



ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน  
ในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND QUALITY OF WORK LIFE ASSOCIATED WITH  
WORKING EFFICIENCY ON HYBRID WORKING OF OFFICE WORKER IN BANGKOK  
METROPOLITAN AREAS

กฤษฎวรรณ เมฆใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน  
ในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND QUALITY OF WORK LIFE ASSOCIATED WITH  
WORKING EFFICIENCY ON HYBRID WORKING OF OFFICE WORKER IN BANGKOK  
METROPOLITAN AREAS



KRITSAWAN MAKMAI

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
(Business Administration(Management))  
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ  
ผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร  
ของ  
กฤษฎวรรณ เมฆใหม่

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน  
(อาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล) (ดร.คมกริช นันทะโรจวงศ์)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์)

ชื่อเรื่อง	ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	กฤษฎวรรณ เมฆใหม่
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ภูธิป มีถาวรกุล

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยสุด และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1.ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด ไม่มีบุตรในความดูแล มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 – 25,000 บาท 2.มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี 3.พนักงานออฟฟิศที่มีเพศ ช่วงอายุ อาชีพ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4.ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 5.คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร , คุณภาพชีวิตการทำงาน,ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน

Title	ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND QUALITY OF WORK LIFE ASSOCIATED WITH WORKING EFFICIENCY ON HYBRID WORKING OF OFFICE WORKER IN BANGKOK METROPOLITAN AREAS
Author	KRITSAWAN MAKMAI
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Dr. Phutip Meethavornkul

The purpose of this research is to study organizational commitment and the quality of work life associated with the working efficiency on hybrid working among office workers in the Bangkok metropolitan area. The sample groups used in this study included 400 office workers in Bangkok using hybrid working by using a questionnaire as a tool for data collection. The statistics used in the descriptive data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested with an independent sample t-test, One-Way Analysis of Variance and the Pearson Correlation. The study found the following: (1) the majority of employees in the sample of 222 were female, 21-30 years, held a Bachelor's degree, single, no children, and an average monthly income between 15,001-25,000 Baht; (2) most employees had organizational commitment and quality of work life at a high level and working efficiency on hybrid work at a good level; (3) employees of a different gender, age, and job characteristics had different overall working efficiency on hybrid work with a significance of 0.05; and (4) organizational commitment was positively correlated with working efficiency on the hybrid working of office workers with a statistical significance of 0.01 at a medium-level; and (5) the quality of work life was positively correlated with working efficiency on hybrid work among office workers with a statistical significance of 0.01 at a medium level.

Keyword : Organizational commitment Quality of work life Working efficiency Hybrid working

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีโดยได้รับความช่วยเหลือจากอาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล อาจารย์ที่ปรึกษา

สารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ อาจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุล ประหยัด และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกฤษ นันทโรงพงส์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะ ข้อเสนอต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุก ท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบคุณคุณพ่อ คุณแม่และพี่เกมสำหรับการสนับสนุนการเรียนในครั้งนี้ และเป็นกำลังใจ สำคัญให้ฝ่าฟันทุกปัญหาไปได้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามของงานวิจัยนี้ ที่ช่วยให้ความเห็น เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำ ความเห็นของท่านไปศึกษาต่อยอดได้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและ สนใจ และสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดเพื่อพัฒนาความรู้ต่อไปได้

กฤษฎวรรณ เมฆใหม่

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ .....	ฅ
บทที่ 1 .....	1
บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	4
ความสำคัญของการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	5
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง .....	5
ตัวแปรที่ศึกษา .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	11
สมมติฐานการวิจัย.....	12
บทที่ 2 .....	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13



1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	13
2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	17
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	19
2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร.....	22
2.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	23
3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	24
3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	24
3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	26
3.3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	29
3.4 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	31
4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	32
4.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน.....	32
4.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	35
5.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน.....	39
5.1 ความหมายของการทำงานแบบผสมผสาน.....	39
5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน.....	39
งานวิจัยและบทความจากต่างประเทศ.....	40
ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	45
ความสัมพันธ์ระหว่างประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงาน.....	45
ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	45
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	46

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร	47
ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน	48
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้การวิจัย	49
บทที่ 3.....	51
วิธีการดำเนินวิจัย.....	51
1.การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	51
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	51
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	51
วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง.....	51
ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	52
2.การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	53
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
ขั้นตอนการในสร้างเครื่องมือวิจัย.....	58
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
4. การจัดทำข้อมูล.....	60
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	66
ความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	66
บทที่ 4.....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	68
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	72
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	75
ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน .....	82
ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 7 ข้อ.....	85
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	100
บทที่ 5.....	103
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	103
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	103
ความสำคัญของการวิจัย .....	103
สมมติฐานการวิจัย.....	104
สรุปผลการวิจัย.....	104
อภิปรายผลการวิจัย .....	112
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย .....	121
ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป.....	123
บรรณานุกรม .....	125
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	136
ภาคผนวก ข หนังสือการยกเว้นการรับรองจริยธรรมในมนุษย์.....	143
ประวัติผู้เขียน.....	145

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนความถี่ และคำร้อยละ เกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	68
ตาราง 2 จำนวนความถี่ และคำร้อยละ เกี่ยวกับช่วงระดับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	69
ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	69
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนบุตรใน ความดูแล .....	70
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา สูงสุด .....	70
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ.....	71
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน .....	71
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อ มั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร .....	72
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร.....	73
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร .....	74
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม .....	75
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความสะดวก .....	76
ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน.....	77

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล .....	77
ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม .....	78
ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล .....	79
ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว .....	80
ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม .....	81
ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานด้านคุณภาพงาน .....	82
ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน ด้านปริมาณงาน .....	83
ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ในรูปแบบผสมผสาน ด้านเวลา .....	83
ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพกรในรูปแบบผสมผสาน ด้านค่าใช้จ่าย .....	84
ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามเพศ .....	86
ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test .....	87
ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้ One way ANOVA .....	88

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานต่อองค์การของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) .....	89
ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละสถานภาพโดยใช้ Levene's test .....	90
ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละสถานภาพสมรสโดยใช้ Brown-Forsythe .....	90
ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละจำนวนบุตรในความดูแลโดยใช้ Levene's test.....	91
ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละจำนวนบุตรในความดูแลโดยใช้ Brown-Forsythe.....	92
ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้ Levene's test.....	93
ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้ Brown Forsythe.....	93
ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามอาชีพ .....	94
ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ Levene's test.....	95

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ ผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละรายได้เฉลี่ย โดยใช้ Brown- Forsythe .....	96
ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร .....	97
ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร .....	99
ตาราง 38 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	100



## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	11
ภาพประกอบ 2 แสดงแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กร (Model of Organizational Commitment) ที่มา : Steers (1977, P.46-47) .....	21





## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

จากวิกฤติโรคโควิด-19 ที่แพร่ระบาดไปทั่วโลกนั้นส่งผลให้ผู้คนในสังคมจำเป็นต้องปรับตัว เกิดชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ที่ทำให้ชีวิตประจำวันเดิมนั้นต้องเปลี่ยนแปลงไป มีการรักษาระยะห่างระหว่างกัน (Social Distancing) และต้องปฏิบัติตามมาตรการการป้องกัน และควบคุมการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างเคร่งครัด การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานนั้นถือเป็นหนึ่งในการปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์โรคระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เห็นได้ชัดที่สุด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชนก็จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และผ่านพ้นวิกฤติไปได้ ได้แก่ การทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน หรือ Work from home สำหรับบริษัทในประเทศไทย บริษัทเอกชนหลายแห่งรวมถึงหน่วยงานภาครัฐในหลายภาคส่วนต่างขานรับแนวทางดังกล่าว ด้วยการประกาศนโยบายให้พนักงานที่สามารถทำงานที่บ้านได้ภายใต้สถานการณ์วิกฤติดังกล่าว นั้น

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอย่างกระทันหันนี้ ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ สำหรับเชิงบวกเช่น การทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน นอกจากจะลดการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสโควิด-19 แล้วยังสามารถประหยัดเวลาในการเดินทางมาทำงาน พนักงานจึงสามารถจัดสรรเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นได้ เป็นต้น และในเชิงลบเช่น เป็นการสร้างภาระให้กับพนักงานที่จำเป็นต้องเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี, เกิดความเครียดจากการขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือพนักงานบางรายอาจเกิดการขาดสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) เนื่องจากพนักงานไม่สามารถจัดการหรือแบ่งแยกเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้ (ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล, 2564) เป็นผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน หรืออาการ Burnout Syndrome ซึ่งภาวะความเครียดดังกล่าวนี้ ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นโรคใหม่จากองค์การอนามัยโลก (WHO) โดยเป็นผลจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน จนบางครั้งรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ เป็่อนนายรู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ (กรมสุขภาพจิต, 2564)เกิดความเครียดสะสม และส่งผลกระทบต่อพนักงานทางด้านสุขภาพกายและใจเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงหมดกำลังใจในการทำงาน และลาออกได้ในที่สุด

ประกอบกับในปัจจุบัน สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เริ่มคลี่คลายและลดความรุนแรงลง เข้าสู่ช่วงหลังสถานการณ์ Covid-19 (Post Covid) เกิดชีวิตวิถีถัดไปหรือ Next Normal ที่มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อความอยู่รอด เกิดความคุ่นชิน และเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (เสกสันต์ พันธุ์บุญมี, 2565) หลายองค์กรจึงมีนโยบายให้พนักงานกลับเข้ามาทำงานในออฟฟิศตามเดิม จึงอาจเป็นเหตุให้พนักงานบางคนรู้สึกต่อต้าน ไม่ต้องการกลับไปทำงานในสำนักงานตามเดิม เนื่องจากสามารถปรับตัวและคุ่นชินกับรูปแบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน ที่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้เองและได้ทบทวนตัวเองอีกครั้งว่า ชีวิตการทำงานในรูปแบบที่ต้องการเป็นอย่างไร จึงพร้อมที่จะลาออก หากองค์กรยังคงยืนกรานที่จะให้พนักงานกลับเข้าไปทำงานในสำนักงานตามเดิม เห็นได้ชัดจากเหตุการณ์ The great resignation หรือกระแสการลาออกจำนวนมากของพนักงานในสหรัฐอเมริกา อ้างอิงข้อมูลจาก (U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, 2021) รายงานว่าเดือนเมษายนและกรกฎาคม 2564 มีพนักงานที่ลาออกจากงานประจำที่ทำอยู่กว่า 4 ล้านคนในสหรัฐอเมริกา แต่สำหรับในประเทศไทยนั้น อาจจะยังไม่ได้เห็นเป็นตัวเลขการลาออกที่สูงเหมือนในต่างประเทศ แต่ก็เป็นสัญญาณเตือน ให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อรับกับสถานการณ์และมุมมองการใช้ชีวิตของพนักงานที่เปลี่ยนไป โดยหากองค์กรไม่สามารถปรับตัวตามความต้องการของพนักงานได้ทัน อาจเป็นเหตุให้เกิดเหตุการณ์การลาออกครั้งใหญ่ในตลาดแรงงาน และจะยิ่งเพิ่มสูงขึ้นเมื่อการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ลดลงและเศรษฐกิจค่อยๆ ดีขึ้นเนื่องจากมีปัจจัยเสี่ยงที่น้อยลง (Adecco, 2021) องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของพนักงานเป็นสำคัญ เปิดใจรับฟังความต้องการของพนักงาน เพื่อหาจุดตรงกลางร่วมกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน แนวคิดการทำงานในรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน หรือ Hybrid Working จึงเป็นหนึ่งในแนวทางการปรับตัวของหลายองค์กร เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้

สำหรับการทำงานแบบผสมผสานหรือ Hybrid Working นั้นเป็นรูปแบบการทำงานที่ผสมผสานกันระหว่างการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้านและการทำงานที่สำนักงาน เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น โดยการทำงานแบบผสมผสานนี้ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก องค์กรชั้นนำของโลกอย่างเช่น Microsoft และ Google ได้นำรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานนี้มาใช้ด้วยเช่นกัน สำหรับประโยชน์ของการทำงานแบบผสมผสานนั้น เป็นการส่งเสริมให้พนักงานสามารถบริหารจัดการตารางงานได้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เมื่อพนักงานทำงานที่บ้าน จึงลดความอ่อนล้าในการเดินทาง และสามารถจัดจ้อกับงานมากได้

มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็สามารถเข้าไปทำงานที่สำนักงาน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน และยังสามารถใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์สำนักงานและพื้นที่ส่วนกลางของสำนักงานได้อีกด้วย แต่ไม่ว่ารูปแบบการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปเช่นไร สิ่งหนึ่งที่ทุกองค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงอยู่เสมอคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งพนักงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน สนับสนุนการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานให้มีความสุขในการทำงาน เพราะพนักงานคือหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์การ

สำหรับการทำงานรูปแบบผสมผสานนั้น นอกจากจะส่งเสริมการสร้างสมดุลให้พนักงานสามารถบริหารเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัวแล้วนั้น แต่ในอีกมุมหนึ่งอาจเป็นสาเหตุของการลดการมีส่วนร่วม หรือมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันลดลงได้ เนื่องด้วยรูปแบบการทำงานที่ค่อนข้างยืดหยุ่นในแต่ละบุคคลนี้เอง จึงเป็นเหตุให้เวลาเข้าทำงานในสำนักงานอาจไม่ตรงกัน หรือมีการพูดคุยกันผ่านออนไลน์ แต่ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ดังนั้น องค์การจึงควรส่งเสริมการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานด้วยกัน และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ โดยจัดทำนโยบาย หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและตระหนักถึงคุณค่าในตนเองที่มีต่อองค์การ เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เขาจะมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองนั้นได้เป็นพนักงานขององค์การ รวมถึงมีการใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ และจะสนใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอดีกว่าจากองค์การอื่นก็ตาม อีกทั้งการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ถือเป็นปัจจัยที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาาร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์การ โดยมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

ในสถานการณ์แห่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานนี้ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ถือเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับการทำงานในปัจจุบันที่มีปัจจัยต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน เช่น โรคระบาด, ค่าครองชีพที่สูงขึ้น เป็นต้น องค์การจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เนื่องจากพนักงานถือเป็นทรัพยากรหลักที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์การ โดยจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จัดทำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562)

เมื่อพนักงานมีสุขภาพกาย สุขภาพใจและคุณภาพชีวิตที่ดี เขาจะมีความรู้สึกดีต่อองค์กรและต้องการตอบแทนต่อองค์กรด้วยการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ไม่ว่าจะรูปแบบการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร สิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ คือ พนักงาน เพราะพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร โดยไม่เพียงแต่จะมุ่งพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพการทำงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ควรสนับสนุนและสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ต้องการเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปได้ และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สถานการณ์และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กรนั่นเอง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาดังนี้ มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับองค์กร และนำไปใช้ให้เหมาะสม เนื่องจากการทำงานผสมผสาน เป็นการทำงานในรูปแบบใหม่ที่ไม่เพียงแต่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานเท่านั้นแต่ยังต้องคำนึงถึงสุขภาวะของพนักงานที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2550)เพื่อทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

### **ความมุ่งหมายของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ในความดูแล ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ ช่วงระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

### ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับองค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อยอด เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
3. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนองตอบความต้องการพนักงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นสามารถคำนวณได้จากสูตร ไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (Cochran, 1977) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความลาดเคลื่อนร้อยละ 5

#### ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling : SRS) พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน โดยเลือกสุ่มจากเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนสำนักงานและพนักงานออฟฟิศสูงสุด 5 เขต ดังนี้ เขตบางรัก เขตห้วยขวาง เขตสวนหลวง เขตพญาไท และเขตวัฒนา โดยเหตุผลที่เลือก 5 เขตนี้ เนื่องจากเป็นพื้นที่แหล่งสำนักงานเอกชนและเขตชุมชน จึงมีความหนาแน่นของจำนวนพนักงานออฟฟิศอยู่เป็นจำนวนมาก อ้างอิงข้อมูลจาก (Jobthai, 2565) ทั้ง 5 เป็นเขตที่มีข้อมูลการจ้างงานสูงสุดในกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากเขตพื้นที่ที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 แบ่งเป็นท่าละละ 80 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน โดยมีการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรูปแบบการทำงานรูปแบบผสมผสาน หรือเคยมีประสบการณ์การทำงานรูปแบบผสมผสาน

สถานี	จำนวน
เขตบางรัก	80
เขตห้วยขวาง	80
เขตสวนหลวง	80
เขตพญาไท	80
เขตวัฒนา	80
<b>รวม</b>	<b>400</b>

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยจัดทำแบบสอบถาม เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรอิสระมาศึกษา ดังต่อไปนี้

#### 1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.2 ช่วงอายุ

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.4 จำนวนบุตรในความดูแล

1.1.5 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.1.6 อาชีพ

1.1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

#### 1.2 ความผูกพันต่อองค์กร

1.2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2.2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

1.2.3.ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

### 1.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3.1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ

1.3.2.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัย

1.3.3.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.3.4.โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

1.3.5.การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

1.3.6.สิทธิส่วนบุคคล

1.3.7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

1.3.8.ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรตามมาศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านคุณภาพงาน

2.2 ด้านปริมาณงาน

2.3 ด้านเวลา

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง พนักงานบริษัทเอกชน และ พนักงานในหน่วยงานภาครัฐที่ทำงานในสำนักงาน

2. การทำงานรูปแบบผสมผสาน หมายถึง รูปแบบการทำงานที่ผสมผสานกันระหว่างการทำงานในสำนักงานและการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from Home) เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานให้พนักงานมากยิ่งขึ้น

3. พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน หมายถึง พนักงานบริษัทเอกชน และ พนักงานในหน่วยงานภาครัฐ ที่มีรูปแบบการทำงานผสมผสานกันระหว่างการทำงานในสำนักงานและการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from Home)

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมและทัศนคติความรู้สึกรู้สึกของบุคคลต่อองค์กรที่มีความที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน โดยการทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีความเชื่อมั่น ศรัทธา จงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

4.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับ สนับสนุนและพอใจกับนโยบายการบริหารงานขององค์กรถึงแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงมีความเชื่อมั่น และค่านิยมของตนที่สอดคล้อง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับค่านิยมขององค์กร

4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานนั้นใช้ความสามารถและความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ โดยอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจในงานที่ค่อนข้างยากเพื่อให้งานสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญให้ องค์กร ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และจะรู้สึกไม่ดีเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์กรในแง่ลบ โดยมีความปรารถนาให้องค์กร ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าตนจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือแม้หากองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะยังมีความเต็มใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยใส่ใจต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานและตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน โดยสามารถแบ่งได้ 8 ด้านดังนี้

5.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบที่มีความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับจากองค์กร มีความเพียงพอต่อการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

5.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ถูกละเลย และมีความปลอดภัยต่อร่างกายของพนักงาน ภายในองค์กร มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม มีมาตรการป้องกันอันตราย เพื่อให้พนักงานเกิด



ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน และรวมถึงการสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

5.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองจนประสบความสำเร็จ และเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.4 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่องค์กรให้โอกาสพนักงาน ได้รับการเสริมสร้างพัฒนาทักษะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของพนักงาน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า และรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน หรือเมื่อเกิดปัญหาสามารถได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5.6 สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง บุคลากร หรือพนักงานนั้นมีสิทธิ และปกป้องสิทธิของตนเองได้ รวมถึงได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค เคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน และมีการกำหนดมาตรฐานการให้ผลตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมตามความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างยุติธรรม

5.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดสรรเวลาสำหรับกิจกรรมต่างๆในชีวิตได้อย่างสมดุล โดยมีสัดส่วนเวลาที่เหมาะสมระหว่างเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวในแต่ละวัน และสามารถรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการทำงานได้ตามกำหนด

5.8 คำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมการทำงานขององค์กร ที่มีส่วนร่วมในการรักษา สนับสนุน ให้การช่วยเหลือรับผิดชอบต่อสังคม และตอบแทนสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สังคม

6. ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจตามเป้าหมายขององค์กร แม้ว่ารูปแบบการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปแบบใด แต่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้จะต้องมีคุณภาพ ปริมาณงานเป็นไปตามที่วางแผนไว้ ประหยัดเวลา และสิ้นเปลืองต้นทุนน้อยที่สุด

6.1 ด้านคุณภาพงาน หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีการผิดพลาดหรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุดตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด รวมทั้งมีการปรับระบบการวัดและประเมินผล การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน เพื่อนำมาประเมินคุณภาพงาน และปรับปรุงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

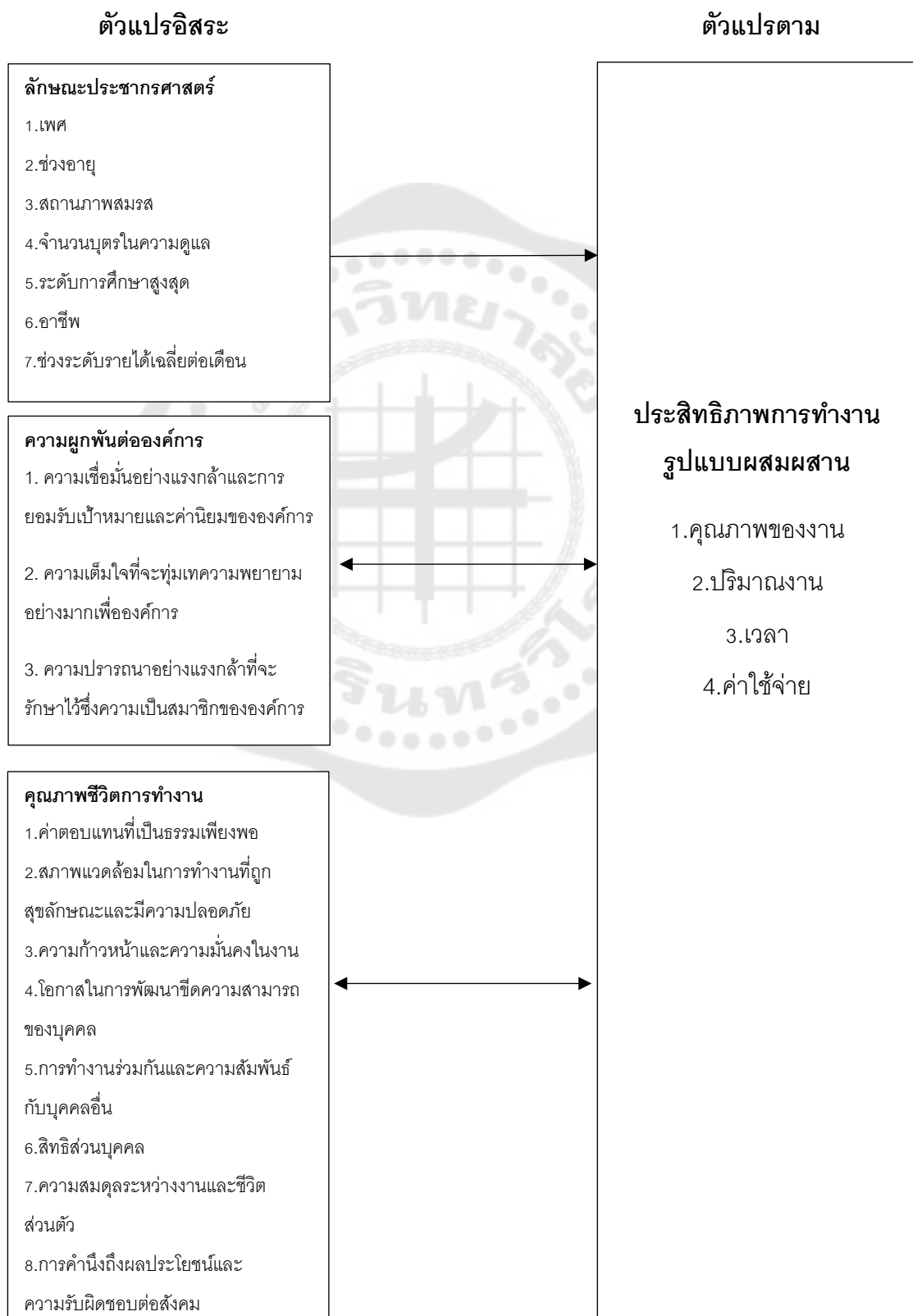
6.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย ที่สามารถทำให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ โดยปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะต้องสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

6.3 ด้านเวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพ และปริมาณของงาน โดยสนับสนุนการบริหารจัดการ และวางแผนเวลาให้ดำเนินงานเสร็จทันกำหนด ให้คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป และได้ผลงานตามเป้าหมาย

6.4 ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ในการดำเนินงานสามารถวางแผนควบคุมค่าใช้จ่าย โดยใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า สามารถลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ โดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร” มีกรอบแนวคิดวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานออฟฟิศที่มีเพศ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตรในครอบครัว ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ ช่วงระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน

2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 5.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน
- 6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

Kotler (2000) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลจะปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินการทางการตลาด มีปัจจัยดังนี้

1. เพศ (Gender) เพศที่แตกต่างกัน มีทัศนคติการรับรู้และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่างกัน โดยเพศชาย มีลักษณะแห่งความเป็นผู้นำและมีความรับผิดชอบ ด้วยบทบาทของการเป็นหัวหน้าครอบครัวส่วนหญิงนั้น มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มของการเป็นผู้ตาม มีความเชื่อมั่นในตนเองน้อยกว่าเพศชาย

2. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภทแฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจสินค้าที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ เป็นต้น

3. สถานภาพการสมรส (Status) เป็นสถานภาพของบุคคลต่างๆ โดยในการดำเนินการทางการตลาด จะต้องมีการพิจารณาถึงประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้เพื่อทำให้เกิดการนำเสนอขายสินค้าและบริการต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคคล รวมถึงเหมาะสมกับสถานภาพทางครอบครัวประเภทต่างๆ ด้วย

4. ระดับการศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับการศึกษาจะเป็นตัวกลางหรือเป็นตัววัดระดับความคิดเห็นระดับทัศนคติหรือระดับของความคิดของผู้บริโภคเป็นอย่างมาก

5. อาชีพ (Occupation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เพราะอาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็น และความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน

6. รายได้ (Income) หรือสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับรายได้จะเป็นการแสดงออกถึงระดับทางด้านสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้า และบริการที่ตัดสินใจเลือกบริโภค

7. จำนวนบุตรในความดูแล และขนาดของครอบครัว เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากขนาดของครอบครัวที่แตกต่างกัน เช่น การมีบุตรหลานจำนวนที่แตกต่างกันย่อมมีความต้องการ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชีวิต และการเลือกซื้อสินค้า และบริการต่างๆแตกต่างกันตามความเหมาะสม และตามลักษณะของขนาดครอบครัวต่างๆ เป็นต้น

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) ได้กล่าวถึง แนวความคิดเรื่องประชากรศาสตร์นั้น เป็นหลักการและทฤษฎีที่มีความเชื่อมโยงและเป็นเหตุเป็นผลกันพฤติกรรมของมนุษย์ โดยปัจจัยในด้านต่างๆที่เป็นปัจจัยภายนอก อาจเป็นสาเหตุให้มีการแสดงออก หรือมีพฤติกรรมการตัดสินใจในด้านต่างๆแตกต่างกันออกไปด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2552) กล่าวว่า การที่บุคคลมีพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกัน เป็นเพราะแต่ละบุคคลมีภูมิหลังเฉพาะบุคคล(Personal background) ที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล หรือมีลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่ต่างกันออกไป เช่น เพศ อายุ ความมีอาวุโสในงานและสถานภาพสมรส โดยปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) จากผลการศึกษาพบว่าบุคคลจะมีผลผลิต(Productivity) สูงได้ เมื่อบุคคลนั้นมีประสบการณ์ในการทำงานสูง แต่ทั้งนี้เมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น อาจเป็นเหตุให้ผลงานของบุคคลนั้นจะลดน้อยได้ และพนักงานที่มีอายุมากจะไม่ต้องการลาออกหรือย้ายงานเนื่องจาก การที่มีระยะเวลาในการทำงานนานเป็นผลทำให้ได้รับค่าตอบแทน ตลอดจนมีสิทธิ์ในสวัสดิการต่างๆเพิ่มขึ้นด้วย โดยพนักงานที่มีอายุมากนั้นมักจะปฏิบัติ

หน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ และมักมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง และนำประสบการณ์การทำงานมาใช้ในการทำงานแต่จากการศึกษาพบว่า ในบางรายมักมีความรู้สึกต่อต้านเทคโนโลยีใหม่ ด้วยปัจจุบันเป็นยุคที่องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นเหตุให้พนักงานที่มีอายุมากต้องออกจากงาน

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันหรือมีความแตกต่างกันน้อยมาก ระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาในการทำงาน รวมถึงทักษะในการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการเรียนรู้ ทั้งนี้ยังพบว่า เพศหญิงมักจะมีลักษณะและการตัดสินใจที่ค่อนข้างอ่อนไหวและคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคาดหวังในผลสำเร็จของงานมากกว่าเพศหญิง และเพศหญิงจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่มีตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible work schedules) และพอใจที่จะทำงานในบางเวลา (Part-time) มากกว่าแบบเต็มเวลา (Full-time) ในกรณีที่มิบุตรในวัยก่อนเข้าเรียน

3. สถานภาพกับการทำงาน (Matital Status and Job performance) มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีแนวโน้มที่จะขาดงานและมีอัตราการออกจากงาน น้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากรู้สึกว่ามีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลครอบครัว ตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2559) ได้กล่าวถึงลักษณะความแตกต่างด้านชีวภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพการสมรส

1. เพศ (Sex) จากการศึกษพบว่า เพศหญิงมีอัตราการขาดงานที่มากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัว ดูแลบุตร จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เพศหญิงมีความจำเป็นที่ต้องขาดงานเพื่อจัดการหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ยังระบุว่า เพศเป็นสิ่งที่ไม่ได้สร้างความขัดแย้งในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้ การเข้าสังคม และภาวะผู้นำ

2. อายุ (Age) จากการศึกษพบว่า ประสิทธิภาพของการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์กับอายุ โดยอายุที่เพิ่มขึ้นเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพของการทำงานนั้นลดลงได้

3. สถานภาพสมรส (Marital Status) จากการศึกษพบว่า ผู้ที่สมรสแล้วจะมีพฤติกรรมการขาดงาน หรือย้ายงานที่น้อยกว่าคนโสด เนื่องจากมีปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงสถานภาพความมั่นคงของครอบครัว โดยการขาดงานหรือย้ายงานบ่อยนั้น อาจทำให้สถานภาพความมั่นคงของครอบครัวลดน้อยลงได้

ปณิศา วิชัยดิษฐ์ (2561) กล่าวว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ว่าเป็นการตัดสินใจของผู้บริโภค ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เพศ (Gender) เพศชาย เพศหญิง และเพศอื่น ๆ จะมีทัศนคติ และมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น เพศชายต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่เพศหญิงต้องการความรัก ความผูกพันจากครอบครัวมากกว่าเพศชาย เป็นต้น

2. อายุ (Age) บุคคลในแต่ละช่วงวัยมีความต้องการที่แตกต่างกัน จากการมีประสบการณ์การใช้ชีวิตแตกต่างกัน

3. วงจรชีวิตครอบครัว (Family Life Cycle: FLC) วงจรชีวิตครอบครัวเป็นขั้นตอนการดำรงชีวิตของบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อความต้องการ ทัศนคติ และค่านิยมของบุคคล ส่งผลให้มีความความต้องการที่แตกต่างกัน

4. สถานภาพการสมรส (Married Status) สถานภาพของบุคคล แบ่งเป็น 3 สถานะ อันได้แก่ 1.โสด 2.สมรส/อยู่ด้วยกัน 3.หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. อาชีพ (Occupation) อาชีพที่แตกต่างของแต่ละบุคคล จะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ

6. รายได้ (Income) เนื่องจากรายได้ของผู้บริโภคถือเป็นตัวชี้วัดอำนาจซื้อตามทฤษฎีอุปสงค์ต่อรายได้ (Income demand) โดยเมื่อบุคคลมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น จะมีแนวโน้มในการบริโภคสินค้าในปริมาณที่เพิ่มขึ้นแปรผันตามรายได้ โดยผู้ที่มีรายได้สูงจะเลือกบริโภคสินค้าที่ดีและมีคุณภาพโดยเน้นภาพลักษณ์ตราสินค้าหรือบริการเป็นหลัก ส่วนผู้ที่มีรายได้ต่ำจะเลือกบริโภคสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความอ่อนไหวต่อราคาเป็นอย่างมาก

7. การศึกษา (Education) ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มในความต้องการที่มีคุณภาพมีมากกว่าผู้มีการศึกษาไม่สูง เนื่องจากจะพิจารณาและตัดสินใจโดยใช้เหตุและผลที่มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาไม่สูง

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์กล่าวมานั้น ผู้วิจัยมีความตั้งใจที่จะศึกษาและนำไปต่อยอดตามแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2552) และ Kotler (2000) ซึ่งเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ โดยนำลักษณะที่สำคัญที่จะช่วยในการกำหนดลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตรในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาลักษณะทาง



ประชากรศาสตร์ เป็นปัจจัยที่นำมาใช้ศึกษาเพื่อนำไปพิจารณาให้เกิดการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อช่วยสร้างเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

## 2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาทบทวนในเรื่องความหมายของความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยและวารสารต่าง ๆ ซึ่งได้มีนักทฤษฎีนักวิชาการและผู้ที่ศึกษาได้ให้นิยาม ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่หลากหลาย ดังต่อไปนี้

ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความคิดและพฤติกรรมการแสดงออกเชิงบวก ให้เห็นต่อความเต็มใจอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงาน และแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมุ่งหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร และถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ก็ยังพร้อมเต็มใจทำงานเพื่อองค์กรต่อไป

เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานนั้นมีต่อองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิถีและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนนั้นได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ยอมเสียสละกำลังกายและกำลังใจ รวมถึงเวลาส่วนตัวเพื่อทุ่มเทให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้ประสบความสำเร็จในงานได้ และจะส่งผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3) ความปรารถนาอย่างมากที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป โดยไม่ต้องการที่จะออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

ขวัญ ประไพ ศรีสาวแห (2550) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความเต็มใจที่จะยอมรับเป้าหมายและยอมรับในค่านิยมขององค์กรอย่างแท้จริง และมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างมากนั้น จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรจะมีความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อองค์กร และจะรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้น จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะพยายามใช้ความสามารถที่มีอยู่มากให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ระดับที่เหนือกว่าคนอื่น

ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์ (2553) กล่าวถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความทุ่มเท ทั้งร่างกายและแรงใจ โดยเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กร สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ตลอดจนพยายามที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกทัศนคติ และค่านิยมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยบุคคลจะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ และมีเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงมีความศรัทธา ยอมรับ เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร อีกทั้งยังมีความรู้สึกภาคภูมิใจในที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ระวีวรรณ ศรีคิด (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมโยงเป็นองค์รวมทั้งร่างกายและจิตใจ มีความปรารถนาดี และมุ่งหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยทุ่มเท เสียสละ มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์กรหรือหน่วยงานอื่นในรูปของค่าตอบแทนหรือสถานภาพความเป็นอิสระหรือผู้ร่วมงานที่ดีกว่าก็ตาม

สรนันท์ บางแสง (2556) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ และยังมีเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ โดยมีความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมองภาพความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของตนด้วย

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมและทัศนคติความรู้สึกรักของบุคคลต่อองค์การที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยินดีที่จะปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การ และรวมถึงการมีแนวคิดที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ โดยการทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่ให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ อีกทั้งยังมีความเชื่อมั่น ศรัทธาจงรักภักดีและรักในองค์การ และรวมถึงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การนั่นเอง

## 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

วรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544) กล่าวว่า การที่บุคคลมีความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์การ บุคคลจะมีพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลที่แสดงออก ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) บุคคลที่มีความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์การสูง จะส่งผลให้เขาเหล่านั้นมีแรงจูงใจการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์การต่ำ ดังนั้นแล้วหากสมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง พวกเขาจะมีแนวโน้มอัตราการขาดงานที่ต่ำ
2. ความตรงต่อเวลาในการทำงานและความทุ่มเทให้กับงาน เมื่อสมาชิกในองค์การมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูง เขาเหล่านั้นจะมีความทุ่มเทให้กับงานมาก โดยเขาจะมีความตั้งใจและเสียสละในการทุ่มเทให้กับงานมากกว่าสมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ
3. การเปลี่ยนงาน โยกย้ายงานของสมาชิกในองค์การ จะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ และเป็นตัวชี้วัดพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเคยได้รับการเชื่อถือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี
4. ความผูกพันต่องาน พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การนั้น มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในงานและมีความผูกพันต่องานสูง เพราะพวกเขาเห็นว่างานคือหนทางซึ่งสมาชิกจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้

H. S. Becker (1960) อ้างถึงใน วิมลรัตน์ อินทะเสย์ (2554) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) เหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เกิดจากบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) เอาไว้โดยระดับของการลงทุนในบางประการ จะผันแปรตามมิติของ

ระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปนั้น จะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ตัวอย่างเช่น ตัวแปรด้านอายุ การทำงานในองค์กร โดยบุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น โดยอาจอยู่ในรูปของเงินเดือน,สวัสดิการ, ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือแม้กระทั่งการที่บุคคลได้อุทิศกำลังกายกำลังใจของตนเพื่อองค์กรตั้งนั้นแล้ว บุคคลที่ทำงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน ย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาในระยะเวลาไม่นาน เพราะบุคคลจะพิจารณาว่า หากเขาลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

Steers (1977) อ้างถึงใน ณิชชา ธงชัย (2563) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของพนักงานในองค์กรที่มีพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์กร และมีค่านิยมที่เหมือนกับคนอื่น ๆ ในองค์กร รวมถึงมีการแสดงออกถึงความทุ่มเทเสียสละแรงกายและแรงใจเพื่อทำกิจกรรมภายในองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการดังนี้

1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีค่านิยมตรงตามที่องค์กรต้องการ และพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองนั้นได้เป็นพนักงานขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

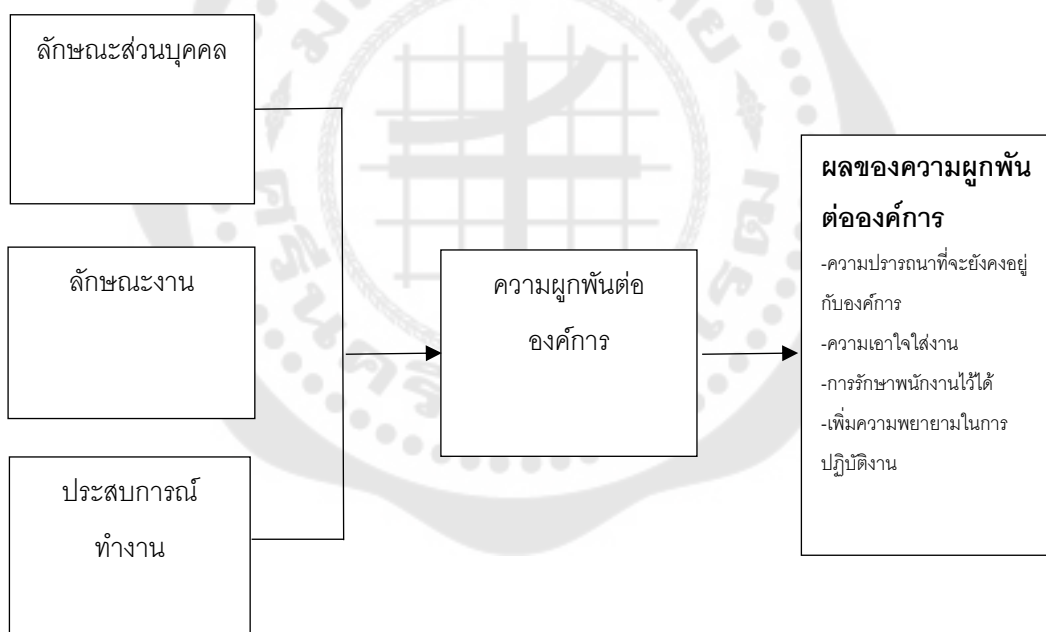
2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง การพยายามอย่างสุดความสามารถของตน เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ที่สุดความสามารถ และเต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานอย่างสุดกำลัง มีการใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้ผลสำเร็จของอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ แต่พนักงานไม่มีความคิดหรือมีความประสงค์ที่จะลาออกจากองค์กร และเต็มใจปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่ นอกจากนี้ Steers ได้นำเสนอแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1.คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่คุณสมบัติของคุณคนนั้นๆ ได้แก่ ความอิสระ การศึกษา อายุ ความชอบ ความต้องการประสบความสำเร็จ

2.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ และปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ทำทนาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และโอกาสก้าวหน้าในงาน

3.ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง เรื่องราวที่บุคคลพบระหว่างการทำงาน โดยเป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร คือ ความรู้สึกว่าคุณมีบทบาท และความสำคัญกับองค์กร รู้สึกมีความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร ที่ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน



ภาพประกอบ 2 แสดงแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กร (Model of Organizational Commitment) ที่มา : Steers (1977, P.46-47)

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในการทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้

### 2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

(BUCHANAN II, 1972) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ องค์การ (Identification) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยตั้งเป้าหมายตนเองให้สอดคล้องกับองค์การ
2. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) หมายถึง การร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติกิจกรรมต่างอย่างเต็มความสามารถ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Miner (1992) อ้างถึงใน อนิรุทธิ ผ่องแผ้ว พิชัย ลัทธศักดิ์ศิริ และ พงษ์ อัครเทวา (2563) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิด องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม เป็นรูปแบบการแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง กล่าวได้ว่าเมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เขาจะรักษาและคงสภาพการเป็นพนักงานไว้
2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น โดยมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

Baron (2003) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน เมื่อองค์การมีการกำหนดให้มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และส่งเสริมให้พนักงานได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อองค์การในระดับสูง
2. ด้านโอกาสในการเลือกงานใหม่ โดยหากบุคลากรมีทางเลือกในการแสวงหา งานใหม่ อาจมีแนวโน้มที่ความผูกพันต่อองค์การลดต่ำลง
3. ด้านลักษณะส่วนบุคคล บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับองค์การมาเป็นระยะเวลานาน มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในผลงานของตน บุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วย
4. ด้านสภาพการทำงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับองค์การมาเป็นระยะเวลานาน มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูง จะมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนและพึงพอใจต่อการประเมินผลงาน และรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการที่ตนได้รับ

## 2.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ณัฐพร กังวาลสิงหนาท (2557) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ ช่วยลดอัตราการขาดงาน (Absenteeism) ลงได้ โดยจากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ หรือมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. ความผูกพันต่อองค์การสามารถลดอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน (Turnover) ลงได้ โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ และไม่ต้องการลาออกจากการงาน

3. ความผูกพันต่อองค์การส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น (Job Performance) โดยความผูกพันต่อองค์การสามารถทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ มีความตั้งใจพยายามที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างแท้จริง โดยต้องการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ

4. งานสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Organization Goal Attainment) โดยเมื่อพนักงานมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การนี้จะเป็นตัวชี้วัดต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยพนักงานมีความตั้งใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ จึงพยายามและมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้สำเร็จ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในแบบสอบถามตามแนวคิดของ Steers (1977) ที่ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการดังนี้ 1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ 3.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อนำปัจจัยดังกล่าวนี้มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาและวัดความผูกพันต่อองค์การซึ่งสามารถนำมาพัฒนาจัดทำเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบและนำมาประยุกต์กับการศึกษาในครั้งนี้

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533) ได้กล่าวว่า การที่พนักงานในแต่ละคนมีภูมิหลังที่เฉพาะและแตกต่างกันไป จึงเป็นเหตุให้ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สำหรับพนักงานบางคนจะให้ความสำคัญกับเนื้อหาของงาน สภาพแวดล้อม รวมถึงให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน ในขณะที่พนักงานบางคนอาจเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต โดยจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การที่พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน และรู้สึกมีความสุขในการทำงาน รวมถึงมีสุขภาวะจิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพที่ดี

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การที่พนักงานมีกำลังกายและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

จิตสุตา มงคลวัฒน์ (2549) กล่าวว่า การที่พนักงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรควรตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน เช่น การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนให้พนักงานมีค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำไปสร้างเสริมประสิทธิผลขององค์กรและส่งเสริมคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ติน ปรัชญานฤทธิ (2550) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร โดยเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัยได้

Husus and Cam , 1985 อ้างถึงใน ศิริประภา นระราแก้ว (2553) ได้ให้มุมมองด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ผลประกอบการที่ดีขององค์กรนั้นจะเกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน มีความพอใจในงานนั้น ๆ สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจอย่างดี ที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอันเนื่องมาจากความมีสุขภาวะทางใจที่ดี (Well Being) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กรสามประการ ดังนี้ 1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2. เป็นขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงเป็นการจูงใจในการทำงานด้วย 3. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



Walton, 1973 อ้างถึงใน ธันยพัฒน์ พิรุณไพบรย (2554) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองของความต้องการของพนักงานและสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน ทั้งในด้านค่าตอบแทน จำนวนชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

Hackman and Suttle , 1977 อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) มีมุมมองว่าการที่บุคลากรในองค์การทุกระดับ ซึ่งรวมไปถึงผู้บริหารหรือเจ้าของสถานประกอบการมีความต้องการในคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นกัน ดังนั้น เมื่อพวกเขาได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะส่งผลถึงสังคมในองค์การ เมื่อมีสิ่งแวดลอมในการทำงานที่ดี บุคลากรจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และส่งผลทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน เป็นการสร้างความผูกพันของพนักงานของพนักงานในองค์การ ลดปัญหาการลาออกและขาดแคลนอัตรากำลังคน

Robbins , 2001 , อ้างถึงใน ณิชากัทธ ม่วงคำ (2559) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การได้ตอบสนองความต้องการของพนักงาน ด้วยการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ให้กับพนักงาน และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าไปได้

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของพนักงานและสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานโดยการพิจารณาด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม การจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานอย่างปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัว และการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม

ณิชากัทธ ม่วงคำ (2559) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความสุขทั้งกายและใจ จากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม มีความสุขทางกาย ได้แก่ การมีอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีความสุขทางจิตใจ ได้แก่ การได้รับความรัก ความอบอุ่น การยอมรับจากสังคม และความมั่นคงทางจิตใจ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจ และมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม ทั้งในเรื่องของค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและมีสวัสดิการที่เหมาะสม การจัดให้มีสภาพแวดล้อมใน

การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมการทำงานได้ มีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพการทำงาน การส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นกันเองและมีความสุข รวมทั้งสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม

### 3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton R.E. (1974) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตใน ความเป็นส่วนตัวของบุคคล (Humanistic) ภายใต้สภาพแวดล้อมของบุคลากร ที่สามารถทำให้ งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีผลของงาน และมีการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจเป็นไปตาม เป้าหมายโดย Walton ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรพึงให้แก่พนักงานนั้น จำเป็นต้องมีความ สมเหตุสมผลและเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคม นั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมนั้น เกิดจากการที่บุคคลเปรียบเทียบค่าตอบแทนจาก การทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ เท่าเทียมกัน โดยถือว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พึงได้รับนี้ เป็นปัจจัยที่มีความ สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่น ๆ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) คือ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากร มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ให้กระตุ้น การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ องค์กรจึงควรดูแลและส่งเสริมสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย ถูกละเลย และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการ ควบคุมเกี่ยวกับมลภาวะทางเสียงและสายตา เพื่อไม่ให้เกิดการบาดเจ็บ

3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (Immediate Opportunity to use and development of human capacities) คือ การสร้างโอกาสและส่งเสริมในการในการพัฒนา ทักษะและความรู้ของพนักงาน รวมถึงสนับสนุนการใช้ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรวมถึงความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานขององค์กร

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของการมอบหมายงานที่

จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มทักษะและพัฒนาศักยภาพ รวมถึงขยายความรับผิดชอบใน  
 หน่วยงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ และเปิดโอกาสในการพัฒนาภายใน  
 องค์กรในสายงาน

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the  
 Work Organization) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา  
 องค์กร และได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถที่มากขึ้น รวมถึงได้รับการยอมรับ และ  
 มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน  
 ร่วมงานและหัวหน้า ให้เป็นตัวของตัวเอง สามารถเปิดเผยตัวตนได้อย่างเต็มที่ มีการสนับสนุนการ  
 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ลดโอกาสในการมือคดหรือ  
 เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization)  
 คือ องค์กรต้องสนับสนุนการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร ในการสร้างความเคารพต่อตนเองและ  
 เพื่อนร่วมงาน โดยบุคลากรมีสิทธิที่จะปกป้องสิทธิของตนเอง ให้เสรีภาพในการแสดงออกทาง  
 ความคิด และรวมถึงให้ความเสมอภาคและการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นกลาง และเท่าเทียม  
 และสามารถยอมรับในความเห็นต่างที่อาจเกิดขึ้นได้

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ องค์กร  
 ควรส่งเสริมให้พนักงานสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และะ  
 ต้องมีส่วนร่วมแบ่งเวลาในแต่ละวัน ไม่ควรมีชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป ควรแบ่งเวลาใน  
 หนึ่งวันไปกับกิจกรรมส่วนตัว เพื่อผ่อนคลายตนเองบ้าง

8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance)  
 คือ การที่บุคลากรตระหนักได้ว่าองค์กรของตนนั้น สามารถตอบแทนสังคม และทำสิ่งที่เป็น  
 ผลประโยชน์ต่อสังคมได้ซึ่งองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมนี้ จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึก  
 มีส่วนร่วมในการทำสิ่งที่ป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่า  
 ความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเองนั่นเอง

Cummings (1997) อ้างถึงใน กฤษวรรณ หนองมา (2554) ได้เสนอองค์ประกอบของ  
 คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Walton R.E. (1974) ซึ่งประกอบด้วย  
 ลักษณะต่างๆ เหมือนกัน 7 ข้อ โดยข้อที่แตกต่างกัน คือ ข้อที่ 8 ของ Walton ซึ่ง เป็นเรื่องของ  
 งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แต่ Cummings และ Worley นั้น จะกล่าวในเรื่องของความ  
 รักภูมิใจในองค์กรซึ่งแนวคิด 8 ข้อ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ และเพียงพอกับการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันโดยบุคลากรจะพึงพอใจในค่าตอบแทนนั้นหรือไม่ ขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบรายได้กับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกันว่าเหมาะสมหรือไม่

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่สะอาดปลอดภัย ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่มีความเสี่ยงอันตรายในด้านร่างกายและจิตใจ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเป็นการส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง และเกิดความรู้สึกว่าชีวิตการทำงานของตนนั้นมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากงานที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านโอกาสในการก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง โดยสนับสนุนการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและยุติธรรมกับความสามารถของพนักงาน และได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถนำไปต่อยอดและพัฒนางานที่จะได้รับมอบหมายในอนาคตได้

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคคลากรมีโอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างอิสระ โดยปราศจากอคติ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความอบอุ่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ลดโอกาสในการเกิดการแบ่งแยกพรรคพวก และขัดแย้งกัน

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง องค์กรส่งเสริม และจัดทำเป็นนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน โดยพนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นจากพนักงาน บรรยากาศองค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลากรสามารถแบ่งสัดส่วนของเวลาให้เหมาะสม และมีความสุขในชีวิตทั้งช่วงเวลาที่ทำงานและช่วงเวลาที่ส่วนตัวที่เป็นที่อิสระจากงาน และสามารถวางแผนการใช้ชีวิตในการทำกิจกรรมส่วนตัวได้อย่างเป็นอิสระ และมีความสุข

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจว่าองค์กรของตนทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม

Kerce (1993) อ้างถึงใน นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Job satisfaction total) หมายถึง ทัศนคติหรือระดับความรู้สึกที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การต่อบทบาทงานไปทางบวกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Job satisfaction of specific) หมายถึง ทัศนคติ หรือ ระดับความรู้สึกทางบวกที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ตัวอย่างเช่น ความมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจที่มีความเป็นอิสระในส่วนของงานของตน รวมถึงมีความสามารถในการทำงาน มีสถานภาพทางสังคม สามารถปฏิบัติตามนโยบายและการปฏิบัติงาน

3. คุณลักษณะงาน (Job characteristic) หมายถึง งานที่บุคคลได้ใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญในงานที่ตนมีอยู่ มาพัฒนาคุณลักษณะของงาน โดยประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลาย ความเป็นอิสระในงาน

4. ความผูกพันในงาน (Job involvement) หมายถึง ความเกี่ยวข้องระหว่างบุคลากรกับกระบวนการทำงาน โดยอาศัยความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างคนกับงาน โดยงานถือเป็นสิ่งสำคัญมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีและส่งเสริมทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

### 3.3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

Werther (1982) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และสถานที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงาน สำหรับปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ การรับรู้ค่านิยม ทัศนคติ ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านบริหารขององค์กร โดยในแต่ละองค์การจะมีการบริหารจัดการนโยบายการทำงานของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กร ลักษณะงาน ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศภายในองค์กร

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน โดยเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกต้องการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ บุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์กร สำหรับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายสภาพสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี เป็นต้น

Shrovan (1983) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านการดำเนินการ คือ การพัฒนาวิธีการดำเนินการต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กร

2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ คือ การได้รับการตอบสนองของความพึงพอใจ การยกย่อง ให้ความสำคัญและสนับสนุนความคิดของบุคคลอื่น ส่งเสริมให้พนักงานทำงานมีกำลังที่ดีและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม ส่งเสริมการประสานงานร่วมกัน รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อผลงานที่ดีในระยะยาว

Delamotte (1984) ได้ศึกษาและกล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การได้รับการคุ้มครองในการว่าจ้าง ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

1.1 ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย หมายถึง องค์กรมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย ช่วยลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน

1.2 ชั่วโมงการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรจัดให้บุคลากรมีชั่วโมงปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีช่วงเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ โดยการเพิ่มวันหยุด หรือจัดการปฏิบัติงานในรูปแบบที่สร้างความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น

1.3 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมีเสถียรภาพขององค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นคง และป้องกันการเลิกจ้างในกรณีที่สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ โดยองค์กรจำเป็นต้องกำหนดนโยบายร่วมกันระหว่างผู้บริหารองค์กรและพนักงานเพื่อหาจุดที่เหมาะสมระหว่างสองฝ่าย

2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม หมายถึง สิทธิตามกฎหมายที่พนักงานพึงจะได้รับ โดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของกระบวนการ การประเมินผลงานต่างๆ

3. อำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมตัดสินใจเรื่อง ขององค์การ ผ่านกระบวนการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อลดความแตกแยกในองค์การ ระหว่างผู้บริหาร กับพนักงาน และพนักงานกับพนักงานด้วยกัน

4. การส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ทำทลายความสามารถ หมายถึง องค์การมอบหมายงาน งานที่มีความท้าทายเพื่อส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยจะส่งผลให้บุคลากรเกิด ความภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง องค์การจำเป็นต้อง สนับสนุนให้พนักงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม โดยกำหนดเวลาในการทำงานให้เหมาะสม

### 3.4 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การจำเป็นต้องส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีการจัดการสภาพแวดล้อม และปัจจัยที่ ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงรวบรวมแนวคิดในเรื่องของประโยชน์ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

Hackman (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยให้เกิดประโยชน์ด้านจิตใจ แก่บุคลากรใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้สึกดีต่อตนเอง หมายถึง บุคลากรมีความเข้าใจสภาพจิตใจของ ตนเอง ทำให้จิตใจมั่นคง เตรียมพร้อมรับมือในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อและ ยังปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

2. ความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจในงาน และภูมิใจในตนเองที่ตนเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณค่า

3. ความรู้สึกดีต่อองค์การ หมายถึง บุคลากรให้การยอมรับในองค์การ ยึดถือ เป้าหมาย และยินดีที่จะนำนโยบายขององค์การไปปฏิบัติ

Schuler (1989) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรจะมีความสนใจในงาน มากยิ่งขึ้น

2. ได้ผลผลิตของงานที่มากขึ้น เพราะบุคลากรมีอัตราการขาดงานที่ลดลง

3. ลดความเครียด หรือความไม่ถูกสุขลักษณะต่าง ๆ ระหว่างปฏิบัติงาน

4. บุคลากรพึงพอใจในผลงานของตนเพิ่มขึ้น

5. บุคลากรมีความใส่ใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เนื่องจากได้รับการยอมรับจากองค์กรและส่งเสริมความมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ

Gordon J.R (1991) อ้างถึงใน กมลชนก ดงงาม (2557) กล่าวว่า วิศวกรควรผลักดันคุณภาพชีวิตในการทำงาน และให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร ซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อองค์กร โดยการปรับเปลี่ยนระบบงาน ส่งเสริมการให้รางวัล ให้สัมพันธ์กับกระบวนการต่าง ๆ ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยดังกล่าวต้องพิจารณาปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ทราบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาตามแนวคิดของ (Walton R.E., 1974) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าว มีการแบ่งเป็นองค์ประกอบ ที่ชัดเจนและครอบคลุมที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3.ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ 4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5.ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน 6.ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8.ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อนำปัจจัยดังกล่าวนี้มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

#### 4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

##### 4.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

John D. Millet (1954) อ้างถึงใน ปัญญา บุรณะนนทสิริ (2550) ให้นิยามว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและ ได้รับผลเชิงบวกจากการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยสามารถจำแนกความพึงพอใจ ตามรูปแบบการให้บริการ ได้ดังนี้

1. การส่งมอบการให้บริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน(Equitable Service)
2. การให้บริการทันเวลา รวดเร็ว และตรงต่อเวลา (Timely Service)
3. การให้บริการด้วยความเพียงพอและทั่วถึง (Ample Service)
4. การให้บริการที่มีการพัฒนารูปแบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)

(Service)



5. การให้บริการที่มีการพัฒนาปรับปรุงตามความต้องการ (Progression Service)

Harrington (1996) อ้างถึงใน สุทธาธิณี วงศ์ใหญ่ (2563) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ โดยองค์การมุ่งพัฒนาตามโครงสร้างและจุดมุ่งหมายขององค์การ (Organization's structure and its goals) โดยสามารถกำหนดประสิทธิภาพในด้านต่างๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางขององค์การ (Clearly defined ideal) เพื่อให้้องค์การพัฒนาไปอย่างมีเป้าหมายที่แน่ชัด

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการพัฒนาความสามารถ เพื่อสร้างความแตกต่างและสามารถสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์การได้ โดยการหาความรู้เพิ่มเติม และส่งเสริมความรู้ใหม่ๆ

3. คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำที่ดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดกฎระเบียบ เพื่อสร้างวินัยให้กับทุกคนในองค์การ

5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเท่าเทียมและยุติธรรม

6. มีข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และแม่นยำ เพื่อนำไปใช้ประกอบในการตัดสินใจ

7. ความฉับไว (Dispatching) ควรวางแผนสำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมายได้

8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and conditions) มีการกำหนดมาตรฐาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ

9. สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) กำหนดมาตรฐาน โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสม

10. การปฏิบัติงานมีมาตรฐาน (Standardized operations) ควรรักษารูปแบบมาตรฐาน ให้มีวิธีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

11. มีมาตรฐานการปฏิบัติงานระบุไว้ (Witten standard-practice instructions) ควรระบุเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้มาตรฐานเป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไป

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ควรให้ของรางวัลสำหรับพนักงานที่ทำงานเสร็จสมบูรณ์

กรณีศึกษา เทพทวอล (2552) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานของบุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการนำความรู้ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน อีกทั้งมีการนำกลยุทธ์และเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสมที่สุดมาใช้กับองค์การ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การโดยใช้ทรัพยากร เงินทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน หรือเวลาให้น้อยที่สุด

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น ด้านส่วนบุคคล คือ ความตั้งใจ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านผลการปฏิบัติงาน คือ การทำงานได้สำเร็จตามจำนวนที่ได้รับมอบหมาย และตามระยะเวลาที่กำหนดผลงานที่ออกมา มีความถูกต้อง ปราศจากข้อผิดพลาด

สิริวิดี ชูเชิด (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถ และทักษะในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่จะสร้างผลงานที่ดีปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์การ สร้างความพึงพอใจต่อตนเอง องค์การและลูกค้า

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จโดย ทรัพยากรให้น้อยที่สุด มีกระบวนการทำงานที่สามารถประหยัดได้ทั้งด้านเวลา แรงงาน และทรัพยากรต่างๆ รวมถึงปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เอาใจใส่ มีการวางแผนเพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อิทธิพล ดีพร้อม (2554) ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สามารถสิ้นประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายต่างๆอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยมีการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นเหตุปัจจัยให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้

ลลิตา บัวหลวง (2552) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างแม่นยำ ถูกต้องตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และยังสามารถประหยัดเวลาดำเนินตามระยะเวลาที่กำหนด

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มุ่งให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลาที่

กำหนด รวมถึงการที่พนักงานสามารถใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างคุ้มค่าไม่ว่าจะเป็น เงิน คน และเวลา เป็นต้น และมีการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

#### 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Emerson H. (1922) ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" โดยมีหลัก 12 ประการ มีดังนี้

1. กำหนดแนวคิดในการทำงานให้ชัดเจน และพยายามทำความเข้าใจพร้อมปรับปรุงพัฒนาเสมอ
2. พิจารณาความน่าจะเป็นของงาน ที่อาจจะเกิดขึ้นในแง่มุมมองต่างๆ
3. ให้คำปรึกษาที่ต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. จัดระเบียบวินัยในการทำงานให้เป็นนิสัย
5. มีความยุติธรรมสำหรับการปฏิบัติงาน
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมีสมรรถภาพ
7. ควรแจ้งให้ทราบถึงขั้นตอนการทำงาน
8. งานเสร็จทันเวลา
9. มีการกำหนดมาตรฐานของผลงานที่ได้
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดงานให้บุคคลอื่นต่อได้
12. ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

Petersen and Plowman (1953) อ้างถึงใน บุศรา สุธพิพัฒน์ (2553) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ (Emerson H. , 1922) โดยได้ตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกันคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูง โดยทั้งผู้บริหารและพนักงานสามารถได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่าและมีความพึงพอใจในงานสูงสุด โดยผลสำเร็จของงานนั้น มีความถูกต้องและมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด สามารถทำให้สำเร็จรวดเร็วภายในเวลากำหนด

2. ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานที่เกิดผลสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของหน่วยงาน โดยจะต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องประหยัดเวลาในการทำงาน และสามารถ ทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากผลสำคัญของงานจะต้องคุ้มค่างกับต้นทุนที่เสียไป หรืออีกนัยหนึ่งคือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Zaleanick et al (1958) กล่าวว่า การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก (External and Internal) ดังนี้

ความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการภายใน ได้แก่

1. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
2. ความต้องการแสดงความจงรักภักดีความเป็นเพื่อนและความรักใคร่

โดยการทำงานร่วมกันเป็นทีมของทีมบุคลากรทุกระดับในองค์กร จะช่วยส่งเสริมทำให้งานที่ปฏิบัตินี้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้นั่นเอง

WoodCock (1989) อ้างถึงใน อภิขญา ศักดิ์ศรีพิชัย (2558) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

(1) ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ การทำงานที่มีการผสมผสานกันระหว่างทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์กร โดยผสมผสานความแตกต่างในการดำเนินบทบาทในงานแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไปขององค์กร

(2) เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ บุคลากรจะต้องกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนให้สอดคล้องกัน และ มีการยอมรับเป้าหมายร่วมกันนั่นเอง

(3) การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานแบบเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย โดยพนักงานในทีมสามารถที่จะแสดงความรู้สึก รวมไปถึงความคิดเห็นของตนที่มีต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารกันโดยตรง และหันหน้าเข้าหากันเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และสร้างความเข้าใจกันซึ่งกันและกัน

(4) การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ บุคลากรในองค์กรได้รับการช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมมือและเตรียมพร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

(5) ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือกันในการทำงาน พร้อมทั้งช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อส่งเสริมการสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถ

(6) วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของบุคลากรในปรึกษาหารือ และหาแนวทางปฏิบัติที่ใช้ร่วมกัน

(7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ควรมีผู้นำที่มีความสามารถและในการรับมือและเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆได้

(8) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ บุคลากรควรมีการติดตามผลของการปฏิบัติงานของอย่างสม่ำเสมอ และทบทวนว่ามีปัญหาใดบ้างที่จะต้องร่วมกันเพื่อปรับปรุงแก้ไขประสิทธิภาพและคุณภาพให้ดีขึ้น

(9) การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การที่องค์กรมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยให้โอกาสพนักงานในทีมทุกคนได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมี และนำออกมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่

(10) สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การที่พนักงานมีการทำงานที่มีการใช้สัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

(11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การที่พนักงานสามารถติดต่อสื่อสารกันในทีมแบบเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความชัดเจนเหมาะสม และมีการสื่อสารกันทางตรงพนักงานในทีมมีการสื่อสารแบบมีศักยภาพเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานซึ่งกันและกันได้ดี

(Becker, 1975) อ้างถึงใน กรรชิต สลับแสง (2540) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ควรพิจารณาจากทรัพยากร

ต่างๆ ว่าได้มีการใช้ไปอย่างคุ้มค่าหรือไม่ เช่น ทรัพยากรคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์การคือบรรลุเป้าหมาย และนอกจากนี้ยังมีปัจจัยประกอบ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การได้
2. การกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน สามารถเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย
3. มีผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่พึงพอใจ
4. หากพิจารณาควบคู่กันจะประจักษ์ว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัว ตามลำพัง และ Becker ยังเชื่อว่าการสามารถมองเห็นผลของการทำงาน องค์การ ได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การเพราะองค์การสามารถทดสอบและเลือกระเบียบปฏิบัติและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ฉะนั้น โครงสร้างระเบียบปฏิบัติผลการปฏิบัติ จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยที่องค์การสนับสนุนปัจจัยในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นปัจจัยพื้นฐานด้านร่างกาย หรือส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ปัจจัยดังกล่าวนี้สามารถส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้พนักงานใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผลงานมีคุณภาพ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และเสร็จตามกำหนดเวลา หรือเร็วกว่ากำหนดเวลา โดยไม่มีข้อผิดพลาดหรือผิดพลาดได้น้อยที่สุด ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Petersen and Plowman (1953) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบผสมผสาน ที่ประสิทธิภาพการทำงานนั้น สามารถวัดได้จากปัจจัย 4 ข้อด้วยกันคือ 1.คุณภาพของงาน (Quality) 2.ปริมาณงาน (Quantity) 3. เวลา(Time) 4.ค่าใช้จ่าย (Costs) เพื่อนำปัจจัยดังกล่าวนี้มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

## 5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน

### 5.1 ความหมายของการทำงานแบบผสมผสาน

Peters (2004) รูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น จะช่วยให้พนักงานสามารถเลือกสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับตนเองได้ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่จะส่งเสริมพนักงานให้สามารถพัฒนาทักษะของตนเองได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้องค์กรสามารถพัฒนาไปตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

Heejung Chung and Tanja van der Lippe (2018) ปัจจุบันรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน ได้นำไปใช้งานกันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเป็นรูปแบบการทำงานที่สร้างความยืดหยุ่นให้กับพนักงาน พนักงานสามารถเลือกทำงานที่ไหนก็ได้ โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ทำให้การทำงานสะดวกและยืดหยุ่นมากขึ้น

บังอร เบ็ญจาทิกุล (2564) การทำงานแบบผสมผสานหรือ Hybrid Working เป็นรูปแบบใหม่ของการทำงานในปัจจุบัน โดยเป็นวิธีการทำงานในรูปแบบการทำงานที่พนักงานสามารถเลือกทำงานได้ทั้งจากสำนักงาน บ้าน (Satellite Office) หรือจากที่ใดก็ได้ (Remote Working) โดยเป็นสร้างทางเลือกในการทำงานให้มากขึ้น และเกิดผลงานสูงที่สุดภายใต้ นโยบายการทำงานที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Working Policy)

ศศิวิมล วงศ์ไวยโรจน์ (2565) ได้กล่าวว่า การทำงานแบบผสมผสานคือ การทำงานในรูปแบบที่มีพนักงานบางกลุ่มทำงานที่ออฟฟิศ และบางกลุ่มไม่ได้ทำงานที่ออฟฟิศ โดยไม่จำกัดว่า จะต้องทำงานที่บ้าน หรือ Work from Home เท่านั้น พนักงานสามารถมีอิสระในการเลือกสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็น คาเฟ่ โรงแรม ร้านอาหาร หรือหากจะทำงานอยู่ที่บ้านก็ได้เช่นกัน

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) หมายถึง รูปแบบการทำงานที่ผสมผสานกันระหว่างการทำงานที่บ้านและการทำงานในสำนักงาน สร้างความยืดหยุ่นให้กับพนักงานในการจัดสรรเวลา ส่งเสริมการสร้างสรรค์ให้กับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

### 5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน

#### งานวิจัยในไทย

บังอร เบ็ญจาทิกุล (2564) รูปแบบของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) สามารถสร้างความยืดหยุ่นให้กับการทำงานของพนักงาน แต่ละองค์กรสามารถนำไปปรับใช้ให้มีความเหมาะสมในแต่ละองค์กร โดยมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปตามแต่วัฒนธรรม และกฎระเบียบขององค์กรนั้น โดยประโยชน์ของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) เช่น

(1) การให้ทางเลือกในการทำงาน(Employee Flexibility) แก่พนักงาน จะช่วยให้พนักงานมีอิสระและความพึงพอใจในงาน

(2) ดึงดูดพนักงานรุ่นใหม่ ๆ (Attract New Talent) ที่มีความสามารถ โดยนำเสนอรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น และสนับสนุนให้สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม

(3) องค์การสามารถเปลี่ยนแปลงพื้นที่ทำงาน (Flexible Workplace) ให้เป็นรูปแบบที่มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้มากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมการทำงานในรูปแบบผสมผสาน และเพิ่มผลิตผลงานในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

(4) ช่วยป้องกันการแพร่กระจายของ COVID-19 (Pandemic Prevention)

(5) สามารถลดค่าใช้จ่ายได้มากที่เกิดจากค่าเช่าพื้นที่ (Maximize ROI Cost Saving) สำนักงานลงได้ รวมถึงประหยัดค่าใช้จ่ายจากการเดินทาง ที่ไม่จำเป็นต้องเดินทางไปสำนักงานทุกวัน

### งานวิจัยและบทความจากต่างประเทศ

Dowling (2022) ได้ทำการศึกษา การทำงานในรูปแบบผสมผสาน เป็นรูปแบบการทำงานแบบใหม่ที่สร้างความยืดหยุ่นให้กับพนักงาน และสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่จะสร้างผลลัพธ์เชิงบวก และส่งเสริมให้ยอมรับในความหลากหลาย ความเสมอภาค และการรวมกลุ่มกัน (Diversity, Equity, and Inclusion (DEI)) เนื่องจาก การทำงานแบบผสมผสานไม่ได้เน้นในเรื่องของความยืดหยุ่นในเรื่องของสถานที่ในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นเรื่องของ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่หลากหลาย ยอมรับซึ่งกันและกันนั่นเอง โดยจุดเริ่มต้นของการทำงานแบบ การทำงานแบบผสมผสานนี้เกิดขึ้นเมื่อสถานการณ์โรคระบาด Covid-19 เริ่มคลี่คลายลงบ้างแล้ว บางองค์การต้องการให้พนักงานของตนนั้นกลับเข้ามาทำงานในสำนักงาน ตรงกันข้ามกับพนักงานที่ไม่ได้รู้สึกอยากกลับไปทำงานในสำนักงานแบบเดิม จึงเป็นเรื่องท้าทายขององค์การที่จะต้องปรับรูปแบบการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ โดยได้ทำการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน จำนวน 1,345 คน ในอเมริกาเหนือ, ยุโรป และออสเตรเลีย โดยสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้



1. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-34 ปี มีแนวโน้มที่จะลาออกจากราชการ มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 55-64 ปี ถึง 59% หากองค์การไม่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานต่อไปแล้ว

2. พนักงาน LGBTQ+ อยากลาออกจากราชการมากกว่ากลุ่มพนักงานที่รักคนต่างเพศอยู่ที่ 24%

3. พนักงานเพศหญิงอยากลาออกจากราชการมากกว่าพนักงานเพศชายที่ 10%

4. พนักงานที่มีความพิการอยากลาออกมากกว่าพนักงานที่ไม่พิการอยู่ที่ 14%

ทั้งนี้ การทำงานในรูปแบบผสมผสานก็ยังมีข้อจำกัดอยู่บ้าง เช่น ก่อให้เกิดพื้นที่การทำงานที่ไม่เหมาะสมและทำให้เกิดการแบ่งแยกกันในคนระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานแบบผสมผสาน นั้นอาจลดการมีส่วนร่วมกันในองค์การ รวมถึงในพนักงานบางคนอาจมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลงไปได้ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องท้าทายขององค์การที่ต้องปรับกลยุทธ์ให้รองรับกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อรักษาอัตราการคงอยู่ของพนักงาน โดยการทำการทำงานแบบผสมผสานไม่ใช่เพียงแค่การสร้างควมยืดหยุ่นในสถานที่ทำงานเท่านั้น แต่จะต้องเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เพื่อปรับตัวต่อสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่อาจเกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยหัวหน้างานมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. การสนับสนุนทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว : ให้ความสำคัญและใส่ใจต่อพนักงาน ทั้งในเรื่องงาน รวมถึงความสนใจและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยหัวหน้ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการอำนวยความสะดวกในเรื่องของรูปแบบการทำงาน รวมทั้งเพื่อนร่วมงานก็มีความสำคัญในการผลักดันและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมในองค์การให้เกิดบรรยากาศที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ไม่ว่าจะเป็นทั้งเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และออกแบบนโยบายต่างๆที่แสดงให้เห็นถึงความห่วงใยและใส่ใจกัน ดังนั้น ทุกฝ่ายในองค์การจึงจำเป็นต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศในการทำงานให้ยืดหยุ่นและมีความสุข

2. การสร้างทีมงาน : เสริมสร้างให้เกิดการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เนื่องจากในบางครั้ง การทำงานแบบผสมผสาน ทำให้เกิดการแยกกันทำงานตัวใครตัวมันต่างคนต่างทำงาน ดังนั้น องค์การควรมุ่งส่งเสริมให้พนักงานเกิดการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความไว้วางใจกันในทีม เห็นต่างได้แต่ต้องไม่แตกแยก โดยส่งเสริมให้พนักงานคุ้นเคยสนิทกัน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างกันในทีม

3. การเคารพซึ่งกันและกัน : ควรแสดงความห่วงใยถึงสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของพนักงานด้วยความจริงใจ และมุ่งมั่นส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน โดยสร้างบรรทัดฐานในองค์การให้พนักงานทุกคนมองเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ไม่ใช่แค่ว่าเป็นเพียงพนักงานเท่านั้น ควรถามไถ่สารทุกข์สุกดิบระหว่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และส่งเสริมมุมมองทัศนคติให้มองความผิดพลาด ให้เป็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง สนับสนุนการสื่อสารแบบสองทาง

ดังนั้น การทำงานแบบผสมผสานให้สำเร็จต้องเกิดจากการร่วมมือกันของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือพนักงาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานทุกคนในองค์การที่จะทำให้การทำงานแบบผสมผสานประสบความสำเร็จ

The Adecco Group (2021) ด้วยสถานการณ์โรคระบาด Covid-19 ระบาดไปทั่วโลกนั้น องค์การจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์มากขึ้น Adecco จึงได้ทำการสำรวจทัศนคติ, พฤติกรรมของพนักงานที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน จากผลงานวิจัยพบว่าพนักงานต้องการให้มีสัดส่วนการทำงานทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน 53 % และต้องการให้มีอัตราส่วนการทำงานในสำนักงาน 47 % ของเวลาที่ใช้ในการทำงาน ถึงแม้ว่าความคิดเห็นและทัศนคติโดยรวมที่มีต่อรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานจะเป็นไปในทางที่ดีแล้ว แต่ผลวิจัยก็ยังระบุว่าการทำงานรูปแบบผสมผสานนี้ ยังคงสร้างความเครียดให้กับพนักงานอยู่บ้าง เนื่องจากความต้องการและความคาดหวังขององค์การกับพนักงานนั้นมีความแตกต่างกัน โดยองค์การส่วนใหญ่มักต้องการให้พนักงานทำงานในสำนักงานมากกว่าทำงานที่บ้าน ในขณะที่พนักงานต้องการทำงานที่บ้านในสัดส่วนที่มากกว่าทำงานในสำนักงาน ทั้งนี้ สิ่งที่องค์การต้องพิจารณาปรับตัว เพื่อให้การทำงานในรูปแบบผสมผสานนั้นประสบความสำเร็จได้จะต้องคำนึงถึง สุขภาวะความเป็นอยู่ของพนักงาน (Wellbeing), ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และสนับสนุนให้พนักงานสร้างสมดุลระหว่างการทำงานที่บ้านและการทำงานในสำนักงาน ซึ่งรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นนี้กลายมาเป็นบรรทัดฐานใหม่ที่ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ไม่สามารถวัดได้จากชั่วโมงการทำงานเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป แต่จะมุ่งไปที่ประสิทธิผลของการทำงานและงานที่สำเร็จมากกว่า

สุขภาพจิตก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่องค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญ โดยผลสำรวจพบว่าในช่วงโรคระบาดโควิด-19 ที่วิกฤติในปี 2563 นั้น พบว่าพนักงานใช้เวลาในการทำงานมากกว่าก่อนซึ่งก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังนั้น องค์การต้องหันกลับมาใส่ใจสุขภาพจิตของพนักงาน ด้วยการสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้มี

สุขภาพจิตที่ดี รับฟังความเห็นของพนักงาน ถามไต่ความเป็นห่วงของพนักงาน รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและให้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานแก่พนักงาน ดังนั้นหัวหน้างานจึงมีส่วนอย่างมากในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ผูกอบรวมพนักงาน และจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน สร้างทีมที่แข็งแกร่ง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรสามารถก้าวผ่านและปรับตัวในยุค New Normal นี้ได้

Microsoft (2021) รูปแบบการทำงานแบบผสมผสานนั้น เป็นการผสมผสานกันระหว่างการเข้าทำงานที่ออฟฟิศและการทำงานที่บ้าน โดย Microsoft ได้นำรูปแบบการทำงานนี้ไปปรับใช้แล้วกับพนักงานของ Microsoft กว่า 160,000 คนทั่วโลก และได้ทำการสำรวจพนักงานจำนวน 30,000 คน ใน 31 ประเทศทั่วโลก โดยทำการสำรวจความเห็นของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน ตั้งแต่วันที่ 12 ถึง 25 มกราคม 2563 โดยหลังจากที่มีการนำรูปแบบการทำงานนี้มาปรับใช้แล้วนั้น ทาง Microsoft จึงได้นำเสนอวิธีการที่ทำให้การทำงานในรูปแบบผสมผสานนี้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. การทำงานแบบผสมผสาน จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก องค์กรจึงจำเป็นต้องส่งเสริมเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ให้อำนวยความสะดวกในการทำงาน

2. การทำงานในรูปแบบผสมผสานอาจทำให้เกิดช่องว่างระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง องค์กรจึงจำเป็นต้องเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว หัวหน้างานต้องถามไต่พนักงานถึงปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น และหาทางแก้ไขร่วมกัน ไม่ควรปล่อยให้พนักงานต้องแก้ปัญหาอยู่เพียงลำพัง รวมถึงพนักงานเองต้องสื่อสารความความเห็น หรือความต้องการของตนให้หัวหน้างานรับทราบ

3. องค์กรควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)

4. พนักงานกลุ่ม Generation Z พนักงานที่อายุระหว่าง 18-25 ปี ซึ่งถือเป็นช่วงอายุที่เพิ่งเปลี่ยนถ่ายจากการเป็นวัยเรียนเข้าสู่วัยทำงาน ดังนั้น ประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาจึงมีไม่มากพอ และเมื่อองค์กรนำวิธีการทำงานแบบผสมผสานมาใช้ก็ยิ่งส่งผลให้ทัศนคติวม รวมถึงทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีมหายไป และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานลดลง ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในการบริหารรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงานกลุ่ม Generation Z นี้

5. องค์กรต้องกำหนดเวลาที่เหมาะสมระหว่างการทำงานที่บ้านกับการเข้าทำงานในสำนักงานเพื่อให้เกิดการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์และไอเดียใหม่ๆ

ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงต้องปรับตัวกับเทรนด์การทำงานแบบผสมผสานนี้ เพื่อส่งเสริมการสร้างประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความสามารถในการแข่งขัน และที่สำคัญคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น ให้ความสำคัญกับสุขภาวะความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน และสร้างสมดุลให้กับการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน รับฟังความเห็น และมุมมองต่างๆของพนักงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางปฏิบัติอันดีที่จะสร้างอนาคตการทำงานที่ดีขึ้นสำหรับทุกฝ่ายนั่นเอง

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการทำงานผสมผสานซึ่งเป็นการทำงานในรูปแบบที่สร้างความยืดหยุ่นให้กับพนักงาน โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการทำงานแบบผสมผสานนี้ ไม่เพียงแต่สร้างความยืดหยุ่นให้กับพนักงานในเรื่องของสถานที่การทำงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ควรเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง(Continuous Improvement) ในทุกๆฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน เพื่อปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่อาจเกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยองค์กรควรสนับสนุนในเรื่องสภาวะความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในทุกๆด้าน สร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเอื้อเพื่อเอื้อแผ่ ยอมรับความหลากหลายทางความคิด และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน อีกประการที่สำคัญคือสนับสนุนการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน (Work life balance) ทั้งนี้ ด้วยรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป แต่เป้าหมายสูงสุดขององค์กรคือบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ โดยมีพนักงานเป็นฟันเฟืองที่สำคัญ ดังนั้น เมื่อองค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีสภาวะความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นสุข พนักงานจะมีรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนั่นเอง โดยผู้วิจัยจะนำทฤษฎีประสิทธิภาพการของ (Petersen and Plowman, 1953) มาปรับใช้กับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานนี้ โดยที่ประสิทธิภาพการงานนั้น สามารถวัดได้จากปัจจัย 4 ข้อด้วยกันคือ 1. คุณภาพของงาน (Quality) 2. ปริมาณงาน (Quantity) 3. เวลา (Time) 4. ค่าใช้จ่าย (Costs) โดยนำปัจจัยดังกล่าวนี้มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน

## ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

### ความสัมพันธ์ระหว่างประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงาน

อวยพร ปานหนู (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 270 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการหาค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน 15,001 - 30,000 บาท มีอายุงาน 1 - 5 ปี และทำงานใน ธุรกิจโทรคมนาคม 2. พนักงานที่มี อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุงาน กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

สุทธาริณี วงศ์ใหญ่ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยสุด และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าพบ 1) พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) พนักงานเอกชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน

กฤตติยา ชินเดช (2565) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 364 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างใช้สถิติค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ เทียบเท่าตำแหน่งงานข้าราชการ มีรายได้ไม่น้อยกว่า 20,000 บาท และอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

สุดารัตน์ มากะเรื่อน (2565) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 420 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 36 - 45 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

#### **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร**

พงษ์เทพ เจาะต่วน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ดอนเมือง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 300 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี มีรายได้ในช่วง 30,001 บาทขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พงศ์ภาค วิ่งเร็ว (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ

วิจัย จำนวนทั้งหมด 93 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ Pearson Correlation ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี สถานภาพส่วนใหญ่โสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 4 ปีเป็นส่วนใหญ่ มีรายได้ในช่วง 20,001 -30,000 บาท และมีตำแหน่งงานพนักงานข้าราชการเป็นส่วนใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณัชชา ธงชัย (2563) ได้ศึกษางานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test One-way analysis of variance และ Pearson Correlation ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร**

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วยการทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียวการทดสอบความสัมพันธ์ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒน์สุข (2563) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการปฏิบัติงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความไม่เป็นอันตราย

ต่อชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### **ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน**

พัลวีภรณ์ วสุสิริกุล (2560) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่างอายุ 22 - 25 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีสถานภาพโสดรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,000 - 32,999 บาท และอายุงาน 4-6 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับมากคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความผูกพันต่อองค์กร

กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 420 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป สถานภาพโสดการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป และอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



## สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้การวิจัย

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีมาใช้ในเป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรต่างๆ และสร้างแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยขออ้างอิงแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2552) และ Kotler (2000) ที่กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์เป็นแนวคิดที่กล่าวว่า คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย โดยลักษณะของประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนบุตรในความดูแล ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยปัจจัยต่างๆเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของ Steers (1977) โดยผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย การกำหนดสมมติฐานและสร้างแบบสอบถามเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ 2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยขออ้างอิงของ Walton R.E. (1974) เนื่องจากทฤษฎีของ Walton มีการกำหนดตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกันกับงานวิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถามเพื่อทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน 8 ด้านประกอบไปด้วย ได้แก่ 1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย 3.ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ 4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5.ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน 6.ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8.ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน โดยผู้วิจัยขออ้างอิงแนวคิดของ Petersen and Plowman (1953) เนื่องจากมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดอย่างชัดเจน สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน เพื่อศึกษาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน โดยการวัดประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วย 4 ด้าน 1.ด้านคุณภาพงาน 2.ด้านปริมาณงาน 3.ด้านเวลา 4.ด้านค่าใช้จ่าย



### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

##### วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 Cochran (1977) อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล (2543)กรณีไม่ทราบค่าสัดส่วนของประชากร  $p = 0.5$  ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

$$\text{สูตร } n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

n แทน ขนาดตัวอย่าง

p แทน สัดส่วนของประชากรที่กำลังสุ่ม 0.5

e แทน ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้  
 Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความ  
 เชื่อมัน ร้อยละ 95 (ระดับ .05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า สูตร } n &= \frac{Z^2}{4e^2} \\ n &= \frac{1.96^2}{4(0.05)^2} \\ n &= 384.16 \approx 384 \end{aligned}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 384 คนและเพิ่มจำนวนจำนวนตัวอย่าง  
 อีก 16 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

#### ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนด  
 ขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling : SRS)  
 พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน โดยเลือกสุ่มจาก  
 เขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนสำนักงานและพนักงานออฟฟิศสูงสุด 5 เขต ดังนี้  
 เขตบางรัก เขตห้วยขวาง เขตสวนหลวง เขตปญาไท และเขตวัฒนา โดยเหตุผลที่เลือก 5 เขตนี้  
 เนื่องจากเป็นแหล่งสำนักงานเอกชนและเขตชุมชน จึงมีความหนาแน่นของจำนวนพนักงาน  
 ออฟฟิศอยู่เป็นจำนวนมาก อ้างอิงข้อมูลจาก Jobthai (2565) ทั้ง 5 เป็นเขตที่มีข้อมูลการจ้างงาน  
 สูงสุดในกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจาก  
 เขตพื้นที่ที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 แบ่งเป็นทำเลละ 80 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน โดยมีการแจก  
 แบบสอบถามให้กับพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรูปแบบการทำงานรูปแบบ  
 ผสมผสาน หรือเคยมีประสบการณ์การทำงานรูปแบบผสมผสาน

สถานี	จำนวน
เขตบางรัก	80
เขตห้วยขวาง	80
เขตสวนหลวง	80
เขตพญาไท	80
เขตวัฒนา	80
<b>รวม</b>	<b>400</b>

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยจัดทำแบบสอบถาม เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

## 2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารตำราและงานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของงานวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดขอบเขตให้ครอบคลุมกับเนื้อหาการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องตามความมุ่งหมายของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะโดยเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตรในความดูแล ระดับการศึกษา ช่วงระดับรายได้ จำนวนทั้งหมด 7 ข้อได้แก่

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ให้เลือก ดังนี้

1.ชาย

2.หญิง

2. ช่วงอายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงอายุตั้งแต่ 21-60 ปีโดยการกำหนดช่วงอายุขั้นต่ำจากนักศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและขั้นสูงสุดจากอายุการเกษียณตามหลักเกณฑ์ของบริษัทเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ และแบ่งช่วงอายุออกเป็น 4 ช่วงอายุโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดจำนวนชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{60-21}{4} \\ &= 9.75 \end{aligned}$$

ดังนั้นเพื่อความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถามจึงกำหนดช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. 21 -30 ปี
2. 31 -40 ปี
3. 41 -50 ปี
4. 51 - 60 ปี

3. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. จำนวนบุตรในความดูแล ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

1. ไม่มี
2. 1 คน
3. 2 คน
4. มากกว่า 2 คนขึ้นไป

5. ระดับการศึกษาสูงสุด ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

6. อาชีพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. พนักงานบริษัทเอกชน
2. รับราชการ

7. ช่วงระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากข้อมูลฐานเงินเดือนขั้นต่ำปริญญาตรี 15,000 บาทต่อเดือน ผู้วิจัยจึงขอเริ่มต้นจาก ช่วงแรกเป็นต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
2. 15,001 – 25,000 บาท
3. 25,001 -35,000 บาท
4. 35,001 -45,000 บาท
5. 45,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 9 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน	ระดับความไว้วางใจ	
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544) ดังนี้

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

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะและมีความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 28 ข้อโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน	ระดับความไว้วางใจ	
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544) ดังนี้



$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดจำนวนชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 13 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน	ระดับความไว้วางใจ
5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง เห็นด้วย
3	หมายถึง ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544) ดังนี้

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

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

$$= 0.80$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### ขั้นตอนการในสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1.ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ การพัฒนาองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกัน

3.ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ การพัฒนาองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

4.นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสารนิพนธ์ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการวิจัยและตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมถึงค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Q-Coefficient) สูตรของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าอัลฟาที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง 0 S.51 ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ซึ่งใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.840 หมายความว่ามีความเชื่อมั่นสูง และหากพิจารณารายด้าน จะได้ผลดังนี้

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
การพูดถึงองค์การในแง่บวก (Says)	0.799
ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การ (Stay)	0.858
ความทุ่มเทในการทำงาน (Strive)	0.807
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.904
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย	0.869
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.762
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	0.923
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.911
สิทธิส่วนบุคคล	0.882
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.934
การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	0.948
ด้านคุณภาพงาน	0.902
ด้านปริมาณงาน	0.892
ด้านเวลา	0.974
ด้านค่าใช้จ่าย	0.770

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาค้นคว้าออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

### 4. การจัดทำข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS Version 23) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน โดยดำเนินการตามขั้นตอน

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา อาชีพ และช่วงระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 9 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 28 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale

questions) รวมจำนวน 12 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.5 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test กัลยา วาณิชย์บัญชา (2546), One-way analysis of variance กัลยา วาณิชย์บัญชา (2546) หรือสถิติBrown-Forsythe และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546)

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา อาชีพ และช่วงระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานออฟฟิศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-way analysis of variance (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549), สถิติ Independent t-test (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549) และสถิติ Brown-Forsythe (B) (ภานุมาศ ตัมพานูวัตร, 2551 อ้างถึงใน Hartung, 2001, p. 300)

4.5.2. สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ ผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549)

4.5.3. สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ ผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549)

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลที่ใช้ในวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 การหาร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ  $P$  แทน ค่าร้อยละ

$f$  แทน ความถี่ของคะแนน

$n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ  $\bar{x}$ ) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ  $\bar{x}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2549)

$$S.D = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)

$\sum x^2$  แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x)^2$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบักแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance/variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance/variance}}$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

$k$  แทน จำนวนคำถาม

**covariance** แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม

**variance** แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยมีสูตรในการหาค่า t (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

สูตร

โดยที่ Degree of freedom (df) =  $n_1 + n_2$

กรณีที่  $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2 + s_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ Degree of freedom (df) = } \frac{\left[ \frac{s_1^2 + s_2^2}{n_1 + n_2} \right]^2}{\frac{\left[ \frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[ \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{x}_1$  แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\bar{x}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 2

$S_1^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$S_2^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

$n_1$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$n_2$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

Df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ  $n_1 + n_2 - 2$

3.2 สถิติ One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA เป็น การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่

2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน ประกอบด้วย

3.2.1 ใช้ค่า F-Test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}, df_1 = k - 1, df_2 = n - k$$

เมื่อ  $F$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

$MS_B$  แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_W$  แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

$df$  แทน ชั้นแห่งความอิสระ

$k$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

$n$  แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

$n - k$  แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

ถ้าผลทดสอบมีความหมายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$LSD = \frac{t_{1-\alpha}}{2}; N - k \sqrt{MSE \left[ \frac{1}{N_i} - \frac{1}{N_j} \right]}$$

เมื่อ  $LSD$  แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่  $i$  และ  $j$

$\frac{t_{1-\alpha}}{2}; N - k$  แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

$MSE$  แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ( $ms$ )

$N_i$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม  $i$

$N_j$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม  $j$

$\alpha$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน



$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย  $MS_W = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_1}{N}\right) s_i^2$

เมื่อ  $\beta$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_B$  แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_W$  แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์

ความแปรปรวน

$k$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  แทน ขนาดประชากร

$s_i^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยที่แต่ละตัวมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale) ขึ้นไปใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ  $r$  แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนน x

$\sum Y$  แทน ผลรวมของคะแนน y

$\sum X^2$  แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$  แทน ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$  แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y ทุกคู่

$n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$  ความหมายของค่า  $r$  (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) คือ

1. ถ้า  $r$  เป็นลบแสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือถ้า  $X$  เพิ่มขึ้น  $Y$  จะลดถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่ม
2. ถ้า  $r$  เป็นบวกแสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือถ้า  $X$  เพิ่มขึ้น  $Y$  จะเพิ่มด้วยถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลดลงด้วย
3. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า  $r = 0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อยลง

#### เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

##### ความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

- 0.81 – 1.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์ระดับสูง
- 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- 0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
- 0.01 – 0.20 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
- 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

x แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom)

F-prob แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (ตาราง One-Way ANOVA)

F-ratio แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution

LSD แทน Least Significant Difference

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

HO แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H1 แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 4 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานออฟฟิศที่มีเพศ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตรในครอบครัว ระดับการศึกษาสูงสุด และช่วงระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	178	44.50
หญิง	222	55.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 และเพศชายจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 ตามลำดับ

ตาราง 2 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับช่วงระดับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ช่วงระดับอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-30 ปี	158	39.50
31-40 ปี	129	32.25
41-50 ปี	73	18.25
51-60 ปี	40	10.00
	400	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.25 และ อายุ 41-50 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	267	66.75
สมรส/อยู่ด้วยกัน	113	28.25
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	20	5.00
	400	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.75 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับตาราง

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนบุตรในความดูแล

	จำนวนบุตรในความดูแล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี		281	70.25
1 คน		75	18.75
2 คน		39	9.75
มากกว่า 2 คน		5	1.25
		400	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีบุตรในความดูแล จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.25 รองลงมามีบุตรในความดูแล 1 คน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และมีบุตรในความดูแล 2 คน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 และมีบุตรในความดูแลมากกว่า 2 คนขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

	ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี		30	7.50
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		311	77.75
สูงกว่าปริญญาตรี		59	14.75
		400	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.45 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 59 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานบริษัทเอกชน	262	65.50
รับราชการ	138	34.50
	400	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 262 คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมาคือรับราชการ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ช่วงระดับรายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	25	6.25
15,001 – 25,000 บาท	116	29.00
25,001 -35,000 บาท	85	21.25
35,001 -45,000 บาท	93	23.25
45,001 บาท ขึ้นไป	81	20.25
	400	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมาคือ รายได้ 35,001 -45,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25 รายได้ 25,001 -35,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 และ รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สนับสนุนและพอใจกับนโยบายการ บริหารงานขององค์กร	3.94	0.612	มาก
รู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์กร	4.00	0.703	มาก
มีความเชื่อมั่นว่า ผลงานของท่าน สามารถทำให้ประสบความสำเร็จใน องค์กรได้	4.06	0.658	มาก
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรโดยรวม	4.00	0.55	มาก

จากตาราง 8 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความเชื่อมั่นว่าผลงานของตนเองสามารถทำให้ประสบความสำเร็จในองค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 สนับสนุนและพอใจกับนโยบายการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ



ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	4.30	0.562	มากที่สุด
ท่านมีความขยันและตั้งใจที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือภายในเวลาที่กำหนด	4.41	0.572	มากที่สุด
ท่านมีความพยายามที่จะทำความเข้าใจในงานที่ค่อนข้างยากและอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จมีประสิทธิภาพที่ดี	4.38	0.572	มากที่สุด
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรรวม	4.36	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 9 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความขยันและตั้งใจที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือภายในเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.41 มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจในงานที่ค่อนข้างยากและอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จมีประสิทธิภาพที่ดี 4.38 ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.30 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้จน เกษียณอายุ หรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	3.83	0.878	มาก
ท่านยินดีที่จะร่วมงานกับองค์กรนี้ แม้ว่ามี องค์กรอื่นเสนองานและเงินเดือนที่ดีกว่า ปัจจุบัน	3.75	0.971	มาก
ท่านมักจะรู้สึกไม่ดีเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึง องค์กรของท่านในแง่ลบ	4.03	0.837	มาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกขององค์กรรวม	3.87	0.745	มาก

จากตาราง 10 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มักจะรู้สึกไม่ดีเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในแง่ลบ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 มีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ หรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ยินดีที่จะร่วมงานกับองค์กรนี้ แม้ว่ามีองค์กรอื่นเสนองานและเงินเดือนที่ดีกว่าปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.68	0.836	มาก
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.69	0.946	มาก
เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	3.53	1.038	มาก
เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมเพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.41	1.093	มาก
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมรวม	3.58	0.866	มาก

จากตาราง 11 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 พอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมเพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สภาพแวดล้อมในสำนักงานมีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.98	0.684	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของท่าน มีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	4.17	0.706	มาก
สถานที่ทำงานในสำนักงานของท่าน มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก ើ้อเพื่อ ต่อการปฏิบัติงาน	4.00	0.799	มาก
สถานที่ทำงานที่บ้าน มีสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม ើ้อเพื่อต่อการปฏิบัติงาน	4.12	0.726	มาก
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความ ปลอดภัยรวม	4.07	0.60	มาก

จากตาราง 12 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 สถานที่ทำงานที่บ้าน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ើ้อเพื่อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 สถานที่ทำงานในสำนักงานของท่าน มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก ើ้อเพื่อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 และสภาพแวดล้อมในสำนักงานมีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

จากตาราง 13 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบ

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงาน	4.00	0.686	มาก
งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ	4.13	0.692	มาก
หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.12	0.741	มาก
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานรวม	4.08	0.595	มาก

ผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่รับผิดชอบทำให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 และมีโอกาสในการเข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์การของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.95	0.723	มาก
ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นได้	3.96	0.672	มาก

ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ความสามารถของบุคคล</b>			
ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานตามเป้าหมายที่ท่านตั้งไว้	3.95	0.723	มาก
องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานอย่างเป็นธรรม	3.86	0.834	มาก
โอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคลรวม	3.93	0.631	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

จากตาราง 14 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 และองค์กรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86

ด้านการบูรณาการทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.616	มาก
ในองค์กรของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสทำงานร่วมกัน	4.11	0.704	มาก

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการบูรณาการทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
พนักงานทุกระดับในองค์กรของท่าน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	3.99	0.801	มาก
องค์กรของท่านสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.10	0.743	มาก
การบูรณาการทางสังคมรวม	4.07	0.60	มาก

จากตาราง 15 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เมื่อเกิดปัญหาสามารถได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน และในองค์กรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 องค์กรสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 พนักงานทุกระดับในองค์กร มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านรู้สึกว่าจะได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.87	0.748	มาก
องค์กรของท่านให้ความเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงานอย่างเหมาะสม	4.01	0.767	มาก
องค์กรของท่านจัดให้มีการประเมินผลงานเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม	3.89	0.830	มาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคลรวม	3.92	0.69	มาก

จากตาราง 16 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ด้านด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์การให้ความสำคัญเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 รู้สึกว่าได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอในการดูแลสุขภาพตนเองได้	3.86	0.796	มาก
ท่านสามารถแบ่งเวลาดำเนินงานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	4.02	0.836	มาก
ภารกิจในการปฏิบัติงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคคลในครอบครัว	3.97	0.81	มาก
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวรวม	3.95	0.73	มาก

จากตาราง 17 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สามารถแบ่งเวลาดำเนินงานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 ภารกิจในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคคลในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอในการดูแลสุขภาพตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86



ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการดำเนินการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม	4.00	0.643	มาก
องค์การมีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์การ ตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อ ต่อสังคม	4.09	0.744	มาก
องค์การของท่านให้ความช่วยเหลือกับ ประชาชนใน เขตพื้นที่การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.04	0.743	มาก
การคำนึงถึงผลประโยชน์และ ความรับผิดชอบต่อสังคมรวม	4.04	0.632	มาก

จากตาราง 18 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์การมีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์การตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 องค์การของท่านให้ความช่วยเหลือกับประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 และองค์การของท่านมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00

#### ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมายเมื่อมีการทำงานในรูปแบบผสมผสาน	4.14	0.53	ดี
ท่านสามารถทำงานในรูปแบบผสมผสานได้ โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหา	4.23	0.61	ดีมาก
การทำงานแบบผสมผสาน ช่วยให้งานของท่านสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.19	0.58	ดี
องค์การของท่านมีการปรับระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน	4.10	0.71	ดี
ด้านคุณภาพงานรวม	4.17	0.48	ดี

จากตาราง 19 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าด้านคุณภาพงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สามารถทำงานในรูปแบบผสมผสานได้ โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 การทำงานแบบผสมผสาน ช่วยให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมายเมื่อมีการทำงานในรูปแบบผสมผสาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 และองค์การมีการปรับระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานใน รูปแบบผสมผสาน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อทำงานแบบผสมผสาน	4.07	0.586	ดี
ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความสัมพันธ์กับความสามารถของท่าน	4.07	0.712	ดี
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน	4.06	0.671	ดี
ด้านปริมาณงานรวม	4.07	0.58	ดี

จากตาราง 20 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ด้านปริมาณงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อทำงานแบบผสมผสาน และปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน ด้านเวลา

ด้านเวลา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การทำงานแบบผสมผสาน ทำให้ท่านได้มี การวางแผนและบริหารเวลาเพื่อทำงานให้ เสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.08	0.613	ดี

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านเวลา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การทำงานรูปแบบผสมผสาน ทำให้ท่าน สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จได้ทันเวลา	4.15	0.658	ดี
การทำงานแบบผสมผสานทำให้ท่าน สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้ เป็นระบบมากขึ้น	4.15	0.678	ดี
ด้านเวลารวม	4.12	0.579	ดี

จากตาราง 21 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ด้านเวลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การทำงานรูปแบบผสมผสาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ทันเวลา และการทำงานแบบผสมผสานทำให้สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้เป็นระบบมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 การทำงานแบบผสมผสาน ทำให้มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพกรในรูปแบบผสมผสาน ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรขององค์กร อย่างคุ้มค่าในการทำงานแบบผสมผสาน	4.08	0.61	ดี
ท่านสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานได้เมื่อท่านทำงานรูปแบบผสมผสาน เช่น ค่าเดินทาง เป็นต้น	4.22	0.72	ดี

ตาราง 22(ต่อ)

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายใน เวลา โดยไม่เบิกค่าใช้จ่ายสำหรับการ ปฏิบัติงานนอกเวลา	4.09	0.73	ดี
ด้านค่าใช้จ่ายรวม	4.13	0.55	ดี

จากตาราง 22 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบ  
ผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่าย  
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เมื่อท่านทำงานรูปแบบผสมผสาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22 สามารถ  
ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในเวลา โดยไม่เบิกค่าใช้จ่ายสำหรับการปฏิบัติงานนอกเวลา มีค่าเฉลี่ย  
อยู่ที่ 4.09 ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าในการทำงานแบบผสมผสาน มี  
ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08

## ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบ สมมติฐาน จำนวน 7 ข้อ

สมมติฐานที่ 1 พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบ  
ผสมผสานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตรในความ  
ดูแล ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานใน  
รูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบ  
ผสมผสาน ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานใน  
รูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่มี  
เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานโดยรวม แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามเพศ

t-test of Equality of Means	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
ประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร	ชาย	4.20	0.427	3.158	398.00	0.002
	หญิง	4.06	0.469			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานออฟฟิศที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดย

ใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ถ้ายอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig
ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร	3.153	0.025

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบค่าประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามช่วงอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานโดยรวมของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในตาราง One way ANOVA ต่อไป

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้ One way ANOVA

One way ANOVA	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.394	0.798	3.919	0.009
	ภายในกลุ่ม	396	80.627	0.204		
	รวม	399	83.021			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ โดยใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครรูปแบบผสมผสานของที่อายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง



ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานต่อองค์การของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.0740	4.2188	4.0295	4.1923
21-30 ปี	4.0740	-	-0.14484* (0.021)	-	-
31-40 ปี	4.2188	0.14484* (0.021)	-	0.18934* (0.041)	-
41-50 ปี	4.0295		-0.18934* (0.041)		
51-60 ปี	4.1923				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่าพนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ 21-30 ปี กับ ช่วงอายุ 31-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.041 โดยพนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ 21-30 ปี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานน้อยกว่า พนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.14484

พนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี กับ ช่วงอายุ 41-50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน มากกว่า พนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18934 สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานออฟฟิศมีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานออฟฟิศที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานออฟฟิศที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละสถานภาพโดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร	0.825	0.439

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละสถานภาพสมรสโดย Levene's test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.439 ซึ่งมากกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละสถานภาพสมรสโดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร	1.392	2	60.669	0.256

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ สถานภาพสมรสของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.256 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานในรูปแบบผสมผสานลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานออฟฟิศที่มีจำนวนบุตรในความดูแลแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H<sub>0</sub>: พนักงานออฟฟิศที่มีจำนวนบุตรในความดูแลแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: พนักงานออฟฟิศที่มีจำนวนบุตรในความดูแลแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละจำนวนบุตรในความดูแลโดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig
ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร	1.049	0.371

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ของจำนวนบุตรในความดูแล โดย Levene's test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.371 ซึ่งมากกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละจำนวนบุตรในความดูแลโดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means					
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.	
ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร	1.905	3	110.102	0.133	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ จำนวนบุตรในความดูแล ของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.133 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานในรูปแบบผสมผสานลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านจำนวนบุตรในความดูแล ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานออฟฟิศที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานออฟฟิศที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานออฟฟิศที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร	0.622	0.537

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.537 ซึ่งมากกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้ Brown Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร	0.511	2	92.052	0.602

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.602 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง

( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานในรูปแบบผสมผสานลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอาชีพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอาชีพ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านลักษณะอาชีพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานโดยรวม แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามอาชีพ

t-test of Equality of Means	อาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
ประสิทธิภาพการทำงาน	เอกชน	4.1644	0.4344	2.43	398	0.016
แบบผสมผสานของ	รับราชการ	4.0485	0.4870			
พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร						

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอาชีพ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะอาชีพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานออฟฟิศที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานออฟฟิศที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานออฟฟิศที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร	0.942	0.452

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.452 ซึ่งมากกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงาน ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละรายได้เฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน ของพนักงานออฟฟิศในเขต กรุงเทพมหานคร	0.969	4	314.035	0.425

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.425 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานในรูปแบบผสมผสานลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$  : ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson Correlation) จะยอมรับ สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้



ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน			
	R	Sig	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.542**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	0.389**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.376**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
<b>ความผูกพันต่อองค์กรรวม</b>	<b>0.564**</b>	<b>0.000</b>	<b>ทิศทางเดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าSig. เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า โดยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.564 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพิจารณาทางด้าน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.542 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ 0.389 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.376 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร หมายความว่า เมื่อพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยการมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทำให้พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และจะมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร รวมถึงมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ทำให้พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ โดยสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) จะยอมรับ สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน			
	R	Sig	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.384**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.483**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.540**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	0.589**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.574**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
สิทธิส่วนบุคคล	0.615**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	0.602**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.508**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
<b>คุณภาพชีวิตการทำงานรวม</b>	<b>0.583**</b>	<b>0.000</b>	<b>ทิศทางเดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น, สิทธิส่วนบุคคล, ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน, ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าSig. เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งน้อยกว่า 0.01 สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.384 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านโอกาสในการ

พัฒนาขีดความสามารถของบุคคล,ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น,ด้านสิทธิส่วนบุคคล,ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน,ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.483, 0.540, 0.589, 0.574 ,0.615 ,0.602 และ 0.508 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า เมื่อพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ,สภาพแวดล้อมในการทำงาน,ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน,โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล,การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น,สิทธิส่วนบุคคล,ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน,ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำให้พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก( $H_0$ )

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 38 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตรในความดูแล ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพการทำงาน รูปแบบผสมผสาน	สถิติที่ใช้
เพศ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
ช่วงอายุ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพสมรส	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
จำนวนบุตรในความดูแล	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

ตาราง 38 (ต่อ)

อาชีพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
ระดับการศึกษาสูงสุด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ช่วงระดับรายได้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
<p><b>สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร</b> ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร</p>		
<b>สมมติฐานการวิจัย</b>	<b>ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน</b>	<b>สถิติที่ใช้</b>
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
<b>สมมติฐานการวิจัย</b>	<b>ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน</b>	<b>สถิติที่ใช้</b>
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
<p><b>สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน</b> ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ,ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน,ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล,ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น,</p>		

## ตาราง 38 (ต่อ)

ด้านสิทธิส่วนบุคคล,ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน,ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพการทำงาน รูปแบบผสมผสาน	สถิติที่ใช้
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพียงพอ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
โอกาสในการพัฒนาชีวิต ความสามารถของบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
สิทธิส่วนบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวกับการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุปอภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ในความดูแล ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ ช่วงระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

#### ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับองค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อยอด เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
3. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนองตอบความต้องการพนักงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานออฟฟิศที่มีเพศ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตรในความดูแล ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ ช่วงระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน แตกต่างกัน

2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผลวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 และเพศชายจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.25 และ อายุ 41-50 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.75 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 และ หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

จำนวนบุตรในความดูแล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีบุตรในความดูแล จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 รองลงมา มีบุตรในความดูแล 1 คน จำนวน 75 คน คิดเป็น



ร้อยละ 18.75 และมีบุตรในความดูแล 2 คน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 และมีบุตรในความดูแลมากกว่า 2 คนขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.45 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 59 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.45 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 59 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ช่วงระดับรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 – 25,000 บาทบาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมาคือ รายได้ 35,001 -45,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25 รายได้ 25,001 -35,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.076 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ สนับสนุนและพอใจกับนโยบายการบริหารงานขององค์กร, รู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์กร,

มีความเชื่อมั่นว่า ผลงานของท่านสามารถ ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์การได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 4.00 และ 4.06 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความขยันและตั้งใจที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือภายในเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.41 มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจในงานที่ค่อนข้างยากและอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จมีประสิทธิภาพที่ดี 4.38 ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.30 ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มักจะรู้สึกไม่ดีเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่านในแง่ลบ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 มีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การนี้จนเกษียณอายุ หรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ยินดีที่จะร่วมงานกับองค์การนี้ แม้วามีองค์การอื่นเสนองานและเงินเดือนที่ดีกว่าปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.949 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความสะดวกสบายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 ด้านประชาธิปไตยในองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 พอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อ

ค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมเพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 สถานที่ทำงานที่บ้าน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 สถานที่ทำงานในสำนักงานของท่าน มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 และสภาพแวดล้อมในสำนักงานมีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่รับผิดชอบทำให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 และมีโอกาสในการเข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 และองค์การมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86

ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เมื่อเกิดปัญหาสามารถได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน และในองค์การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 องค์การสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 พนักงานทุกระดับในองค์การ มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99

ด้านประชาธิปไตยในองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์การให้ความสำคัญเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 รู้สึกว่าได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สามารถแบ่งเวลางานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 ภารกิจในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคคลในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอในการดูแลสุขภาพตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86

ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์การมีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์การตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 องค์การของท่านให้ความช่วยเหลือกับประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 และองค์การของท่านมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00

**ตอนที่ 4** ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานโดยรวม ของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.124 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 ด้านปริมาณงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 ด้านเวลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 และด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13

ด้านคุณภาพงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สามารถทำงานในรูปแบบผสมผสานได้ โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 การทำงานแบบผสมผสาน ช่วยให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมายเมื่อมีการทำงานในรูปแบบผสมผสาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 และองค์การมีการปรับระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10

ด้านปริมาณงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อทำงานแบบผสมผสาน และปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06

ด้านเวลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การทำงานรูปแบบผสมผสาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ทันเวลา และการทำงานแบบผสมผสานทำให้สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้เป็นระบบมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 การทำงานแบบผสมผสาน ทำให้มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08

ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เมื่อกำหนดรูปแบบผสมผสาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22 สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในเวลา โดยไม่เบิกค่าใช้จ่ายสำหรับการปฏิบัติงานนอกเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างคุ้มค่าในการทำงานแบบผสมผสาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 4 ข้อดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ในความดูแล ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานออฟฟิศที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่าพนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ 21-30 ปี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานน้อยกว่า พนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ

31-40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.14484 และพนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน มากกว่า พนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานออฟฟิศมีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ สถานภาพสมรสของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe พบว่า พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานในรูปแบบผสมผสานลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานออฟฟิศมีจำนวนบุตรในความดูแลแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ จำนวนบุตรในความดูแล ของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe พบว่า พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานในรูปแบบผสมผสานลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านจำนวนบุตรในความดูแล ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานออฟฟิศมีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe พบว่า พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานในรูปแบบผสมผสานลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา

สูงสุดที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.6** พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอาชีพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอาชีพ พบว่า พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะอาชีพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.7** พนักงานออฟฟิศมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานในรูปแบบผสมผสานลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น, สิทธิส่วนบุคคล, ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน, ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

#### 1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1 เพศ พนักงานออฟฟิศที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานแตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานออฟฟิศที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานออฟฟิศเพศชายจะมีประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสาน มากกว่าเพศหญิง โดยอาจมีสาเหตุมาจากการทำงานแบบผสมผสานนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยสำหรับพนักงานเพศหญิงนั้น การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม อาจสร้างความรู้สึกกดดัน และปรับตัวได้ช้ากว่า เพศชาย ที่มีลักษณะเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวและรองรับความกดดันได้ดีกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชนกนันท์ โดชูวงศ์, 2563) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 โดยรวมแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิดา แก่นมีผล (2565) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการ



ปฏิบัติงานในรูปแบบ Work from Home ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในรูปแบบ Work from Home ของเจ้าหน้าที่กรมการค้า ภายใน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานในองค์การทุกคนมีหน้าที่ไปตามบริบทของตนเองอย่าง เท่าเทียม เป็นสาเหตุทำให้การทำงานรูปแบบ Work from Home เป็นไปตามบริบทเดิมของงานที่ทำอยู่แล้ว จึงเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

1.2 ช่วงอายุ พนักงานออฟฟิศ ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน โดยพนักงานออฟฟิศที่มีอายุ 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน น้อยกว่าพนักงานออฟฟิศที่มีอายุ 31-40 ปี โดยสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี นั้นถือเป็นช่วงอายุที่เริ่มเข้าสู่ชีวิตการทำงาน จึงถือว่ามีประสบการณ์การทำงานที่ไม่มากนัก จำเป็นต้องอาศัยการสร้างปฏิสัมพันธ์ และการระดมความคิดในการสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การทำงานแบบผสมผสาน อาจทำให้การเรียนรู้งานเป็นไปได้ช้า และเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และพนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน มากกว่า พนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี โดยสามารถอธิบายได้ว่า การทำงานรูปแบบผสมผสานนั้น จำเป็นต้องอาศัยการใช้เทคโนโลยี เป็นตัวสำคัญในการทำงานรูปแบบผสมผสานให้ประสบความสำเร็จ โดยพนักงานออฟฟิศในช่วงวัย 41-50 ปี มีการเรียนรู้และปรับตัวกับการใช้เทคโนโลยีได้ช้ากว่า จึงส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสาน น้อยกว่า พนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี สอดคล้องกับงานวิจัย เมธิทิพย์ ศิลประสิทธิ์ (2565) ของ ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

1.3 สถานภาพสมรส พนักงานออฟฟิศที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า สถานภาพสมรสไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยการทำงานรูปแบบผสมผสานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น อยู่ที่ความมุ่งมั่น และใส่ใจต่อการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตติยา ชินเดช (2565) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ที่สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ วัฒนถณี วงศ์สุวรรณค์ และ รุจิกัญจน์ สานนท์ (2563) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตใน

เขตสี่ลมและเขตบางรัก พบว่าพนักงานบริษัทประกันชีวิตที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

1.4 จำนวนบุตรในความดูแล พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานในรูปแบบผสมผสานลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านจำนวนบุตรในความดูแลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rianne Appel-Meulenbroek Astrid Kemperman Amke van de Water Minou Weijs-Perrée Jan Verhaegh (2022) ที่ศึกษาเรื่อง ทำอย่างไรให้สามารถดึงดูพนักงานให้กลับมาทำงานในสำนักงานได้ โดยศึกษาเมื่อมีทางเลือกในการทำงานแบบผสมผสาน (How to attract employees back to the office? A stated choice study on hybrid working preferences) ที่ศึกษาระหว่างพนักงานที่มีบุตรในความดูแล กับพนักงานที่ไม่มีบุตร พบว่าจำนวนบุตรในความดูแลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน

1.5 ระดับการศึกษา พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานในรูปแบบผสมผสานลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการทำงานให้เกิดประสิทธิภพนั้น อยู่ที่ความพยายามและความตั้งใจในการทำงาน พนักงานทุกระดับการศึกษาสามารถนำความรู้และประสบการณ์ทำงานที่ตนมีอยู่มาพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกนันท์ โตชูวงศ์ (2563) ศึกษาเรื่องการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 ด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

1.6 ลักษณะอาชีพ พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะอาชีพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจาก การทำงานรูปแบบผสมผสานนั้น จะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เมื่อลักษณะงานที่สามารถทำได้โดยการใช้เทคโนโลยีเป็นตัวช่วย เช่น ประชุมผ่านแอปพลิเคชัน Zoom,

ส่งงานผ่านอีเมลหรือ Chat Application เป็นต้น แต่สำหรับงานที่จำเป็นต้องตรวจหรือใช้เอกสารประกอบ หรืองานที่จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งการทำงานแบบผสมผสาน อาจทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และในงานราชการส่วนใหญ่ เป็นการบริการเพื่อประชาชน การทำงานแบบผสมผสาน อาจไม่ได้ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานมากนัก เป็นเหตุสรุปได้ว่า ลักษณะอาชีพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิวลี สติธนุสรณ์ (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยภาพรวมต่างกัน โดยการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ไม่ได้มีความเหมาะสมกับทุกงาน บางลักษณะงานสามารถทำจากที่บ้านได้โดยไม่กระทบต่อผลลัพธ์ของงาน เช่น งานด้านเอกสารหรืองานด้านไอที ที่สามารถปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ได้ แต่ยังมีบางลักษณะงานที่ไม่สามารถทำได้ เช่น งานด้านช่างหรือก่อสร้าง ที่ต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆมากมายในสถานที่ปฏิบัติงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิษฐญา อิศระศักดิ์ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบการทำงานที่บ้าน โดยพบว่าอาชีพที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.7 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบการทำงานในรูปแบบผสมผสานลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจาก ในแต่ละองค์การจะมีการกำหนดอัตราเงินเดือน รวมถึงสวัสดิการต่างๆอย่างเป็นมาตรฐานและเหมาะสมกับความรับผิดชอบของพนักงานไว้อยู่แล้ว และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น เป็นหน้าที่สำคัญที่พนักงานทุกระดับรายได้ต้องถือปฏิบัติเป็นปกติ โดยสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุธาริณี วงศ์ใหญ่ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พนักงานเอกชน ที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2565) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร โดยพบว่า พนักงาน

ที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2. ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานในเขตกรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะปฏิบัติงานรูปแบบผสมผสานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมเพิ่มขึ้นปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ มากะเรือน (2565) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยมีผลวิจัยว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายรายด้าน ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก เมื่อพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานจะยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานองค์กร แม้รูปแบบการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไป พนักงานก็พร้อมมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้ออกมามีประสิทธิภาพ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร คีตา พัฒนาไพบูลย์กุล (2564) ที่ศึกษาเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานจะใช้ความสามารถและความพยายามของตนอย่างเต็มที่ และจะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานมาเป็นรูปแบบผสมผสาน อาจทำให้พนักงานจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป จึงอาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่คุ้นชิน และต้องพยายามปรับตัว แต่พนักงานก็ยังเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะนาฏ บุตรราช และ เขียวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง พบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานมีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร แม้ว่าตนจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือแม้หากองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะยังมีความเต็มใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เช่น สถานการณ์โควิด-19 ที่ผ่านมาองค์กรจำเป็นต้องหาทางปรับตัวเพื่อให้การทำงานดำเนินต่อไปได้ และแนวคิดการทำงานแบบผสมผสาน ก็เป็นอีกแนวทางการปรับตัวเพื่อให้พนักงานมีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น แต่การทำงานแบบผสมผสานอาจทำให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันลดลงไปบ้างในช่วงแรก เนื่องจากเข้ามาทำงานในสำนักงานลดลง แต่ด้วยปัจจัยทางเทคโนโลยีที่สามารถติดต่อสื่อสารกันผ่านเทคโนโลยีได้ จึงสามารถรักษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรต่อไปได้นั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรรณ พนนเภาว (2557) ศึกษาเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันในด้านความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านหน้าที่โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญกับองค์กร ซึ่งได้รับการอบรม วัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ถึงความรับผิดชอบในงานขององค์กร ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด

### 3. คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ , สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น, สิทธิส่วนบุคคล, ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน, ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผลสมผสวนของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานออฟฟิศที่มีรูปแบบการทำงานแบบผลสมผสวนในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานจะปฏิบัติงานรูปแบบผลสมผสวนอย่างมีประสิทธิภาพโดยรวมเพิ่มขึ้นปานกลาง พิจารณารายด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผลสมผสวนของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจผันผวนและปัญหาค่าครองชีพสูงในปัจจุบัน ประกอบกับเมื่อองค์กรมีการปรับรูปแบบการทำงาน อาจส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกกังวล ดังนั้น องค์กรจึงต้องสนับสนุนให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพียงพอต่อการครองชีพ และมีความสมเหตุสมผลในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงสนับสนุนค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงานรูปแบบผลสมผสวน เมื่อพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเหล่านี้ เขาจะทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษพงษ์ ลีศัตร์พ่าย (2563) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะและมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขต กรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานนั้นเป็นการผสมผสานกันระหว่าง ทำงานในสำนักงานและที่บ้าน โดยเมื่อพนักงานเข้ามาทำงานในสำนักงานก็ควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ถูกละเลยลักษณะ และมีความปลอดภัย และเมื่อทำงานที่บ้านควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และมีความปลอดภัย ซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิวลี สติรณสุธรรม (2563) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับโอกาสและการพัฒนา โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองจนประสบความสำเร็จต่อหน้าที่การงาน และเจริญก้าวหน้า เมื่อพนักงานมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เขาจะมีความพยายามในการตอบแทนต่อองค์กรด้วยกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษพงษ์ ลีศักดิ์ธูพ่าย (2563) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานหลัก

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อองค์กรมีการสนับสนุน และให้โอกาสพนักงาน ให้ได้รับการส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้และทักษะความสามารถของพนักงาน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลลัพธ์งานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาวรัตน์ สุบิน (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน

กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมพบว่าประสิทธิภาพของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานหลักแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการสนับสนุนการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนั้น เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานรูปแบบผสมผสานให้มีประสิทธิภาพได้ การทำงานรูปแบบผสมผสานนั้น องค์การต้องส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ ระดมความคิด และสนับสนุนวัฒนธรรม องค์การให้มีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานแบบผสมผสานเกิดประสิทธิภาพการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานสอดคล้องงานวิจัยขอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณีย์ วิสิฐนิกิจา (2564) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสิทธิส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อองค์การสนับสนุนให้พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น และสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ พนักงานจะตระหนักถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์การ และจะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพของศตวรรษที่ 21 คองทง (2565) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า สิทธิส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับการงานแบบผสมผสานนั้น การสนับสนุนให้พนักงานจัดสรรเวลาระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเมื่อพนักงานสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต



ส่วนตัว พนักงานจะมีกำลังกายและกำลังใจในการสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพได้ ชีวิตส่วนตัวได้ก็จะสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร บุตรงาม (2563) ที่ศึกษาเรื่องความสมดุลในชีวิตและรูปแบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าความสมดุลในชีวิตในการทำงานและรูปแบบการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยองค์การที่มีการดำเนินงานหรือมีกิจกรรมการทำงานที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ รับผิดชอบ และตอบแทนสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สังคม สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน โดยพนักงานจะรับรู้ว่าคุณค่าของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ช่วยเหลือและทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ก่อให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิภา อ่ำกัลด (2563) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานออฟฟิศที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานออฟฟิศเพศชายจะมีประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสาน มากกว่าเพศหญิง เนื่องจากเพศหญิงจะมีความรู้สึกอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ง่ายกว่าเพศชาย องค์กรจึงควรให้ความใส่ใจกับความรู้สึกของพนักงานเป็นสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้สึก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานออฟฟิศ ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานออฟฟิศที่มีอายุ 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน น้อยกว่าพนักงาน

ออฟฟิศที่มีอายุ 31-40 ปีและพนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ 31-40 ปีมีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน มากกว่า พนักงานออฟฟิศที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี เนื่องด้วยการทำงานแบบผสมผสานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นตัวผสานให้การทำงานแบบผสมผสานราบรื่นไปได้ โดยพนักงานออฟฟิศในแต่ละช่วงวัยมีความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีได้ต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรจัดอบรม เพื่อสร้างความเข้าใจและเรียนรู้เทคโนโลยี รวมถึงสนับสนุนอุปกรณ์ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานแบบผสมผสานนั้นไม่ได้เป็นการสร้างภาระ แต่เป็นการสร้างความยืดหยุ่น ส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น และสำหรับพนักงานในช่วงอายุ 21-30 ปี เป็นวัยแห่งการเริ่มต้นการทำงาน อาจมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มากนัก องค์กรจึงควรจัดอบรม เพื่อส่งเสริมศักยภาพการทำงานให้กับพนักงาน และจัดให้มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง และเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานแบบผสมผสานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้นแล้ว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศให้การทำงานให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และตระหนักได้ว่าตนเป็นกำลังสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จไปได้ และควรสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่สามารถสื่อสารได้สองทาง ที่ผู้บริหารและพนักงานสามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้ เพื่อลดช่องว่างระหว่างกัน และนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

4. จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในทุกด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้วยปัญหาค่าครองชีพ ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีพพื้นฐาน มีมาตรฐานในการประเมินขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบผสมผสาน โดยเมื่อพนักงาน

เข้ามาทำงานในสำนักงานก็ควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย และเมื่อทำงานที่บ้านควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และมีความปลอดภัย ,ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเอง และสร้างการเรียนรู้ให้กับบุคลากรให้สามารถจัดระเบียบตนเองได้ด้วยการรีสกิล (Reskill) และอัพสกิล (Upskill) ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ,ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน องค์กรควรสนับสนุนให้ พนักงานมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีการประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และควรมีการวัดและประเมินผลงานที่เป็นธรรมที่สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน ,ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เนื่องจากการทำงานแบบผสมผสาน อาจทำให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันน้อยลง ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ร่วมมือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์และถามไถ่กันอยู่เสมอ โดยหัวหน้ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการอำนวยความสะดวกในเรื่องของรูปแบบการทำงาน รวมทั้งเพื่อนร่วมงานก็มีความสำคัญในการผลักดันและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้เกิดบรรยากาศที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน, ด้านสิทธิส่วนบุคคล องค์กรควรสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงออก ,ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ให้พนักงานสามารถบริหารชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม ,ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรควรส่งเสริมและสร้างความตระหนักถึงความเป็นพลเมืองโลก ในการตอบแทนและช่วยเหลือสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

### ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1.จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน แต่ในปัจจุบันที่มีการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ดังนั้นแล้วจึงควรศึกษาเพิ่มเติม ปัจจัยใดที่เป็นสาเหตุทำให้ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานของเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกัน เพื่อนำมาพัฒนาให้เกิดความเท่าเทียม และควรศึกษาเพิ่มเติมสำหรับเพศทางเลือก (LGBTQ+) เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานทุกเพศสภาพในองค์กร

2. จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งถัดไป ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน เนื่องจากในแต่ละช่วงอายุนั้น มีปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป หากการวิจัยในครั้งต่อไปสามารถศึกษาได้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานได้ จะได้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิภาพกับขีดความสามารถของพนักงานให้เพิ่มขึ้นได้

3. จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานแตกต่างกัน ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งถัดไป ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานแตกต่างกันในแต่ละอาชีพ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ และนำไปพัฒนาให้เหมาะสมกับลักษณะอาชีพในแต่ละองค์กร

4. การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบผสมผสานนั้น ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และ คุณภาพชีวิตการทำงานเท่านั้น จึงควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลจากการวิจัยนำไปต่อยอดพัฒนาองค์กรได้

5. การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการศึกษา ควรทำการศึกษาโดยใช้วิธีอื่นๆ ร่วมกับแบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกอื่นๆ นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม สามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุง พัฒนาได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

6. การทำงานรูปแบบผสมผสาน เป็นรูปแบบการทำงานแบบใหม่ จำเป็นต้องอาศัยเวลาและการปรับตัวในด้านต่างๆอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานแบบผสมผสานมีประสิทธิภาพและเหมาะสมในแต่ละองค์กร โดยงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น และความคิดเห็นในด้านต่างๆ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไปกาลเวลา ซึ่งอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้น ควรมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

## บรรณานุกรม

- Adecco. (2021). ทำความรู้จัก The Great Resignation การลาออกครั้งใหญ่ของมนุษย์เงินเดือน.
- Baron, A. R., & Greenberg, J. (2003). *Organizational Behaviour in Organization Understanding and managing the human side of work*. Canada: Prentice Hall.
- Becker. (1975). *The efficient organization*. New York: Elsevier Scientific.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment-Side Bet theory. *American Journal of Sociology*, pp. 32-42.
- BUCHANAN II, B. (1972). *Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations*: Yale University.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques. 3rd Edition, John Wiley & Sons, New York*.
- Cummings, T. G., & Worley, C.G., (1997). *Organization Development and Change*. Ohio: Thomson Learning. .
- Delamotte, Y., and Takezawa, Shin-ichi , . (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Dowling, B., Goldstein, D., Park, M., & Price, H. (2022, April 20, 2022 ). Hybrid work: Making it fit with your diversity, equity, and inclusion strategy. *McKinsey*
- Emerson H. . (1922). *The twelve principles of efficiency*.
- Gordon J.R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Massachusetts: Allyn and Bacon, a Division of Simon & Schuster Inc.
- Hackman, R. J. S., L. J. (1977). *Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change*. Santa Monica: Calif: Goodyear.
- Harrington. (1996). *High performance benchmarking - 20 steps to success*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Heejung Chung and Tanja van der Lippe. (2018). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality. *Social Indicators Research (2020)* 151:365–381.
- Jobthai. (2565). งาน 5 เขตในกรุงเทพฯ ที่มีตำแหน่งงานมากที่สุด.
- John D. Millet. (1954). *Management in the public service*. New York: McGraw.Hill Book. .

- Kerce, E. W. a. K., S. B. (1993). *Quality of Life Survey: New Dissection Method and Benefit.* In *Improving Organizational Survey: New Direction Method and Applications*. Newbury Park: SAGE Publication.
- Kotler. (2000). *Marketing management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Microsoft. (2021). *The next great disruption is hybrid work- Are we ready?*  
<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>
- Miner. (1992). *Industrial – Organization Psychology*. New York The State University of New York at Buffalo. .
- Peters, P., Tijdens, K. G., & Wetzels, C.,. (2004). Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. *Information & Management*. 41(44), 469–482.
- Petersen and Plowman. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin. .
- Rianne Appel-Meulenbroek Astrid Kemperman Amke van de Water Minou Weijs-Perr'ee Jan Verhaegh (2022). How to attract employees back to the office? A stated choice study on hybrid working preferences. *Journal of Environmental Psychology*, Volume 81, June 2022, 101784.
- Schuler, R. S., Beutell, N.J., & Youngblood, S.A ,. (1989). *Effective Personal Managemen*. Minnesota: Nest Publishing Company.
- Shrovan, D. J. (1983). *Quality of work life: Perspective for business and public sector*. USA: Addison-Wesley Publishing.
- Steers, R. W. (1977). *Employee - Organizational Linkage : The sychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- The Adecco Group. (2021). We spoke to 15,000 workers across the globe. Here's what we learned about the future of work.
- U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS. (2021, April 04, 2023 ). Job Openings and Labor Turnover Summary. <https://www.bls.gov/news.release/jolts.nr0.htm>
- Walton R.E. (1974). *Improve the quality of working life*. Harvard Business Review.
- Werther, W. B. a. D., Keith. (1982). *Personnel Management and Human Resources*. Auckland: McGraw-Hill. .

WoodCock. (1989). *Team development manual*. Worcester: Billing and Sons.

Zaleanick et al. (1958). *Motion productivity and Satisfaction of worker*. Harward University, Massachusettes

กณิศา จิตต์สุภาพรรณ. (2563). ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

กนกพร บุตรงาม. (2563). ความสมดุลในชีวิตและรูปแบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่ง หนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

กมลชนก งดงาม. (2557). *Gordon (1991 อ้างถึงใน กมลชนก งดงาม,2557) มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพมหานคร. (คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพใน การให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม).*

กรมสุขภาพจิต. (2564). Burnout Syndrome ภาวะหมดไฟในการทำงาน. วารสารเพื่อเยาวชนของ มูลนิธิเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ.

กรรชิต สลับแสง. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผน พัฒนาจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดขอนแก่น. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กวรรณิกา เทพนवल. (2552). คุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการทำงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, ปทุมธานี.

กฤตติยา ชินเดช. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการท างานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กฤษวรรณ หนองมา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ: กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กัญญภัทร นันทกิจทวี. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรี ออยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรี

นครินทร์วิโรฒ, กรุงเทพฯ.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: บริษัท  
ธรรมสาร.

กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชิตนโสณ วิสิฐนธิธิกา. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานการคลัง  
กรุงเทพมหานคร วารสาร วิจัยรำไพพรรณี.

ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมี  
ส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
กรุงเทพมหานคร.

ขวัญประไพ ศรีสาวแห. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย กรณีศึกษา  
เฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. (ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม. ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี, กรุงเทพมหานคร.

ศิตา พัฒนาไพบูลย์กุล. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อ  
องค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณ  
ภัยในเขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (บธ.ม. (การจััดการ))).  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, กรุงเทพฯ.

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพการท างานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่.  
(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร. (สาขาวิชารัฐ  
ประศาสนศาสตร์).

จิตสุดา มงคลวัจน์. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด  
จำกัด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ชนกนันท์ ไตชูวงศ์. (2563). การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน  
(Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโค  
วิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการ ). มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง, กรุงเทพมหานคร (หัวหมาก). สืบค้นจาก [http://www.vl-  
abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/150](http://www.vl-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/150)



ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล. (2564). Work-Life Balanceปรับสมดุลชีวิตทำงาน.

ณัชชา ธงชัย. (2563). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมकार เป็นสมาชิกที่ดี

ต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ณัฐพร กังวาลสิงหนาท. (2557). วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงาน ธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร. (สาขาวิชาการจัดการ).

ณิศากัทธ ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัย มูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ในพุดกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. ((สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

ติน ปรัชญนฤทธิ. (2550). ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ: ศึกษากรณี ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร หน่วยที่ 4. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ธัญพัฒน์ พิรุณไพบ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิต ความ

เป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. (การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์.

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2558). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรใน อุตสาหกรรมบริการโรงแรมระดับ 5 ดาวในเขตกรุงเทพมหานคร. ((ศ.ม.)). มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ, กรุงเทพฯ.

นนทกานต์ วุฒิอารีย์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมकार เป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาชุมชน)). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน.

(ปริญญาานิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

บังอร เบ็ญจาธิกุล. (2564). ไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน: มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม คม 2564), หน้า 55-58.

บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

บุศรา สูดพิพัฒน์. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. (สาขาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร).

ปณิศรา วิชัยดิษฐ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ ฟู้ด เดลิเวอรี่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ประภาพรรณ พันธ์แก้ว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมงกรุงเทพมหานคร วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal* ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2557.

ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด. (ปริญญาานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

ปัญญา บุรณะนนทสิริ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการกระทรวงศึกษาธิการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช., นนทบุรี.

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2565). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร. มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.

ปิยะนาฏ บุตรราช และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3. วารสารสห

- วิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา, ปีที่ 4 ฉบับที่ 4 (2015): วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา
- พงษ์ภักดิ์ วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. (กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ).
- พงษ์เทพ เงามะต๋วน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ดอนเมือง (การค้นคว้าอิสระ (Independent Study - BUS)). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ. (คณะบริหารธุรกิจ).
- พัลลวีภรณ์ วสุสิริกุล. (2560). ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวย่านสยามสแควร์. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ. (สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว).
- พิทักษ์พงษ์ ลีศักดิ์รุฬห์. (2563). คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2559). เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์กร. ม.ป.ท. Retrieved
- เมธิทิพย์ ศิลประสิทธิ์. (2565). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระวีวรรณ ศรีคิด. (2558). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ. (ปริญญาโทปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- เรืองกฤษฎ์ สุวรรณอำไพ. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### ระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม

ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย. (วท.ม. (วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม)). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพมหานคร.

ลลิตา บัวหลวง. (2552). ผลของกิจกรรม 5 ส ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัท โมเดิร์นฟาร์มกรุ๊ป จำกัด (มหาชน. (ปริญญาณิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วรมน เดชเมธาวิพงศ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวิชัย (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

วันทณี วงศ์สุวรรณ และ รุจิกานุญณ์ สาหนนท์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสี่ลมและเขตบางรัก. วารสาร วิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (2020) พฤษภาคม - สิงหาคม 2563

วิภา อ่ำกัลดี. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

วิมลรัตน์ อินทะเสย์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ *Corporate Cash Management*. (สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศตนันต์ คงทอง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

ศศิวิมล วงศ์ไวยโรจน์. (2565). Pfizer เผยวิธีจัดการ 'Hybrid Work' ให้มีประสิทธิภาพ พร้อมพิชิตทุกเป้าหมายและได้ใจพนักงาน. <https://www.ftpi.or.th/2022/79884>

ศิริประภา นระแก้ว. (2553). คุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้ มทร. 8001-2546. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์).

ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. . วารสารสังคมศาสตร์และ

มนุษยวิทยาเชิงพุทธ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ. (2552). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). สืบค้นจาก

<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

สรนันท์ บางแสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอริลี ยูเคเกอร์ จำกัด (มหาชน). (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. (ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)).

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2550). พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐.

สิริวิดี ชูเชิด. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนัศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สิวลี สติธนูสรณ์. (2563). ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (*Work From Home*) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร. (สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ).

สุดารัตน์ มากะเรื่อน. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุดารัตน์ สุปิน. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

สุทธิดา แก่นมีผล. (2565). ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในรูปแบบ *Work from Home* ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

สุธารัตน์ วงศ์ใหญ่. (2563). การพัฒนาองค์กรและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ.

เสกสันต์ พันธุ์บุญมี. (2565). Digital Transformation จาก New Normal สู่ Next Normal. สืบค้น

จาก <https://www.depa.or.th/th/article-view/digital-transformation-new-normal-next-normal>

อธิษฐญา อิศระศักดิ์. (2565). ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของ การทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน. มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.

อนิรุทธิ ผ่องแผ้ว พิชัย ลัทธศักดิ์ศิริ และ พงษ์ อัครเทวา. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 2

อภิขญา ศักดิ์ศรีพัยค์ม. (2558). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานชาวไทย

ในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ. (สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว).

อวยพร ปานหนู. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน. ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บธม.). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อิทธิพล ดีพร้อม. (2554). รูปแบบในการสื่อสารที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานองค์การภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ).

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่. (บัณฑิต วิทยาลัย).



ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย







## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดย นางสาว กฤษวรรณ เมฆใหม่ ซึ่งเป็นผู้วิจัยและขอความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามโดยใช้เครื่องหมาย (v) หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง :** กรุณาใส่เครื่องหมาย (v) ลงในช่อง  ตามความเป็นจริงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพียงคำตอบเดียว

### คำถามคัดกรอง

ท่านเป็นพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน หรือเคยมีประสบการณ์การทำงานรูปแบบผสมผสาน

ใช่  ไม่ใช่

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. ช่วงอายุ

21 -30 ปี  31 -40 ปี  
 41 -50 ปี  51 -60 ปี

## 3. สถานภาพสมรส

- โสด  สมรส/อยู่ด้วยกัน  
 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

## 4. จำนวนบุตรในความดูแล

- ไม่มี  1 คน  
 2 คน  มากกว่า 2 คนขึ้นไป

## 5. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า  
 สูงกว่าปริญญาตรี

## 6. อาชีพ

- พนักงานบริษัทเอกชน  ข้าราชการ/หน่วยงานของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ

## 7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท  
 15,001 – 25,000 บาท  
 25,001 -35,000 บาท  
 35,001 -45,000 บาท  
 45,001 บาท ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง :** กรุณาใส่เครื่องหมาย (√) ลงในช่อง ตามความเป็นจริงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพียงคำตอบเดียว  
 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
ท่านสนับสนุนและพอใจกับนโยบายการบริหารงานของ องค์กร					
ท่านรู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์กร					

	ท่านมีความเชื่อมั่นว่า ผลงานของท่านสามารถ ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในองค์กรได้					
<b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร</b>						
	ท่านใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน อย่างเต็มที่เพื่อองค์กร					
	ท่านมีความขยันและตั้งใจที่จะทำงานให้เสร็จก่อน หรือภายในเวลาที่กำหนด					
	ท่านมีความพยายามที่จะทำความเข้าใจในงานที่ค่อนข้างยาก และอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จมีประสิทธิภาพที่ดี					
<b>ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>						
	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้จน เกษียณอายุ หรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้					
	ท่านยินดีที่จะร่วมงานกับองค์กรนี้ แม้ว่ามียears อื่นเสนองานและเงินเดือนที่ดีกว่าปัจจุบัน					
	ท่านมักจะรู้สึกไม่ดีเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์กรของ ท่านในแง่ลบ					

### ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย (v) ลงในช่อง ตามความเป็นจริงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพียงคำตอบเดียว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
	ท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ				
	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย				
	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน				
	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมเพียงพอต่อภาวะ เศรษฐกิจปัจจุบัน				
<b>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความสะดวกสบาย</b>					
	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในสำนักงานมีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ				
	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของท่าน มีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ				

	สถานที่ทำงานในสำนักงานของท่าน มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน					
	สถานที่ทำงานที่บ้าน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านโอกาสและการพัฒนา</b>						
	ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้เพื่อ นำไปประยุกต์ใช้ในงาน					
	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และทักษะใหม่ๆ					
	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>						
	องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน					
	ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นได้					
	ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ตามเป้าหมายที่ท่านตั้งไว้					
	องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานอย่าง เป็นธรรม					
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคม</b>						
	เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือ เพื่อนร่วมงาน					
	ในองค์กรของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมี โอกาสทำงานร่วมกัน					
	พนักงานทุกระดับในองค์กรของท่าน มีความสัมพันธ์กัน เป็นอย่างดี					
	องค์กรของท่านสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
<b>ด้านสิทธิส่วนบุคคล</b>						
	ท่านรู้สึกว่าจะได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการ ปฏิบัติงาน					
	องค์กรของท่านให้ความเคารพสิทธิและความเป็น ส่วนตัวของพนักงานอย่างเหมาะสม					
	องค์กรของท่านจัดให้มีการประเมินผลงานเลื่อน ตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม					

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
	ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอในการดูแลสุขภาพตนเองได้					
	ท่านสามารถแบ่งเวลาดำเนินงานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					
	ภารกิจในการปฏิบัติงานของท่านไม่ส่งผลต่อความสุขของบุคคลในครอบครัว					
ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม						
	ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม					
	องค์การมีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์การตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม					
	องค์การของท่านให้ความช่วยเหลือกับประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย (√) ลงในช่อง ตามความเป็นจริงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพียงคำตอบเดียว

ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านคุณภาพงาน					
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมายเมื่อมีงานในรูปแบบผสมผสาน					
ท่านสามารถทำงานในรูปแบบผสมผสานได้ โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหา					
การทำงานแบบผสมผสาน ช่วยให้งานของท่านสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
องค์กรของท่านมีการปรับระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน					
ด้านปริมาณงาน					
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อทำงานแบบผสมผสาน					
ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความสัมพันธ์กับความสามารถของท่าน					

	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน					
<b>ด้านเวลา</b>						
	การทำงานแบบผสมผสาน ทำให้ท่านได้มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด					
	การทำงานรูปแบบผสมผสาน ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ทันเวลา					
	การทำงานแบบผสมผสานทำให้ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้เป็นระบบมากขึ้น					
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>						
	ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าในการทำงานแบบผสมผสาน					
	ท่านสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เมื่อท่านทำงานรูปแบบผสมผสาน เช่น ค่าเดินทาง เป็นต้น					
	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในเวลา โดยไม่เบิกค่าใช้จ่ายสำหรับการปฏิบัติงานนอกเวลา					

จบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ข หนังสือการยกเว้นการรับรองจริยธรรมในมนุษย์





**หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง  
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาว กฤษวรรณ เมฆใหม่

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-091/2566X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 16 กุมภาพันธ์ 2566

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หัตถแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)  
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุวิพร ภัทรสุวรรณ)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์



ประวัติผู้เขียน

