

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ที่มีอิทธิพลต่อ

ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

The influence of supporting factors in hybrid work to the organizational loyalty of employees in private companies at Bangkok

นางสาวธิษณา เนื่องฤทธิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 5) เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่เคยทำงานด้วยระบบการทำงานแบบผสมผสาน จำนวน 400 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยอ้างอิงสูตรของ Cochran (1977) กรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม วิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) วิเคราะห์ด้วยสถิติทั้งเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ One-Way ANOVA ร่วมกับ วิธีของ Scheffé's test และสมการถดถอยพหุคูณ (MRA) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน(ปี) ระยะทางจากที่พักอาศัยถึงสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานทั้ง 4 ปัจจัยได้แก่ ลักษณะองค์กรนโยบายและแนวปฏิบัติ (X_1) ระบบการทำงานและเทคโนโลยี (X_2) ผู้บังคับบัญชา (X_3) คุณลักษณะของพนักงาน (X_4) โดยมีค่าความแปรปรวน ($R^2 = 0.882$) สามารถทำนายความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ถึงร้อยละ 88.2 โดยคุณลักษณะของพนักงาน (X_4) มีอิทธิพลสูงสุด จึงสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 0.060 + 0.263X_1 + 0.206X_2 + 0.135X_3 + 0.383X_4$

คำสำคัญ: การทำงานแบบผสมผสาน ความภักดีต่อองค์กร คุณลักษณะของพนักงาน

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the personal factors of private company employees in Bangkok. 2) study the supporting factors in Hybrid Work of employees in private companies at Bangkok. 3) study the organizational loyalty of employees in private companies at Bangkok, categorized by personal factors. 4) compare the organizational loyalty of employees in private companies at Bangkok based on personal factors. 5) study the supporting factors in Hybrid Work arrangements that influence the organizational loyalty of employees in private companies at Bangkok. This research is quantitative research. The sample size is 400 employees in Bangkok who have experienced hybrid work by use questionnaire was calculated using Cochran's (1977) for population size is unknown with tools convenience sampling methods. The data were analyzed by descriptive statistics including percentage, frequency, and standard deviation and inferential statistics by One-Way ANOVA with Scheffé's test and Multiple Regression Analysis. The research findings revealed that private-sector employees in Bangkok. The supporting factors in hybrid work level is the 1st. The personal factors including gender, age, marital status, average monthly income, years of experience and distance from home and office. The supporting 4 factors in Hybrid Work organizational characteristics & policies and practices (X_1) work systems and technology (X_2) supervisors (X_3) and employee characteristics (X_4) at the 0.05 level of significance. $R^2 = 0.882$ these factors could predict the organizational loyalty of private-sector employees in Bangkok by 88.2 percent. Employee characteristics (X_4) exerted the greatest influence.

$$\text{Prediction equation: } \hat{Y} = 0.060 + 0.263X_1 + 0.206X_2 + 0.135X_3 + 0.383X_4$$

Keywords: Hybrid Work, Organizational Loyalty, Employee characteristics

บทนำ

ในเดือนมีนาคม พ.ศ.2569 เกิดสงครามระหว่างสหรัฐอเมริกาและอิหร่าน ทำให้อิหร่านปิดช่องแคบฮอร์มุซซึ่งใช้เป็นเส้นทางขนส่งน้ำมันการติดขัดเรื่องการขนส่งน้ำมันส่งผลให้ราคาน้ำมันดิบทั่วโลกพุ่งสูงขึ้น มีผลกระทบกับต้นทุนทั้งกับภาคอุตสาหกรรมและภาคครัวเรือน ทำให้ทุกประเทศทั่วโลกที่นำเข้าน้ำมันดิบรวมถึงประเทศไทยต้องออกมาตรการประหยัดพลังงาน เช่น ให้ทั้งภาครัฐและเอกชนบางแผนกหรือบางตำแหน่งสามารถ Work from home ได้ เพื่อประหยัดน้ำมันจากการใช้รถยนต์ส่วนตัว

นอกจากนี้ยังสามารถลดความกังวลของพนักงานในเขตกรุงเทพฯ ที่ต้องเผชิญกับปัญหาฝุ่น PM2.5 ที่มาจากการใช้ยานพาหนะ

กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ที่มีการแข่งขันด้านแรงงานสูง และมีสภาวะแวดล้อมที่ซับซ้อน ทั้งปัญหาจราจร ค่าครองชีพ และความคาดหวังของคนรุ่นใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยให้ต้นทุนของการทำงานออนไลน์ถูกลงการที่พนักงานสามารถเลือกทำงานกับบริษัทที่มีสวัสดิการ ให้ Work from Home ได้จึงเป็นอีกทางเลือก ที่ดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานกับองค์กร ในปัจจุบัน ระบุว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน หากองค์กรบังคับให้กลับมาทำงานในสำนักงานเต็มรูปแบบ 100% ความท้าทายนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อ ความภักดีต่อองค์กร เพราะความภักดีต่อองค์กรที่ลดลงนำมาซึ่งอัตราการลาออกที่สูงขึ้น และการสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการดำเนินกิจการ ความคาดหวังของพนักงานที่จะได้รับสิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิมจากองค์กร องค์กรส่วนใหญ่พบว่า การกลับไปทำงานรูปแบบเดิม 100% ไม่ใช่คำตอบที่มีประสิทธิภาพสูงสุดอีกต่อไป แต่ นำไปสู่การเกิดการทำงานรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า “การทำงานแบบผสมผสาน” (Hybrid Work) ซึ่งเป็นการหลอมรวมระหว่างการทำงานในสำนักงาน และการทำงานจากสถานที่ใดก็ได้

ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการ ศึกษา เรื่อง “ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้นำองค์กรและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในการออกแบบสวัสดิการ และกลยุทธ์การบริหารจัดการคนให้สอดคล้องกับวิถีใหม่ เพื่อสร้างความภักดีต่อองค์กรที่ยั่งยืนระหว่างพนักงานและองค์กรสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนใน

กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน

ในเขตกรุงเทพมหานคร

5. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานมีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบไปด้วยตัวแปร ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน 4 หัวข้อ ตัวแปรตาม คือ ความภักดีต่อองค์กร
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการตั้งแต่การทบทวนวรรณกรรม จนถึงการสรุปผลการวิจัยให้แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. 2569
4. ขอบเขตด้านพื้นที่ เก็บข้อมูลเฉพาะบริษัทเอกชนที่มีสำนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

เนื่องจาก ไม่มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่กำหนดว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบด้านใดบ้างอย่างเป็นทางการ ผู้วิจัยจึงอ้างอิงจากงานวิจัยอื่นๆ ที่มีผู้ทำการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน Work from home และการทำงานจากระยะไกล แล้วนำมาสกัดตัวแปรเพื่อหาปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน ที่ใช้เป็นตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้ โดยศึกษาว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสาน ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น

ตาราง 1 การสกัดตัวแปรปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work)

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work)	Belanger F., Collins R.W.Z (1998)	กัญญาภัทร ปานหอม (2568)	จิตา โสภิตลาภรนา (2567)	ณัฐวีณ์ นิตสมบุรณ์ (2565)	บ้งอร เบ็ญจาทกุล (2564)	ณัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ (2563)	รวม
1. ลักษณะขององค์กร นโยบายและแนวปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. ลักษณะของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. ด้านลักษณะของงาน	✓				✓		2
4. อุปกรณ์และเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
5. การสื่อสาร				✓	✓		2
6. การตอบสนองหรือการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน				✓	✓	✓	3
7. ผู้บังคับบัญชา	✓	✓		✓	✓	✓	5
8. ตารางการทำงาน			✓	✓	✓		3
9. สุขภาพและความปลอดภัย			✓	✓	✓		3
10. ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		✓		✓	✓		3
11. แรงจูงใจในการทำงาน					✓		1

ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า หลายปัจจัยจากตาราง 1 มีลักษณะร่วมคล้ายหรือใกล้เคียงกัน จึงจัดกลุ่มปัจจัยที่มีลักษณะร่วมคล้ายกันเข้าไว้เป็นปัจจัยข้อเดียวกันใหม่ได้ว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะขององค์กร นโยบายและแนวปฏิบัติ
2. อุปกรณ์และเทคโนโลยี
3. ผู้บังคับบัญชา
4. คุณลักษณะของพนักงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty)

ความภักดีต่อองค์กร (ร้อยโทกิตติชนม์ อินทรีย์ม. 2564) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึก ของบุคคลในทิศทางบวกต่อองค์กร รวมถึงการมีทัศนคติเชิงบวก การปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และอุทิศตนให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลลัพธ์ วัฒนธรรม รวมถึงรู้สึกรักและมีความผูกพันต่อองค์กรและจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป ด้วยความเต็มใจและทุ่มเท

แนวคิดรากฐานที่สร้างความภักดีต่อองค์กร

มาร์เดย์ พอเตอร์ และ สเตียร์ (Mowday, Porter & Steer, 1982) เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ 1) ลักษณะของบุคคล 2) ลักษณะการทำงาน 3) ประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อตัวกลาง คือ ความผูกพันต่อองค์กร และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า มี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความปรารถนาอยู่ในองค์กร 2) ความตั้งใจอยู่ในองค์กร 3) ความตั้งใจทำงาน 4) การรักษาพนักงานไว้ได้ ซึ่ง 4 ปัจจัยดังกล่าวมีความหมายสอดคล้องกับความภักดีต่อองค์กร

วรารณ ชื่นจรรยา (2564) มีกรอบแนวคิดจากงานวิจัย เรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ และสภาวะทางอารมณ์เชิงบวกที่พนักงานมีต่องานที่ทำ การที่พนักงานมีความพึงพอใจสูงมักสะท้อนออกมาผ่านความทุ่มเทกระตือรือร้น เต็มที่กับการทำงาน และลดอัตราการขาดงานหรือลาออกแบ่งออกเป็น 5 ด้านหลัก ดังนี้ 1. ด้านลักษณะของงาน 2. ด้านค่าตอบแทน 3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า 4. ด้านผู้บังคับบัญชา 5. ด้านเพื่อนร่วมงาน

Meyer และ Allen (1991) กล่าวถึงทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (Three-Component Model of Commitment) ได้แบ่งความผูกพันออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. มิติความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) หรือ ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกผูกพันอารมณ์ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อันเนื่องมาจากความพึงพอใจ และความสอดคล้องในค่านิยมระหว่างตนเองกับองค์กร
2. มิติความผูกพันจากการรับรู้ต้นทุน (Continuance Commitment) หรือ ความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ หมายถึง ระดับการตระหนักถึงต้นทุนหรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้นหากลาออกจากองค์กร เช่น การสูญเสียรายได้ สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า หรือความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรต่อไป
3. มิติความผูกพันเชิงหน้าที่ (Normative Commitment) หรือ ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีต่อหน้าที่ (ดร.ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2020) ความรู้สึกผูกพันประเภทนี้อาจเรียกอีกอย่างว่า ความจงรักภักดี (Loyalty) เกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทหรือองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องทำ เป็นความผูกพันจากความรู้สึกถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือพันธะทางศีลธรรมที่ควรปฏิบัติต่อองค์กร ทำให้พนักงานเห็นว่าการอยู่กับองค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ ดร.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2020) จากการวิจัยที่ทำซ้ำหลายครั้งในระยะต่อมา ทำให้ได้ข้อมูลว่าแนวคิดของ Meyer และ Allen (1991) ควรนำไปใช้ในการประเมินความรู้สึกอยากจะอยู่ต่อหรืออยากจะออกจากองค์กร ความรู้สึกผูกพันประเภทนี้ ตามทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (Three-Component Model of Commitment) อาจเรียกอีกอย่างว่า ความจงรักภักดี (Loyalty)

วิธีดำเนินงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทเอกชนทุกตำแหน่งงานที่เคยทำงานด้วยระบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ซึ่งมีสถานที่ตั้งสำนักงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งประชากรกลุ่มนี้มีขนาดใหญ่ และไม่สามารถระบุจำนวนที่แน่นอนได้ จึงจำเป็นต้องคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยอ้างอิงสูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ 5 (ค่าความคลาดเคลื่อน = 0.05) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรได้ 385 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนจากแบบสอบถามที่ตอบไม่สมบูรณ์ จึงเก็บข้อมูลเกินปัดเป็น 400 คนโดยใช้วิธีสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ผ่านการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามที่มาจากแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้นและตัวแปรตามของงานวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ส่วน

1. คำถามคัดกรองประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) คำถามคือ 1) ท่านเคยมีประสบการณ์การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มาก่อนใช้หรือไม่
2) ท่านเป็นพนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครใช้หรือไม่
2. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน (ปี) ระยะทางจากที่พักอาศัยถึงสถานที่ทำงาน
3. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน แบ่งเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะองค์กรนโยบาย และแนวปฏิบัติ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะพนักงาน จำนวน 20 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 5 (5 เห็นด้วยมากที่สุด)
4. ความภักดีในองค์กร แบ่งเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติความผูกพันทางอารมณ์ มิติความผูกพันจากการรับรู้ต้นทุน และ มิติความผูกพันเชิงหน้าที่ จำนวน 15 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวัดค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เพื่อหาค่า IOC แบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC เท่ากับ 0.96 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน และจึงหาค่า

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient กำหนดเกณฑ์ยอมรับที่ $\alpha \geq 0.70$ ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่า = 0.96

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยเริ่มเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ในปี พ.ศ. 2569 ด้วยการพิมพ์แบบสอบถามลงกระดาษ แล้วแจกจ่ายให้ทั้งผู้ที่พบเจอตามสถานที่ทำงานในเขตกรุงเทพฯ เป็นวิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ให้ผู้ทำแบบทดสอบที่มีคุณสมบัติตรงกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ตอบแบบสอบถาม แล้วรวบรวมเฉพาะผลการตอบคำถามส่งกลับมาให้ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 400 ชุดและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่ผ่านคำถามคัดกรองออก เช่น คำถามที่ระบุว่า ท่านเคยทำงานระบบการทำงานแบบผสมผสานมาก่อนหรือไม่ หากตอบว่า ไม่ใช่ ทำให้คุณสมบัติไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ จึงต้องคัดออก

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ส่วน

- 1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2.สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมุติฐานการวิจัย โดยใช้ One-Way ANOVA (F-test) ร่วมกับ Scheffé's test และการวิเคราะห์สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ สมการถดถอยพหุคูณ (MRA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงร้อยละ 62.3 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัย 41-50 ปี ร้อยละ 35.5 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 32 สถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 56.30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท ร้อยละ 48.8 อายุงานรวม 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 53.2 ด้านระยะทางจากที่พักอาศัยถึงสถานที่ทำงานมากกว่า 15 กิโลเมตร ร้อยละ 36.5

ตาราง 2 ระดับของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงาน
พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ลักษณะขององค์กร นโยบายและแนวปฏิบัติ	4.44	0.65	มากที่สุด	1
2. อุปกรณ์และเทคโนโลยี	4.40	0.68	มากที่สุด	2
3. ผู้บังคับบัญชา	4.36	0.67	มากที่สุด	4
4. คุณลักษณะพนักงาน	4.39	0.66	มากที่สุด	3
รวม	4.40	0.66	มากที่สุด	

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, SD = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะขององค์กร นโยบายและแนวปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.44$, SD = 0.65) รองลงมาคืออุปกรณ์และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.40$, SD = 0.68) อันดับที่สาม คือ คุณลักษณะพนักงาน ($\bar{X} = 4.39$, SD = 0.66) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.36$, SD = 0.67) ตามลำดับ

ตาราง 3 ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 มิติ

ความภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. มิติตความผูกพันทางอารมณ์	4.37	0.69	มากที่สุด	3
2. มิติตความผูกพันจากการรับรู้ต้นทุน	4.42	0.70	มากที่สุด	1
3. มิติตความผูกพันเชิงหน้าที่	4.40	0.66	มากที่สุด	2
รวม	4.39	0.68	มากที่สุด	

จากตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ ($\bar{X} = 4.39$, SD = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติตความผูกพันจากการรับรู้ต้นทุน ($\bar{X} = 4.42$, SD = 0.70) รองลงมา คือ มิติตความผูกพันเชิงหน้าที่ ($\bar{X} = 4.40$, SD = 0.66) อันดับที่สาม มิติตความผูกพันทางอารมณ์ คือ ($\bar{X} = 4.37$, SD = 0.69)

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	9.842	0.000*	แตกต่าง
อายุ	13.240	0.000*	แตกต่าง
สถานภาพสมรส	1.446	0.237	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	10.081	0.000*	แตกต่าง
อายุงาน (ปี)	5.578	0.001*	แตกต่าง
ระยะทางจากที่พักอาศัยถึงสถานที่ทำงาน	35.075	0.000*	แตกต่าง

2. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานมีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.060	0.086	-	0.690	0.490	-	-
ลักษณะขององค์กร นโยบายและแนวปฏิบัติ (X_1)	0.263	0.035	0.270	7.516	0.000*	0.233	4.291
อุปกรณ์และเทคโนโลยี (X_2)	0.206	0.030	0.187	6.820	0.000*	0.398	2.514
ผู้บังคับบัญชา (X_3)	0.135	0.029	0.150	4.631	0.000*	0.284	3.518
คุณลักษณะพนักงาน (X_4)	0.383	0.033	0.415	11.567	0.000*	0.233	4.299
R=0.937 R ² = 0.882 Adjusted F= 735.138 Sig. = 0.000* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05							

จากตาราง 4 อธิบายได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานทั้ง 4 ปัจจัย มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย คุณลักษณะพนักงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = 0.415$) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะขององค์กร นโยบายและแนวปฏิบัติ ($\beta = 0.271$) อันดับสาม คือ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.150$)

หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่า Tolerance มีค่าต่ำสุดที่ = 0.233 ซึ่งมากกว่า 0.10 และค่า VIF สูงสุด = 4.299 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้านไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงพหุ (Multicollinearity) หมายถึง ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้านไม่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่มีความซ้ำซ้อนกันในการวัด สมการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($F = 735.138$, Sig. = 0.000*) และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 88.2 ($R^2=0.882$) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความภักดีต่อองค์กร ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.060 + 0.263X_1 + 0.206X_2 + 0.135X_3 + 0.383X_4$$

จากสมการความสัมพันธ์การพยากรณ์ความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ด้านคุณลักษณะพนักงาน X_4 มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะขององค์กร นโยบายและแนวปฏิบัติ (X_1) อันดับสาม อุปกรณ์และเทคโนโลยี X_2 และ ผู้บังคับบัญชา X_3 มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมน้อยที่สุดตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.40$, $SD=0.66$) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานทั้ง 4 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย คุณลักษณะพนักงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta=0.415$) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะขององค์กร นโยบายและแนวปฏิบัติ ($\beta=0.271$) อันดับสาม คือ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชา ($\beta=0.150$) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญญาภัทร ปานหอมยา (2568) และ ณัฐจินันท์ มรกตศรีวรรณ (2563) ที่กล่าวถึงปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

เนื่องจากบริษัทมีทรัพยากรและงบประมาณจำกัด การทราบว่า ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรมากที่สุด ทำให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถจัดสรร ออกแบบ นโยบายและสวัสดิการ ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานโดยเรียงลำดับปัจจัยที่มีนัยสำคัญที่สุดก่อนแล้ว เชื่อมโยงเข้ากับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญ เพื่อเพิ่มความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และมีผลต่อความภักดีในระดับที่สูงมากที่สุด ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ถึงความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน นำมาซึ่ง การที่บริษัทสามารถรักษากำลังงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไปอีกระยะยาว รวมถึงสามารถดึงดูดบุคคลจากภายนอกองค์กร ให้อยากเข้ามาร่วมงานด้วยกับองค์กรที่มีภาพลักษณ์ของการเอาใจใส่พนักงาน การที่องค์กรใดสามารถเสริมระบบการทำงานแบบผสมผสานเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ จึงเป็นความคุ้มค่า การรักษาพนักงานและการมีแต่บุคลากรที่

มีศักยภาพ จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและดำเนินธุรกิจขององค์กรในระยะยาว และทำให้ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายจัดอบรมหรือค่าใช้จ่ายในการจัดหาบุคลากรใหม่อีกด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กรรวมถึงกำหนดการมอบหมายอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เพื่อสนับสนุนปัจจัยของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) โดยเชื่อมโยงปัจจัยที่มีนัยสำคัญเข้าด้วยกัน เพื่อส่งผลทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร

เนื่องจาก งบประมาณและทรัพยากรของบริษัทมีจำกัด การจะเลือกว่า สวัสดิการ หรือนโยบาย และวิธีปฏิบัติใด เหมาะสมกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่จะจับคู่กับ ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน ที่เหมาะสมแล้วจะสร้างความภาคภูมิใจให้กับองค์กรมากที่สุดทางปฏิบัติ จึงเป็นสิ่งสำคัญ

เช่น ผู้บริหารระดับสูง กำหนดให้เงินเดือนรวมสวัสดิการต่างๆ มากกว่า 45,000 บาทต่อเดือน เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงรู้สึกพึงพอใจ ผูกพันกับองค์กรและมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร ทำให้สามารถรักษาบุคลากรคนสำคัญขององค์กรเอาไว้ได้

2. ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคลสามารถนำผลการศึกษา ไปพัฒนากิจกรรมและส่งเสริมสวัสดิการ ให้กับพนักงานบริษัท

เช่น ให้พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป สามารถเลือกทำงานแบบผสมผสาน ได้ 1 วันต่อสัปดาห์ เพราะพนักงานกลุ่มนี้ มีประสบการณ์ เข้าใจงานเป็นอย่างดี สามารถทำงานแบบผสมผสานได้มีประสิทธิภาพ เสมือนทำงานที่สำนักงาน

3. พนักงานสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการตัดสินใจทำงานอยู่กับบริษัทต่อไปแทนที่จะย้ายงานเนื่องด้วยบริษัทนี้มีสวัสดิการดีกว่าบริษัทอื่น เกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามมา

เช่น บริษัทนี้มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือเงินค่าอินเทอร์เน็ต ค่าโทรศัพท์ เบิกค่าเดินทางได้ มีโน้ตบุ๊กให้พนักงานสามารถเบิกไปใช้ทำงานแบบผสมผสานที่บ้านได้อย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. กลุ่มตัวอย่างของแบบสำรวจนี้ ควรเพิ่มจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเพศ LGBTQ+ เนื่องจากงานวิจัยนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศ LGBTQ+ เพียงร้อยละ 4.5 เนื่องจากงานวิจัยในต่างประเทศ

(McKinsey Quarterly, April 2022) พบว่า บุคคลกลุ่มนี้ค่อนข้างให้ความสนใจระบบการทำงานแบบผสมผสานมากขึ้น

2. การศึกษาเรื่องความภาคภูมิใจ เป็นเรื่องของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การวิจัยครั้งนี้นำเสนอสถิติและวิเคราะห์เชิงแนวโน้ม จากกลุ่มประชากรที่ผู้วิจัยได้ให้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามเท่านั้น ผู้นำไปใช้ไม่ควรพิจารณาพนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แบบเหมารวม เพราะยังมีปัจจัยเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน จึงอาจต้องใช้ปัจจัยอื่นๆเข้ามาร่วมพิจารณาประเด็นดังกล่าว

3. การทำงานแบบผสมผสาน เป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่ เพิ่งเริ่มเป็นที่นิยมมาไม่นาน คือไม่ถึง 10 ปี การวิจัยนี้จึงใช้วิธีการอ้างอิงผลการวิจัยจากงานวิจัยอื่นๆ ที่มีตัวแปรใกล้เคียงกัน ข้อมูลส่วนใหญ่ก็มีที่มาเริ่มต้นจากต่างประเทศที่เริ่มใช้ระบบการทำงานแบบผสมผสานนี้มาก่อนประเทศไทย ในโลกยุคใหม่ ที่เราสามารถนำเทคโนโลยี เข้ามาผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันได้แบบไร้รอยต่อสามารถทำงานจากที่ไหนในโลกก็ได้ เวลาใดก็ได้ นำมาซึ่งการใช้ชีวิตอย่างสมดุล แบบ Work-life Harmony คือ แนวคิดการผสมผสานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้หลอมรวมกันอย่างยืดหยุ่นและลงตัว โดยมีมุมมองว่าทั้งสองส่วนนี้ ไม่จำเป็นต้องแยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด พนักงานอาจจะทำงานไปด้วยในขณะที่ได้ดูแลผู้สูงอายุ คนที่รักในครอบครัว มีเวลาเจอเพื่อน และยังสามารถส่งงานผ่าน E-mail ของบริษัท ส่งใบเสร็จหรือเอกสารให้ลูกค้าทางออนไลน์ ซึ่งเป็นช่องทางที่สะดวกกว่าการส่งทางไปรษณีย์แบบเดิม

4. ผู้วิจัยหวังว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรต่างๆ จะได้รับรู้ถึงสิ่งที่พนักงานต้องการและคาดหวังจากองค์กร เพื่อสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กร เนื่องจากวิธีนี้ มีต้นทุนไม่สูงมาก หลายองค์กรก็มีการใช้เทคโนโลยีนี้มาก่อนแล้ว รวมถึงพนักงานปัจจุบันก็มีสมาร์ทโฟนใช้อย่างสะดวก การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) จึงเป็นเรื่องใกล้ตัวที่หลายๆองค์กรน่าจะนำมาใช้ในบางกิจกรรมของบริษัท

บรรณานุกรม

- กัญญาภัทร ปานหอมยา. (2568). รูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ขององค์กรภาครัฐและเอกชนสู่องค์กรยุคใหม่. วารสาร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- ชนกันท์ โตชูวงศ์. (2562). การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work From home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา-19 ในกรุงเทพมหานคร. Master's thesis). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร
- จิตา โสภิตลาภธนา. (2567). ทศนคติและความคาดหวังของพนักงานเจเนอเรชั่นวายและเจเนอเรชั่นซีต่อรูปแบบการทำงานระยะไกลเต็มรูปแบบ. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชานวัตกรรมทางธุรกิจ. โครงการปริญญาโทออนไลน์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานเอกชนในกรุงเทพและปริมณฑลในสภาวะวิกฤติโควิด-19. การค้นคว้าอิสระ. คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ณัฐวิทย์ นิตยสมบูรณ์. (2565). อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ธัญญพัทธ์ ไชยาพรพรรณ. (2566). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ โครงการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ (Visionary Leaders). มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธนาคารไทยพาณิชย์. (2564). ทำไมการทำงานแบบ Hybrid คือคำตอบในยุค Next Normal. บทความ. สืบค้นจาก <http://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories//salaryman/hybrid-woeking.html>
- ธนัญชภัตสร ศรีเวทยาภิรัชต์. (2563). ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกสิกรไทยภาค 2. สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- นาฏสุดา พุทธรักษา. (2567). อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย. งานนิพนธ์. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรวิรินทร์ ชัยศาสตรศิลป์. (2567). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) กรณีศึกษา สายงานการให้บริการลูกค้าและองค์กร บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร. ค้นคว้าอิสระ. เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- พิเชษฐ์ ชัมเจริญ. (2564). *แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- ยุวดี ลีน้อย. (2566). *แนวทางการจัดการเพื่อการทำงานแบบผสมผสานที่มีประสิทธิภาพ. โครงร่างวิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก2. มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- ร้อยโทกิตติชนม์ อินทร์ยิ้ม. (2564). *การสร้าง ความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร. รัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจสาธารณะ สำหรับนักบริหาร. คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- วราภรณ์ ชื่นเจริญ. (2564). *อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกค้าจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ค้นคว้าอิสระ. วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*
- สมเดช มุมเมือง. (2564). *ผลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อพฤติกรรมพลเมืองดีในองค์กรของพนักงานองค์การธุรกิจในจังหวัดเชียงราย. บทความ. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น*
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 2 พ.ศ.2567 *เรื่องการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร*
- Jindain & Gilitwala (2024). *The factors impacting the intermediating variable of employee engagement toward employee performance in a hybrid working model.* Article. สืบค้นจาก <https://www.semanticscholar.org/paper/The-factors-impacting-the-intermediating-variable-a-Jindain-Gilitwala/f4ef33575f7d3d4b666e7ed38428ac8551715146>
- The Standard. (2566) หัวข้อ The Secret sauce. เรื่อง Hybrid Work ทำยังไงให้เวิร์ก. *Executive Exepresso Ep.362 McKinsey Quarterly, Hybrid work: Making it fit with your diversity, equity, And inclusion strategy.* (April 20 2022). Article. สืบค้นจาก <https://youtu.be/BdTW-mf0PL0?si=2p3RYDf8dCn27wBC>