35	1.01	มากที่สุด
รวม	4.12	.81	มาก

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานที่ยืดหยุ่นของพนักงาน พบว่า ระดับการทำงานที่ยืดหยุ่นของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.12, SD = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ โดยใช้เทคโนโลยีติดต่อสื่อสารกับบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.35, SD = 1.01) รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ ที่สามารถทำงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ =4.30, SD = 1.03) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

อันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถเลือกเวลาเริ่มต้นทำงานและเลิกงานได้อย่างอิสระ โดยชั่วโมงการทำงานยังครบตามที่บริษัทกำหนดและท่านเลือกที่จะไปนั่งทำงานในสาขาย่อยอื่น ๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.94, SD = 1.15)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าสถิติพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ความผูกพันทางจิตใจ	3.91	0.73	มาก
1. ท่านรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้อย่างแรงกล้า	4.01	0.94	มาก
2. ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านอารมณ์กับองค์การนี้ เช่น มีความสุขอบอุ่นใจ	3.94	0.87	มาก
3. การทำงานในองค์การนี้ มีความหมายต่อตัวท่านมาก	4.01	0.88	มาก
4. ท่านรู้สึกสนุกเมื่อได้พูดคุยกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับองค์การของท่าน	3.94	0.93	มาก
5. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ในการทำงานในองค์การแห่งนี้	3.95	0.93	มาก
6. ท่านรู้สึกมีความสุขที่จะใช้เวลาที่เหลือในอาชีพการงานของท่านกับองค์การนี้	3.84	0.96	มาก
7. ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์การเป็นเสมือนปัญหาของท่าน	3.72	1.02	มาก
ความผูกพันในการคงอยู่กับองค์การ	3.63	0.92	มาก
8. ท่านยังคงทำงานองค์การนี้ต่อไปเพราะการลาออกทำให้ท่านเสียผลประโยชน์ หรือองค์การอื่นไม่ได้ให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่าองค์การนี้	3.64	1.14	มาก
9. ตอนนี้การทำงานกับองค์การนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับท่าน	3.85	1.08	มาก
10. เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากองค์การนี้ แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ท่านต้องการก็ตาม	3.42	1.16	มาก

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ความผูกพันในการคงอยู่กับองค์การ (ต่อ)			
11. ท่านกลัวผลที่จะเกิดขึ้นตามมา หากท่านลาออกจากองค์การนี้โดยปราศจากงานอื่นรองรับ	3.74	1.19	มาก
12. ท่านคิดว่าผลที่ตามมาของการลาออกจากองค์การนี้คือการสูญเสียสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ตอนนี้	3.52	1.19	มาก
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์การ	3.77	0.87	มาก
13. ท่านมีความผูกพันกับองค์การนี้เพราะค่านิยมของท่านสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ	3.74	1.09	มาก
14. ตั้งแต่ที่ท่านทำงานองค์การแห่งนี้ ค่านิยมของท่านกับค่านิยมขององค์การมีความคล้ายคลึงกันมาก	3.74	1.02	มาก
15. ท่านชอบที่จะทำงานองค์การนี้ เพราะว่าท่านชื่นชอบค่านิยมที่องค์การยึดถือ	3.85	1.01	มาก
16. ถ้าค่านิยมขององค์การนี้ต่างกันกับของท่าน ท่านอาจจะไม่ทำงานที่องค์การนี้	3.74	1.03	มาก
การมุ่งหวังผลรางวัล	3.78	0.90	มาก
17. ท่านไม่เห็นเหตุผลที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์การ เว้นแต่ว่าท่านจะได้รับประโยชน์ในทางใดทางหนึ่ง	3.80	1.06	มาก
18. มุมมองส่วนตัวของท่านเกี่ยวกับองค์การแห่งนี้แตกต่างจากที่ท่านแสดงต่อสาธารณะ	3.75	1.10	มาก
รวม	3.79	.64	มาก

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.79, SD = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้อย่างแรงกล้า และการทำงานในองค์การนี้ มีความหมายต่อตัวท่านมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.01, SD = 0.94) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ในการทำงานในองค์การแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.95, SD = 0.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ

สุดท้าย คือ เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากองค์การนี้ แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ท่านต้องการก็ตาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.42, SD = 1.16)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

สมมติฐานที่ 1 การทำงานที่ยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

สมมติฐานที่ 1.1 การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

สมมติฐานที่ 1.2 การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

ตารางที่ 4-10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การ			
	r	$r^2 \times 100$	p	ระดับความสัมพันธ์
การทำงานที่ยืดหยุ่นโดยรวม	.320**	10.24	.000	ปานกลาง
ด้านเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น	.279**	7.78	.000	ต่ำ
ด้านสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น	.262**	6.86	.000	ต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-10 พบว่า การทำงานที่ยืดหยุ่นโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r= .320) จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r= .279) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r= .262) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์” มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานที่ยืดหยุ่นและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ A และ B จำนวน 372 คน สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานที่ยืดหยุ่น และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

5.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานที่ยืดหยุ่นของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

พบว่า ระดับการทำงานที่ยืดหยุ่นของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.12, SD = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอันดับหนึ่ง คือท่านสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ โดยใช้เทคโนโลยีติดต่อสื่อสารกับบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.35, SD = 1.01) รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ ที่สามารถทำงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ =4.30, SD = 1.03) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถเลือกเวลาเริ่มต้นทำงานและเลิกงานได้อย่างอิสระ โดยชั่วโมงการทำงานยังครบตามที่บริษัทกำหนดและท่านเลือกที่จะไปนั่งทำงานในสาขาย่อยอื่น ๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.94, SD = 1.15)

5.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.78, SD = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอันดับหนึ่ง คือ ท่านรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้อย่างแรงกล้า และการทำงานในองค์การนี้ มีความหมายต่อตัวท่านมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.01, SD = 0.94) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ในการทำงานในองค์การแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 3.95, SD = 0.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากองค์การนี้ แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ท่านต้องการก็ตาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.42, SD = 1.16)

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การทำงานที่ยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ ผลการวิเคราะห์พบว่าการทำงานที่ยืดหยุ่นโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือเมื่อการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r = .345) คิดเป็นร้อยละ 11.90 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1.1 การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นด้านเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการทำงานที่ยืดหยุ่นด้านเวลาการทำงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (r= .279) คิดเป็นร้อยละ 7.78 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงานกับความผูกพันของต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการทำงานที่ยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้น ความผูกพัน

ต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r = .319) คิดเป็นร้อยละ 10.17 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

โดยสรุปแล้วผลการวิจัยในครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งขึ้น ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 การทำงานที่ยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากสมมติฐานที่ 1 การทำงานที่ยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นและความผูกพันต่อองค์การ พบว่าการทำงานที่ยืดหยุ่นและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r = 0.320) ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า เมื่อพนักงานมีความสามารถในการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานที่มีภาระและความรับผิดชอบสูงลดความตึงเครียดลงได้ สามารถใช้เวลาในการจัดการภาระและความรับผิดชอบต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น มีการยอมรับค่านิยมในการทำงานของบริษัทมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านี้สูงขึ้นด้วย โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ กรณ์ธนัญ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work From Home) โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มี

ระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้านได้แก่ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีความสำคัญ คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ซึ่งการทำงานในระบบทางไกลแบบทำที่บ้าน ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สมมติฐาน 1.1 การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ ผลการวิเคราะห์ พบว่า การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านเวลาการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = 0.279) ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ว่าการที่พนักงานสามารถเลือกตารางเวลาในการทำงานของตัวเอง พนักงานจะมีอิสระในการเลือกเวลาเริ่มต้นและเวลาเลิกงานของแต่ละวันได้ เหมาะสมกับลักษณะการใช้ชีวิตได้มากขึ้น ตรงกับความต้องการมากขึ้น ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น รู้สึกเห็นชอบหลักการทำงานขององค์การและทำให้เกิดความผูกพันกับองค์การมากขึ้น โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ นราธิปและประวีณา (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมระดับ 4-5 ดาว เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยผลกการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเช่น ความยืดหยุ่นในทำงานทำให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ซึ่งการจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตกับทำงานที่ดี เช่น การจัดการวันหยุด ตารางทำงานให้สอดคล้องเหมาะสมและยุติธรรม สมดุลกับเนื้องาน ยืดหยุ่นตามเหตุปัจจัยที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สอดคล้องกับ Weideman & Hofmeyr (2020) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยผลการกระทบจากการทำงานที่ยืดหยุ่นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทในประเทศแอฟริกาใต้ จำนวน 23 คน จาก 6 อุตสาหกรรม เป็นการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว ผลการวิจัยพบว่าการทำงานที่ยืดหยุ่นทั้งทางด้านเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นและสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์กับด้านย่อยการทำให้พนักงานมีสุขภาวะที่ดี (Well-being) มากที่สุด การวิจัยนี้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ว่านโยบายเรื่องความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถนำมาใช้พัฒนาปรับปรุงความผูกพันต่อองค์การของพนักงานให้มากขึ้นได้ สอดคล้องกับ Setiyani และคณะ (2019) ได้ทำการวิจัยศึกษาผลกระทบจากสภาพแวดล้อมการทำงานและชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่เป็นระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 110 คน ในบริษัทที่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ ในเกาะจาวา ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัย พบว่า ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น พนักงานสามารถจัดเวลาการทำงานที่เหมาะสม ลดการกดดันทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และ มีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

สมมติฐานที่ 1.2 การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าการทำงานที่ยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = 0.262) ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ว่าการที่พนักงานสามารถทำงานนอกสถานที่เดิมหรือสถานที่ทำงานหลัก ซึ่งสถานที่ทำงานนั้นอาจจะเป็นที่บ้าน หรือออฟฟิศต่างสาขา สำนักงานย่อยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่สำนักงานกลาง หรือสามารถเลือกที่จะปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานที่ไหนก็ได้ที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทำให้พนักงานลดระยะเวลาในการเดินทางหรือเลือกสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจส่วนตัวในแต่ละวันได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดการผูกพันต่อองค์การ โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ฐาปะนันท์ และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาความต้องการของพนักงานในการทำงานแบบยืดหยุ่นกรณีศึกษาหน่วยงาน บริการธุรกิจของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย ซึ่งทำการวิจัยถึงการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่มีการล็อคดาวน์หลายครั้งทำให้พนักงานต้องทำงานที่บ้าน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงาน พนักงานชอบให้เลือกสถานที่ทำงานได้เองระหว่างสำนักงานและที่บ้านเพราะทำให้พนักงานมีความยืดหยุ่นที่จะเลือกสถานที่ทำงานในแต่ละวันทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับบริษัทมากขึ้น สอดคล้องกับ Anand และคณะ (2021) ได้ทำการศึกษาวิจัยผลกระทบจากการทำงานทางไกลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยทำการวิเคราะห์จากข้อมูลบทความในวารสารวิจัย วารสารทั่วไป และบทความในหนังสือพิมพ์ออนไลน์ที่ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การในขณะที่ต้องทำงานทางไกล ทั้งช่วงเวลาปกติและช่วงที่เกิดโรคระบาดโควิด-19 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ที่ทำงานทางไกลทั้งแบบ 100% และแบบบางส่วนให้ระดับความผูกพันต่องค์การในระดับสูง ร้อยละ 33 และระดับสูงมากร้อยละ 11 โดยกลุ่มคนเหล่านี้ยังเชื่อว่าการทำงานทางไกลยังคงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงร้อยละ 55 และสูงมากร้อยละ 33

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหวางการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาระดับการทำงานที่ยืดหยุ่น พบว่า ความยืดหยุ่นในการทำงานโดยรวมของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคำถามรายข้อ พบว่า ข้อคำถาม “ท่านสามารถเลือกเวลาเริ่มต้นทำงานและเลิกงานได้อย่างอิสระ โดยชั่วโมงการทำงานยังครบตามที่บริษัทกำหนด” และ ข้อคำถาม “ท่านเลือกที่จะไปนั่งทำงานในสาขาย่อยอื่น ๆ ได้” เป็นข้อที่มี

คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์การควรจะส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการเลือกเวลาหรือสถานที่ในการทำงานได้ เพราะจะทำให้พนักงานเลือกเวลาเริ่มต้นและเลิกทำงาน หรือเลือกทำงานในสาขาย่อยอื่น ๆ ได้เอง

5.3.1.2 จากผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถาม “เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากองค์การนี้ แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ท่านต้องการก็ตาม” เป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์การควรเพิ่มเงินเดือนหรือเพิ่มการให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม จะทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์การมากขึ้น

5.3.1.3 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า การทำงานที่ยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารขององค์การควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเพิ่มระดับการทำงานที่ยืดหยุ่นให้มากยิ่งขึ้น โดยสามารถจัดเวลาการทำงานและสถานที่ทำงานให้ยืดหยุ่นได้ เช่น มีตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Scheduling) พนักงานสามารถเลือกตารางเวลาในการทำงานในเหมาะสมกับลักษณะการใช้ชีวิต (Lifestyle) ได้มากขึ้น การที่องค์การอนุญาตให้พนักงานทำงานนอกสถานที่เดิมหรือสถานที่ทำงานหลัก โดยใช้เทคโนโลยีหรือคอมพิวเตอร์ มาช่วยในการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์การ ก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การ เกิดการทำงานร่วมกันมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์ ผู้วิจัยเสนอว่าในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูง ซึ่งเกิดจากสภาวะการทำงานที่มีการกำหนดทั้งเวลาและสถานที่ชัดเจน เช่น พนักงานบัญชี พนักงานทรัพยากรบุคคล พนักงานรักษาความสะอาด เป็นต้น เพื่อทราบถึงระดับและปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การ

5.3.2.2 เนื่องจากตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษานี้คือการทำงานที่ยืดหยุ่น ผู้วิจัยเสนอว่าในการศึกษาครั้งถัดไปควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเพิ่มเติม เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ความท้าทายในงาน เป็นต้น

5.3.2.3 เนื่องจากการศึกษาวิจัยนี้เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยเสนอว่าในการศึกษาครั้งถัดไปควรศึกษาเพื่อหาสมการที่ใช้ใน

การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การจากการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ ซึ่งจะทำให้องค์การทราบถึงระดับการพยากรณ์ของการทำงานที่ยืดหยุ่น ทำให้เข้าใจตัวแปรอิสระนี้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กานต์ บุญศิริ. (2563). *การทำงานที่บ้าน (Work From Home).* สืบค้นวันที่ 18 กรกฎาคม 2565. จาก https://www.stou.ac.th/SchoolsWeb/commarts/Uploaded File/ 413311_ดร.กานต์กับการทำงานที่บ้านWorkFromHome.pdf

กุลนิษฐ์ เสถียรโกเศศ และ ธิดาทิพย์ ปานโรจน์. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ครั้งที่ 9 *สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวดราชบุรี.*

ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โชคชัย ธาตุไพบูลย์. (2564). *ปัจจัยกำหนดรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ และการวัดประสิทธิผลการทำงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐาปะนันท์ โรจนาภรณ์, สนิทนุช นิยมศิลป์ และภูวนาถ บางพาน. (2565). การศึกษาความต้องการของพนักงานในการทำงานแบบยืดหยุ่น กรณีศึกษาหน่วยงานบริการธุรกิจของบริษัทข้ามชาติ. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์*, ปีที่ 5(1), 73-85.

ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.* ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นราธิป วัฒนภาพ และ ประวีณา คาไช. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมระดับ 4-5 ดาว เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, ปีที่ 15(1), 165-182.

นัฏฐิกา บุญรักษาสัตย์. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home).* สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

นันทา เศรษฐปราโมทย์ และ ธีรภัทร หริรัตน์. (2549). *สถิติ.* กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการสถิติ. คณิตศาสตร์สถิติ.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : จามจุรี โปรดักท์.

ปราณี หลำเบ็ญสะ. (2559). *การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล.* โครงการบริการวิชาการ ท่าสาบโมเดล. สาขาวิชาการวัดและประเมินผล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปุริศ ขันธเสมา. (2563). *ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาด โควิด -19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนังงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

เพียงพิชญ์ ดวงแก้ว. (2559). *การศึกษาเรื่องความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา : บริษัท เอ็กซ์ออน ประเทศไทย จำกัด.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรรณา วิจิตร, เธียรรัตน์ ธีร์ระพิบูล และ ณัฐพล ฉายศิริ. (2564). รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักป้องกันและควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.2 พิษณุโลก,* ปีที่ 8(1), 30-42.

วิกรานต์ จรทะผา. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซเลสติกา (ประเทศไทย) จำกัด.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมเกียรติ รักคง. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผลิตสุขภัณฑ์.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอย่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส(ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน).* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ภาษาอังกฤษ

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

Brewer, A. M. (1995). Developing commitment between manager and employees. *Journal of Managerial Psychology,* 11(4), 26-34.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.

Clarke, S. and Holdsworth, L. (2017). Flexibility in the Workplace: Implications of flexible work arrangements for individuals, teams and organizations. *Alliance Manchester Business School*, University of Manchester.

Delobbe, N. and Vandenberghe, C. (2000). A Four-Dimensional Model of Organizational Commitment among Belgian Employees. *European Journal of Psychological Assessment*, 16 (2), 125–138

Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019, 2019/09/01/). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics,* 25(3), 144-150. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001

Hill EJ, Grzywacz JG, Allen S, Blanchard VL, Matz-Costa C, Shulkin S and Pitt-Catsouphes M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility, Community, *Work and Family*, 11:2, 149-163, DOI: 10.1080/13668800802024678

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30:607-610.

Weideman, M. and Hofmeyr, K.B. (2020). The influence of flexible work arrangements on employee engagement: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management.* 18(0), a1209. https://doi.org/10.4102/sajhrm. v18i0.1209

Yeaman. J. N. (2021). The Impact of Flexible Work Arrangements on Employee Engagement among Higher Education Professional Staff. Dissertation. *Doctor of Education in Educational Leadership*. East Carolina University.

ภาคผนวก ก

หนังสืออนุมัติหัวข้อและโครงการสารนิพนธ์

ประกาศคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
เรื่อง อนุมัติหัวข้อ และโครงงานสารนิพนธ์ ประจำภาคเรียนที่ ๑/๒๕๖๕

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อนุมัติหัวข้อและโครงการสารนิพนธ์ ระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน ๑ โครงการ ดังนี้

ชื่อ – สกุล รหัสประจำตัว	หัวข้อสารนิพนธ์	คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์	วันที่อนุมัติ
๖๔-๐๘๐๓๑๘-๕๖๑๗-๑ นายสุทธิพันธ์ ภัสสร	ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	รศ.ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์	๒๒ ส.ค. ๒๕๖๕

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์
- หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์
- หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ทว. 010 /2566 **วันที่** มกราคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นายสุทธิพันธ์ ภัสสร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.กานต์ชนก วรรธนะสิน)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ศป. 057 /2566 **วันที่** 23 มกราคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นายสุทธิพันธ์ ภัสสร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ศป. 050/2566 **วันที่** 23 มกราคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นายสุทธิพันธ์ ภัสสร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์

ที่ อว ๗๑๐๖/ ๑๖๑

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน Deputy Managing Director บริษัท กสิกร เทคโนโลยี กรุ๊ป เซเครเทเรียต จำกัด

ด้วย นายสุทธิพันธ์ ภัสสร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

มพ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๘๑-๕๙๑-๙๒๙๘

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๖๐

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการฝ่าย สายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้วย นายสุทธิพันธ์ ภัสสร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๘๑-๕๙๑-๙๒๙๘

ภาคผนวก ค

- การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
- ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถามของแบบสอบถาม งานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์
- ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชของแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

เกณฑ์การให้คะแนน

+1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการ

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการ

-1 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการ

ตารางที่ ค-1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานที่ยืดหยุ่น

ข้อ	คำถาม	IOC
1	ท่านสามารถเลือกกำหนดวันทำงาน โดยชั่วโมงการทำงานยังครบตามที่บริษัทกำหนด	1.00
2	ท่านสามารถเลือกเวลาเริ่มต้นทำงานและเลิกงานได้อย่างอิสระ โดยชั่วโมงการทำงานยังครบตามที่บริษัทกำหนด	1.00
3	ท่านสามารถเลือกเวลาพักได้เอง โดยชั่วโมงการทำงานยังครบตามที่บริษัทกำหนด	1.00
4	ท่านไม่จำเป็นต้องเข้าทำงานในสถานที่ทำงานเดิมหรือสถานที่ทำงานหลักทุกวัน	1.00
5	ท่านเลือกที่จะทำงานจากที่บ้านได้	1.00
6	ท่านเลือกที่จะไปนั่งทำงานในสาขาย่อยอื่นๆ ได้	1.00
7	ท่านสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ ที่สามารถทำงานได้สำเร็จ	1.00
8	ท่านสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ โดยใช้เทคโนโลยีติดต่อสื่อสารกับบริษัท	1.00

ตารางที่ ค-2 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความความผูกพันต่อองค์การ

1	ท่านรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้อย่างแรงกล้า	1.00
2	ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านอารมณ์กับองค์การนี้ เช่น มีความสุข อบอุ่นใจ	1.00
3	การทำงานในองค์การนี้ มีความหมายต่อตัวท่านมาก	1.00
4	ท่านรู้สึกสนุกเมื่อได้พูดคุยกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับองค์การของท่าน	1.00
5	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ในการทำงานในองค์การแห่งนี้	1.00
6	ท่านรู้สึกมีความสุขที่จะใช้เวลาที่เหลือในอาชีพการงานของท่านกับองค์การนี้	1.00
7	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์การเป็นเสมือนปัญหาของท่าน	1.00
8	ท่านยังคงทำงานองค์การนี้ต่อไปเพราะการลาออกทำให้ท่านเสียผลประโยชน์หรือองค์การอื่นไม่ได้ให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่าองค์การนี้	1.00
9	ตอนนี้การทำงานกับองค์การนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับท่าน	1.00
10	เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากองค์การนี้ แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ท่านต้องการก็ตาม	1.00
11	ท่านกลัวผลที่จะเกิดขึ้นตามมา หากท่านลาออกจากองค์การนี้ โดยปราศจากงานอื่นรองรับ	1.00
12	ท่านคิดว่าผลที่ตามมาของการลาออกจากองค์การนี้คือ การสูญเสียสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ตอนนี้	1.00
13	ท่านมีความผูกพันกับองค์การนี้เพราะค่านิยมของท่านสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ	1.00
14	ตั้งแต่ที่ท่านทำงานองค์การแห่งนี้ ค่านิยมของท่านกับค่านิยมขององค์การมีความคล้ายคลึงกันมาก	1.00
15	ท่านชอบที่จะทำงานองค์การนี้ เพราะว่าท่านชื่นชอบค่านิยมที่องค์การยึดถือ	1.00
16	ถ้าค่านิยมขององค์การนี้ต่างกันกับของท่าน ท่านอาจจะไม่ทำงานที่องค์การนี้	1.00
17	ท่านไม่เห็นเหตุผลที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์การ เว้นแต่ว่าท่านจะได้รับประโยชน์ในทางใดทางหนึ่ง	1.00
18	มุมมองส่วนตัวของท่านเกี่ยวกับองค์การแห่งนี้แตกต่างจากที่ท่านแสดงต่อสาธารณะ	0.67

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถามของแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศธนาคารพาณิชย์

ตารางที่ ค-3 ค่า Corrected Item-total Correlation และค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการทำงานที่ยืดหยุ่น

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้อย่างแรงกล้า	0.579	0.896
2	ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านอารมณ์กับองค์การนี้ เช่น มีความสุข อบอุ่นใจ	0.786	0.875
3	การทำงานในองค์การนี้ มีความหมายต่อตัวท่านมาก	0.595	0.894
4	ท่านรู้สึกสนุกเมื่อได้พูดคุยกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับองค์การของท่าน	0.708	0.883
5	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ในการทำงานในองค์การแห่งนี้	0.774	0.878
6	ท่านรู้สึกมีความสุขที่จะใช้เวลาที่เหลือในอาชีพการงานของท่านกับองค์การนี้	0.535	0.9
7	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์การเป็นเสมือนปัญหาของท่าน	0.825	0.872
8	ท่านสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ โดยใช้เทคโนโลยีติดต่อสื่อสารกับบริษัท	0.717	0.884

ตารางที่ ค-4 ค่า Corrected Item-total Correlation และค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความความผูกพันต่อองค์การ

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้อย่างแรงกล้า	0.737	0.918
2	ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านอารมณ์กับองค์การนี้ เช่น มีความสุข อบอุ่นใจ	0.714	0.918
3	การทำงานในองค์การนี้ มีความหมายต่อตัวท่านมาก	0.803	0.917
4	ท่านรู้สึกสนุกเมื่อได้พูดคุยกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับองค์การของท่าน	0.607	0.921
5	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ในการทำงานในองค์การแห่งนี้	0.748	0.918
6	ท่านรู้สึกมีความสุขที่จะใช้เวลาที่เหลือในอาชีพการงานของท่านกับองค์การนี้	0.749	0.917
7	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์การเป็นเสมือนปัญหาของท่าน	0.595	0.921
8	ท่านยังคงทำงานองค์การนี้ต่อไปเพราะการลาออกทำให้ท่านเสียผลประโยชน์ หรือองค์การอื่นไม่ได้ให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่าองค์การนี้	0.577	0.921
9	ตอนนี้การทำงานกับองค์การนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับท่าน	0.614	0.92
10	เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากองค์การนี้ แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ท่านต้องการก็ตาม	0.167	0.93
11	ท่านกลัวผลที่จะเกิดขึ้นตามมา หากท่านลาออกจากองค์การนี้ โดยปราศจากงานอื่นรองรับ	0.387	0.926
12	ท่านคิดว่าผลที่ตามมาของการลาออกจากองค์การนี้คือการสูญเสียสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ตอนนี้	0.321	0.927

ตารางที่ ค-4 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
13	ท่านมีความผูกพันกับองค์การนี้เพราะค่านิยมของท่านสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ	0.358	0.926
14	ตั้งแต่ที่ท่านทำงานองค์การแห่งนี้ ค่านิยมของท่านกับค่านิยมขององค์การมีความคล้ายคลึงกันมาก	0.793	0.916
15	ท่านชอบที่จะทำงานองค์การนี้ เพราะว่าท่านชื่นชอบค่านิยมที่องค์การยึดถือ	0.772	0.917
16	ถ้าค่านิยมขององค์การนี้ต่างกันกับของท่าน ท่านอาจจะไม่ทำงานที่องค์การนี้	0.791	0.916
17	ท่านไม่เห็นเหตุผลที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์การเว้นแต่ว่าท่านจะได้รับประโยชน์ในทางใดทางหนึ่ง	0.469	0.923
18	มุมมองส่วนตัวของท่านเกี่ยวกับองค์การแห่งนี้แตกต่างจากที่ท่านแสดงต่อสาธารณะ	0.695	0.918

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชของแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

ตารางที่ ค-5 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	**ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient)**
การทำงานที่ยืดหยุ่น	0.866
ความความผูกพันต่อองค์การ	0.925

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธนาคารพาณิชย์

<u>คำ</u>
<u>ชี้แจง</u>

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้
อายุงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานที่ยืดหยุ่น จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ อายุงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20-30 ปี ☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพการสมรส

☐ โสด ☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน
☐ หม้าย / หย่าร้าง ☐ แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ ปวช. ☐ ปวส.
☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

5. รายได้ต่อเดือน

☐ ไม่เกิน 20,000 บาท ☐ 20,001-40,000 บาท

☐ 40,001-60,000 บาท ☐ มากกว่า 60,000 บาท

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1-5 ปี

☐ 6-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

7. ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

☐ ระดับปฏิบัติการ ☐ ระดับหัวหน้าส่วน ☐ ระดับรองผู้อำนวยการ

☐ ระดับผู้อำนวยการ ☐ ระดับผู้อำนวยการอาวุโส ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานที่ยืดหยุ่น

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ระดับความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้าน เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น						
1	ท่านสามารถเลือกกำหนดวันทำงาน โดยชั่วโมงการทำงานยังครบตามที่บริษัทกำหนด					
2	ท่านสามารถเลือกเวลาเริ่มต้นทำงานและเลิกงานได้อย่างอิสระ โดยชั่วโมงการทำงานยังครบตามที่บริษัทกำหนด					
3	ท่านสามารถเลือกเวลาพักได้เอง โดยชั่วโมงการทำงานยังครบตามที่บริษัทกำหนด					
ด้าน สถานที่การทำงานที่ยืดหยุ่น						
4	ท่านไม่จำเป็นต้องเข้าทำงานในสถานที่ทำงานเดิมหรือสถานที่ทำงานหลักทุกวัน					
5	ท่านเลือกที่จะทำงานจากที่บ้านได้					
6	ท่านเลือกที่จะไปนั่งทำงานในสาขาย่อยอื่น ๆ ได้					
7	ท่านสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ ที่สามารถทำงานได้สำเร็จ					
8	ท่านสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ โดยใช้เทคโนโลยีติดต่อสื่อสารกับบริษัท					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตัวเลือกเพียงข้อเดียวในแต่ละข้อที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย 1=เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้าน ความผูกพันทางจิตใจ						
1	ท่านรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้อย่างแรงกล้า					
2	ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านอารมณ์กับองค์การนี้ เช่น มีความสุข อบอุ่นใจ					
3	การทำงานในองค์การนี้ มีความหมายต่อตัวท่านมาก					
4	ท่านรู้สึกสนุกเมื่อได้พูดคุยกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับองค์การของท่าน					
5	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ในการทำงานในองค์การแห่งนี้					
6	ท่านรู้สึกมีความสุขที่จะใช้เวลาที่เหลือในอาชีพการงานของท่านกับองค์การนี้					
7	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์การเป็นเสมือนปัญหาของท่าน					
ด้าน ความผูกพันในการคงอยู่กับองค์การ						
8	ท่านยังคงทำงานองค์การนี้ต่อไปเพราะการลาออกทำให้ท่านเสียผลประโยชน์ หรือองค์การอื่นไม่ได้ให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่าองค์การนี้					
9	ตอนนี้การทำงานกับองค์การนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับท่าน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้าน ความผูกพันในการคงอยู่กับองค์การ						
10	เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากองค์การนี้ แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ท่านต้องการก็ตาม					
11	ท่านกลัวผลที่จะเกิดขึ้นตามมา หากท่านลาออกจากองค์การนี้ โดยปราศจากงานอื่นรองรับ					
12	ท่านคิดว่าผลที่ตามมาของการลาออกจากองค์การนี้คือ การสูญเสียสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ตอนนี้					
ด้าน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์การ						
13	ท่านมีความผูกพันกับองค์การนี้เพราะค่านิยมของท่านสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ					
14	ตั้งแต่ที่ท่านทำงานองค์การแห่งนี้ ค่านิยมของท่านกับค่านิยมขององค์การมีความคล้ายคลึงกันมาก					
15	ท่านชอบที่จะทำงานองค์การนี้ เพราะว่าท่านชื่นชอบค่านิยมที่องค์การยึดถือ.					
16	ถ้าค่านิยมขององค์การนี้ต่างกันกับของท่าน ท่านอาจจะไม่ทำงานที่องค์การนี้					
ด้าน การมุ่งหวังผลรางวัล						
17	ท่านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานเช่นการให้บริการที่ดีขึ้น เพราะท่านคาดหวังจะได้รับรางวัลจากบริษัท					
18	ท่านแสดงความคิดเห็นต่อองค์การของท่านอย่างตรงไปตรงมาในสื่อสังคม (ออนไลน์)					

ขอขอบพระคุณทุกท่านสำหรับการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นายสุทธิพันธ์ ภัสสร

ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศธนาคารพาณิชย์

สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติด้านการศึกษา

: เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเงิน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

: ศิลปศาสตรบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

: วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำแหน่งงานปัจจุบัน

: Deputy Managing Director, KASIKORN Business-Technology Group.