

การศึกษาความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย



คริสตจักร พุทธทรัพย์ทวีกิจ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2565



คริสตจักร

นายคริสตจักร พุนทรัพย์ทวีกิจ
ผู้วิจัย

Syph Syph

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

อภิภา อภินันท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ รัตนาศักดิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Valuta Raomany

รองศาสตราจารย์วิชา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องการการศึกษาความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย สามารถสำเร็จล่วงหน้าได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์สุภกริช สุริยันเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่าในการชี้แนะให้ความอนุเคราะห์และความกรุณาช่วยเหลือ ตลอดจนคำแนะนำที่ดีในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคุณคุณชารี เอี่ยมสวรรค์ ที่ช่วยเหลือในการตรวจทานความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนคำปรึกษาแนะนำที่ดีมาโดยตลอด

ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์ แสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ซึ่งได้นำความรู้มาปรับใช้ในการทำวิจัยฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่ให้กำลังใจ คอยสนับสนุนอย่างดีมาโดยตลอดระยะเวลาการศึกษาและการทำงานวิจัยนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ BM รุ่น 23C โดยเฉพาะกลุ่มบันได ที่ช่วยเหลือแบ่งปันความรู้กันมาโดยตลอด และให้คำปรึกษาที่ดีต่อกัน ขอขอบคุณสำหรับมิตรภาพที่มีให้กัน สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์นี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้และขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

คริสตจักร พุทธทรัพย์ทวีกิจ

การศึกษาความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย

A STUDY ON THE ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF ENGINEERS IN ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND DURING WORK FROM ANYWHERE

คริสตจักร พุนทรัพย์ทวีกิจ 6350287

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องการศึกษาความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันขององค์กร และแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย (Work from Anywhere) โดยการใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานตำแหน่งวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 30 คน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ตามกรอบงานวิจัยทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรม ได้แก่ ลักษณะงาน ความสามารถของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งทางผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารในการสร้างความผูกพันให้เพิ่มมากขึ้นในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย

คำสำคัญ : ความผูกพัน/ องค์กร/ วิศวกร

สารบัญ

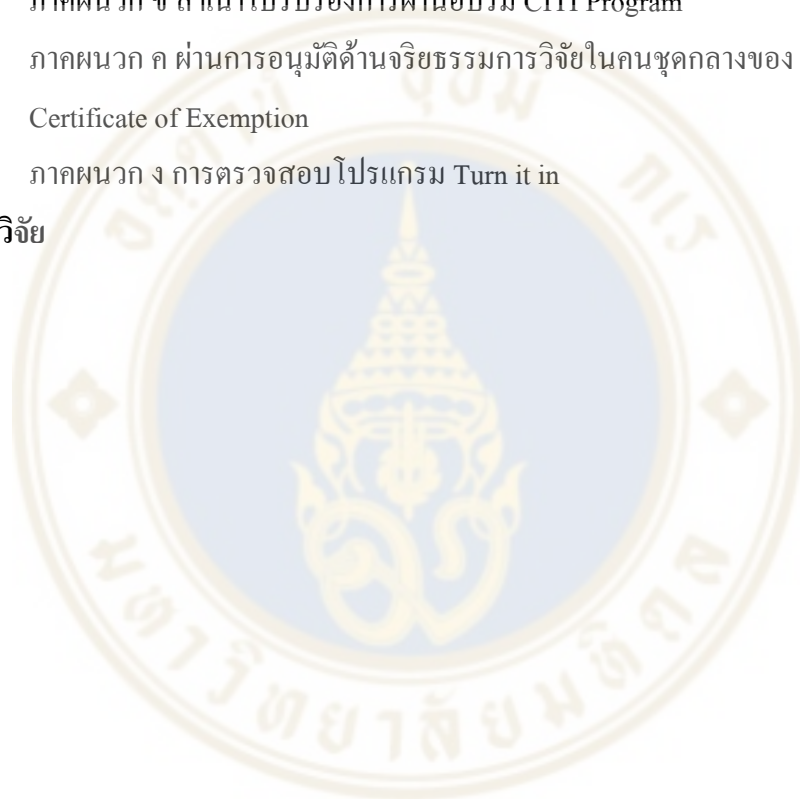
	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 คำถามงานวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะในงานวิจัย	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องความผูกพันต่อองค์กร	6
2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	6
2.1.2 ความหมายของการทำงานจากที่พักอาศัย (Work from anywhere)	8
2.1.3 ความสำคัญและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	9
2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย	27
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	28
3.1 วิธีการวิจัย	28
3.2 กลุ่มตัวอย่าง	29
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
3.4 การทดสอบเครื่องมือและข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	32
3.5 วิธีการเก็บข้อมูล	32
3.6 เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	34
4.1 ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง	34
4.2 ผลการศึกษาความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย	35
4.2.1 ลักษณะงาน	35
4.2.2 ความสามารถในการบริหารงานในหน่วยงานของวิศวกร	37
4.2.3 ความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไประหว่างการทำงานจากที่พักอาศัย	38
4.2.4 คุณภาพชีวิตระหว่างการทำงานจากที่พักอาศัย	41
4.2.5 การพัฒนาศักยภาพความสามารถในการทำงาน	45
4.2.6 ความคิดเห็นของวิศวกรที่มีต่อการทำงานจากที่พักอาศัย	47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	48
5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	48
5.1.1 ปัจจัยด้านการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ	48
5.1.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต	49
5.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรม	50
5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	52
5.3 ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหาร	52
5.3.1 การพัฒนาศักยภาพความสามารถในการทำงาน	52
5.3.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	53
5.3.3 การสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน	53
5.3.4 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	53
5.3.5 ด้านลักษณะงาน	53
5.3.6 ความสามารถของผู้บริหาร	54
5.3.7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	54
5.4 ข้อจำกัดในการวิจัย	54
5.5 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	56
ภาคผนวก	63
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์	64
ภาคผนวก ข สำเนาใบรับรองการผ่านอบรม CITI Program	68
ภาคผนวก ค ผ่านการอนุมัติด้านจริยธรรมการวิจัยในคนชุกกลางของ (MU-CIRB) และ Certificate of Exemption	70
ภาคผนวก ง การตรวจสอบโปรแกรม Turn it in	73
ประวัติผู้วิจัย	75



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
3.1 แสดงหัวข้อที่ใช้ในการสัมภาษณ์	30
4.1 แสดงภาพรวมของผู้ให้สัมภาษณ์	34
4.2 แสดงอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานจากที่พักอาศัย	42
4.3 แสดงอุปกรณ์ที่คาดหวังที่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	43



สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	ระดับความผูกพันภาพรวม กฟผ. ปี 2564	2
1.2	ปัจจัยความพึงพอใจที่ส่งผลให้เกิดความผูกพัน	3
2.1	แสดงตัวเลขการเติบโตของการทำงานทางไกลของ USPTO	8
2.2	แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	27
4.1	แผนภูมิแท่งแสดงผลกระทบต่อลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง	35
4.2	แผนภูมิแท่งแสดงการบริหารงานในหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง	37
4.3	แผนภูมिवงกลมแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับผู้บังคับบัญชา	38
4.4	แผนภูมिवงกลมแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับผู้ได้บังคับบัญชา	39
4.5	แผนภูมिवงกลมแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับเพื่อนร่วมงาน	39
4.6	แผนภูมिवงกลมแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับครอบครัวในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย	40
4.7	แผนภูมิแท่งแสดงการบริหารงานในหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง	41
4.8	แผนภูมिवงกลมแสดงค่าใช้จ่ายในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่าง	44
4.9	แผนภูมिवงกลมแสดงความคิดเห็นเรื่องความเหมาะสมของการทำงานจากที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่าง	44
4.10	แผนภูมिवงกลมแสดงผลงานของกลุ่มตัวอย่างในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย	46
4.11	แผนภูมिवงกลมแสดงผลงานของกลุ่มตัวอย่างในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย	47

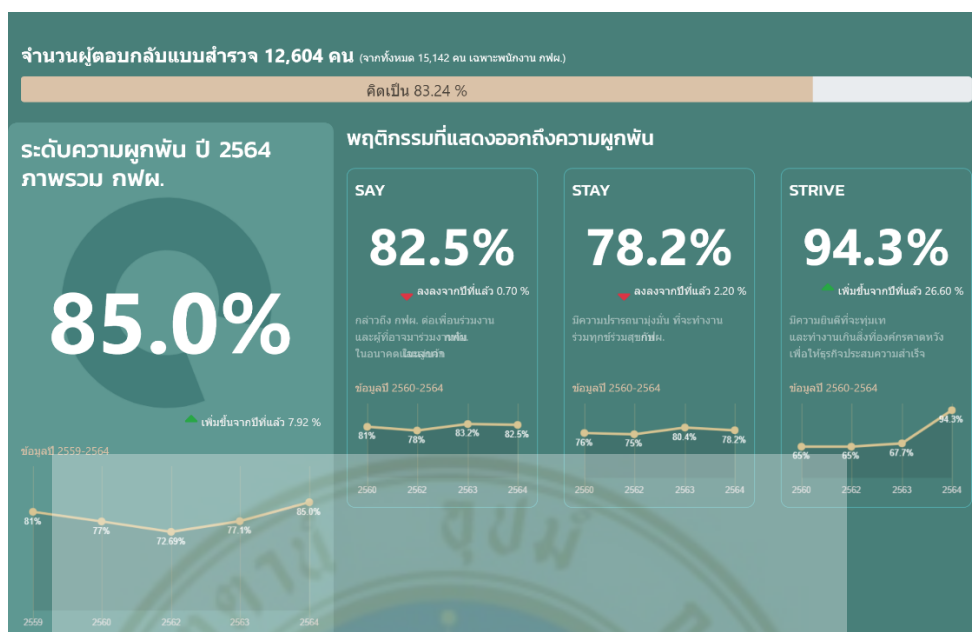
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบันหลายองค์กรมีการประเมินความผูกพันในองค์กรเพื่อเป็นตัวชี้วัดถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรในเรื่องความจงรักภักดี ความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แต่เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ที่ผ่านมามาจนถึงปัจจุบันส่งผลให้หลายๆหน่วยงานทั่วประเทศมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นการทำงานจากที่พักอาศัยเพื่อลดอัตราการแพร่เชื้อ ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อตัวพนักงานและองค์กร โดยผลเสียต่อตัวพนักงานนั้นมีอยู่หลายประการทั้งเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานและผลิตภาพลดลง สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน คุณภาพชีวิต ความทุ่มเทในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นหายไปซึ่งล้วนแต่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีพนักงานจำนวนมากถึง 16,359 คน (กองสารสนเทศบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กฟผ., 2564) จึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดการติดต่อของโรคระบาดได้ ผู้บริหารจึงมีนโยบายให้ปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยให้ได้มากที่สุด ยกเว้นหน่วยงานที่มีความจำเป็น เช่น พนักงานเดินเครื่องโรงไฟฟ้า หน่วยงานที่สนับสนุนหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงานภายในและภายนอก เป็นต้น โดยมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาวางแผนอัตรากำลังด้วยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานให้เข้ามาทำงานที่สำนักงาน จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพบว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรและในขณะที่ปัจจุบันหลายๆหน่วยงานมีมาตรการส่งเสริมให้ทำงานจากที่พักอาศัยยิ่งส่งผลให้ระดับความผูกพันในองค์กรลดน้อยลง



ภาพที่ 1.1 ระดับความผูกพันภาพรวม กฟผ. ปี 2564
ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร กฟผ., 2564

จากภาพที่ 1.1 จะเห็นว่าระดับความผูกพันโดยรวมปี 2564 สูงขึ้นมา 7.92% เนื่องมาจากปัจจัยด้าน Strive คือความยินดีที่จะทุ่มเทและทำงานตามที่ตั้งเป้าหวังเพื่อให้ธุรกิจประสบความสำเร็จที่เพิ่มมากขึ้นถึง 26.60% แต่ในส่วนของ Say คือ การกล่าวถึงกฟผ. ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่สามารถร่วมงานกับกฟผ. ในอนาคตและ Stay คือ มีความปรารถนามุ่งมั่น ที่จะทำงาน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับ กฟผ. ซึ่งลดลง 0.70% และ 2.20% ตามลำดับ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีพนักงานตำแหน่งวิศวกรซึ่งขับเคลื่อนภารกิจหลักขององค์กรซึ่งลักษณะงานของวิศวกรแต่ละหน่วยงานนั้นมีความแตกต่างกันไป แต่การเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากที่פקอาศัยนั้นส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ทั้งเรื่องของระบบการมอบหมายและติดตามงานที่แตกต่างไปจากเดิม การจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานจากที่פקอาศัย การงดกิจกรรมสานสัมพันธ์ และปัจจัยอื่นๆ ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้



ภาพที่ 1.2 ปัจจัยความพึงพอใจที่ส่งผลให้เกิดความผูกพัน
ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร กฟผ., 2564

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสาเหตุปัญหาที่แท้จริงจากปัจจัยความพึงพอใจที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กรในกลุ่มวิศวกร เพื่อให้องค์กรที่มีขนาดใหญ่อีกหลายองค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเผชิญอยู่และอาจจะเกิดขึ้นอีกในอนาคตเพื่อสามารถตอบสนองความพึงพอใจแก่พนักงานช่วยเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

1.2 คำถามงานวิจัย

ความผูกพันในองค์กรของกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นอย่างไรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย

1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ประเด็นที่ศึกษา

งานวิจัยนี้มีลักษณะเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย ประเด็นที่ศึกษา ความผูกพันที่มีต่อองค์กรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานตำแหน่งวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ช่วงอายุไม่เกิน 45 ปี ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 30 คน

3. พื้นที่

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ อําเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

4. ระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม – มิถุนายน พ.ศ.2565

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มวิศวกรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกและเชิงลบต่อความผูกพันในองค์กรของกลุ่มวิศวกรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะในงานวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กร (รัศมี ยังวิริยะกุล 2560 – 4) หมายถึง ความเป็นพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายค่านิยมของบริษัท ยังรวมถึงการเต็มใจที่จะใช้พลังและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป
2. ทศนคติ หมายถึง ความรู้สึกหรือความเชื่อ ท่าที ความคิดเห็น และพฤติกรรม การแสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบของคนที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ และสภาพแวดล้อมต่างๆ
3. รัฐวิสาหกิจ หมายถึง หน่วยงานที่เป็นองค์กรที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือเป็นผู้ถือหุ้น รายใหญ่ อาจมีโครงสร้างเช่นเดียวกับหน่วยธุรกิจเอกชนหรือมีโครงสร้างอย่างหน่วยงานของราชการ แต่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาผลกำไร
4. วิศวกร หมายถึง วิศวกรที่ทำงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในเรื่อง “การศึกษาเรื่องความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง ความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตามองค์การศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกันเพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชน สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542: 741)

ชันดานิ เมทา มอล และ โคคา (Chandani, Mehta, Mall and Khokhar, 2559) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันของพนักงานที่เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วม มีความรู้สึกพึงพอใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ได้ พนักงานรู้สึกว่าการงานของเขามีความสำคัญและมีความหมาย และการได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีส่วนร่วมสูงจะมีความหลงใหลในการทำงานและรู้สึกผูกพันอย่างลึกซึ้งกับบริษัทของตน

เชลดอน (Sheldon, 2514: 143-150 อ้างถึงใน สุภวรรณ พันธุ์, 2542: 5) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติที่ดี ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ก่อให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ชนันท์ ทะสุใจ (2549) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ และความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละเพื่อเป้าหมายขององค์กร และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

กัปแมน (Gubman, อ้างถึงใน ชัลวานา สะซานี, 2550: 8) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ การทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจอย่างเต็มที่ มีแนวโน้มมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ต่องานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานอย่างสร้างสรรค์ การทำงานเกินความคาดหวังขององค์กร เป็นต้น

ปรีดี อิทธิพงษ์ (2552: 29) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จภาพรวมขององค์กรและไม่ต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

สมิธ เอท ออล (Smith et al, อ้างถึงใน ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงษ์สถิต, 2553: 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร พนักงานจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งยินดีทำโดยไม่ได้หวังผลตอบแทนใด ๆ

ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554: 20) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่มีให้กับองค์กรที่ตนเองอยู่ โดยการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนอยู่

วารุณี แคมสูงเนิน (2554: 23) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งเป็นผลจากการแลกเปลี่ยนและมีปฏิสัมพันธ์จากการทำงานเป็นการแสดงออกทั้งในด้านความรู้สึกผูกพัน ยึดมั่น ไม่อยากออกจากองค์กร การแสดงออกในด้านพฤติกรรมโดยการทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรจนบรรลุผลสำเร็จ

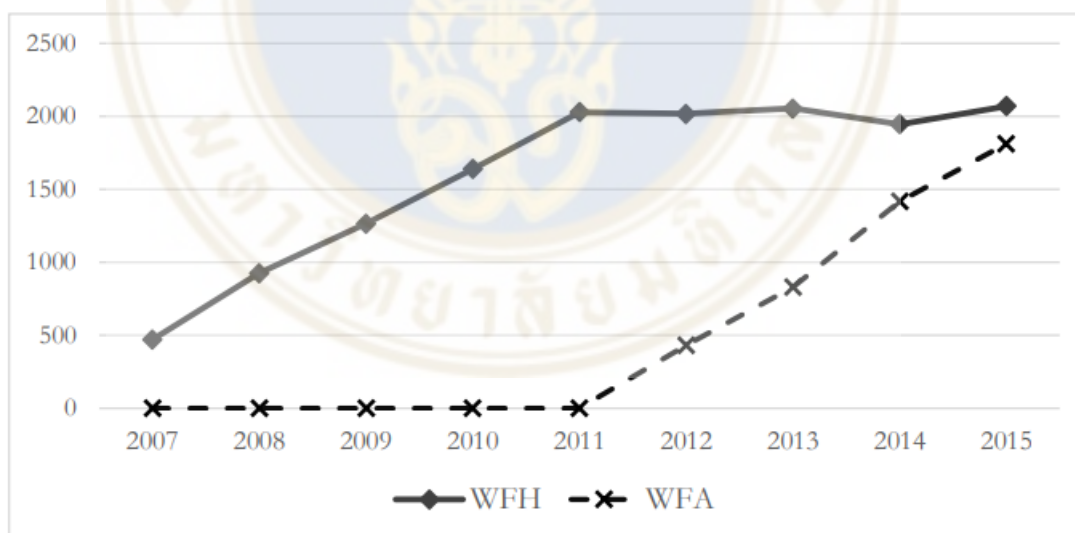
ทัศนัย สุวรรณรัตน์ (2556: 54) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ปฏิบัติงานตามเป้าหมายและไม่ต้องการลาออกจากองค์กร

มาเรีย-คาร์เมน เดอ ลา คาร์ล ดูราน และ โจเซ่ หลุย โรดริเกซ ซานเชส (María-Carmen De-la-Calle-Durán and José-Luis Rodríguez-Sánchez, 2564) ความผูกพันของพนักงาน คือ สภาพจิตใจเชิงบวก รู้สึกเต็มเต็มเกี่ยวกับงาน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะคือความขยัน ความทุ่มเท และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แทนที่จะเป็นสภาวะชั่วขณะแต่เป็นความผูกพันทางสภาวะทางอารมณ์และการรับรู้ที่ต่อเนื่องและเพิ่มมากขึ้น

จากการรวบรวมและศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความผูกพันขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความภาคภูมิใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แสดงออกเป็นการทุ่มเท รับผิดชอบสิ่งที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รักษาความเป็นสมาชิกและจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.2 ความหมายของการทำงานจากที่พักอาศัย (Work from anywhere)

พิทวิรา ชาวชูรี (Prithwiraj Choudhury, 2020) ให้ความหมายของ การทำงานได้จากทุกที่ (Work from anywhere) คือ รูปแบบใหม่ของการทำงานทางไกล ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะได้รับความยืดหยุ่นในเรื่องของสถานที่ทำงาน นั่นคือ ความยืดหยุ่นในการเลือกว่าจะอาศัยอยู่ที่ไหนก็สามารถทำงานได้ ผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานที่เปลี่ยนจากระบบการทำงานจากที่บ้าน (WFH) ไปเป็นระบบการทำงานได้จากทุกที่ (WFA) ที่สำนักงานสิทธิบัตรและเครื่องหมายการค้าแห่งสหรัฐอเมริกา (USPTO) จากการทดลอง พบว่าการเปลี่ยนจาก WFH เป็น WFA ส่งผลให้ผลผลิตของพนักงานเพิ่มขึ้น 4.4% โดยไม่มีการทำงานซ้ำเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังมีรายงานความพยายามของพนักงานที่เพิ่มขึ้นหลังจากเปลี่ยนไปใช้ WFA และจัดทำเอกสารหลักฐานเชิงคุณภาพว่าความยืดหยุ่นในเรื่องของสถานที่ทำงานมีประโยชน์ต่อพนักงานแต่ละคน



ภาพที่ 2.1 แสดงตัวเลขการเติบโตของการทำงานทางไกลของ USPTO

ที่มา: Prithwiraj (Raj) Choudhury, 2020)

เมสเซนเจอร์ และเกชไวน์ (Messenger and Gschwind, 2016) ให้ความหมาย Virtual connection of workers to the “office” from almost anywhere at any time คือ การทำงานทางไกลที่อาศัยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและวิวัฒนาการของการทำงานทางไกลตั้งแต่ปีค.ศ. 1970 จนถึง

ปัจจุบันทำให้เกิดคำศัพท์ใหม่ นั่นคือวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ไม่ขึ้นกับสถานที่ และทำงานได้ทุกเวลา เป็นความสัมพันธ์ที่ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

2.1.3 ความสำคัญและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คาห์น (Kahn, 1990 อ้างถึงใน Robbin and Judge, 2015: 48) คาห์นเป็นนักวิจัยที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการที่พนักงานมีตัวตนในทางจิตวิทยาในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร มีปัจจัยหลายประการที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วม เช่น การสรรหาบุคลากร การออกแบบงาน โอกาสในการพัฒนาในสายอาชีพ ความเป็นผู้นำ การเสริมอำนาจ โอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การฝึกอบรมและการพัฒนา การจัดการผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การสื่อสารความพึงพอใจในงาน ความเป็นกันเองในครอบครัว ส่วนผลการมีส่วนร่วมของพนักงานมี 2 ผลลัพธ์

1. ผลลัพธ์ส่วนบุคคล (Individual Outcomes):

- ก. แรงจูงใจ (Motivation)
- ข. ความมุ่งมั่น (Commitment)
- ค. ความพึงพอใจ (Satisfaction)
- ง. ความภักดี (Royalty)
- จ. ความปลอดภัยในงาน (Security Works)
- ฉ. ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น (Higher Performance)

2. ผลลัพธ์ขององค์กร (Organizational Outcomes):

- ก. กำไรและผลผลิตที่สูงขึ้น (Higher profits and Productivity)
- ข. การปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement)
- ค. ความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้า (Customer Satisfaction and Loyalty)
- ง. การเพิ่มการรักษา (Increase Retention)
- จ. การเติบโตของรายได้ (Revenue Growth)

การวัดความผูกพันของพนักงานโดยใช้เครื่องมือวัด UWES (Utrecht Work Engagement Scale) จากเครื่องมือวัดบางอย่างที่วัดความผูกพันของพนักงาน UWES เป็นเครื่องมือวัดทางวิชาการที่นักวิจัยทั่วโลกใช้มากที่สุด UWES (Utrecht Work Engagement Scale) ออกแบบโดยนักวิจัยตามแนวคิดทางทฤษฎีของ Schaufeli & Bakker (2004) ได้แก่

1. ความขยันขันแข็งในการทำงาน (Vigor) หมายถึง การที่พนักงานมีพลังงานสูง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีในการทำงาน และมีความอดทน ต่ออุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน

2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่างานที่ตนเอง ทำเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่พนักงานมีสมาธิในการทำงานสูง จดจ่ออยู่กับการทำงาน และรู้สึกว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญของชีวิต

พอร์เตอร์และสตีลส์ (Porter and Steers, 1997) นิยามความผูกพันขององค์กรไว้ว่า เป็น ความรู้สึกอย่างแรงกล้าที่พนักงานแสดงออกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเกี่ยวข้องและ เป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร และผลลัพธ์ต่อความผูกพันขององค์กรแบ่งเป็น 4 ปัจจัย คือ

1. ลักษณะส่วนตัว (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆที่ระบุคุณสมบัติ ของบุคคลนั้นๆ เช่น อายุ การศึกษา อาชีพ ความชอบความเป็นอิสระ เป็นต้น

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคล รับผิดชอบ ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ 1) ความเป็นอิสระในงาน 2) ความหลากหลายทักษะในงาน 3) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน 4) ผลสะท้อนกลับของงาน และ 5) โอกาสได้ปฏิสังสรรค์กับผู้อื่นใน การทำงาน

3. โครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristics) หมายถึง รูปแบบของการจัดแบ่ง งาน ระบบการติดต่อสื่อสาร และอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อบุคคลเข้าด้วยกัน คือ 1) ขนาดของ องค์กร 2) การรวมหรือกระจายอำนาจ 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) ความเป็นทางการ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Job Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร แบ่งเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร 2) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร 3) ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญต่อองค์กร และ 4) ความรู้สึกว่างานเป็นที่พึงได้

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1997) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กรว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพองค์กร และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

เอออน เฮวิต (Aon Hewitt, 2015) ได้นิยามไว้ว่า ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) หมายถึง ระดับของความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพลังในการทำงานของพนักงานที่มีให้กับองค์กรนั้นๆ ยิ่งองค์กรสามารถสร้างความผูกพันหรือมัดหัวใจของพนักงานได้มากแค่ไหน ก็ยิ่งส่งผลดีต่อผลการดำเนินงานของพนักงานและผลประกอบการขององค์กรมากเท่านั้น

ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มุ่งเน้นในการวัดพฤติกรรมเป็นหลัก ซึ่งพฤติกรรมสามารถสะท้อนถึงผลลัพธ์ได้แม่นยำกว่า ความรู้สึก หรือความคิด ประกอบด้วย 3 พฤติกรรม ดังนี้

1. Say คือ พฤติกรรมที่พนักงานพูดถึงสิ่งใดๆเกี่ยวกับองค์กรเมื่อมี โอกาส หรือ พฤติกรรมการชวนเพื่อนๆมาทำงานที่องค์กร
2. Stay คือ พฤติกรรมและความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานที่องค์กรต่อไป หรือต้องคิดหนักมากหากที่จะต้องลาออกจากองค์กร
3. Strive คือ พฤติกรรมที่พนักงานมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน หรือทำผลงานให้ดีกว่าหน้าที่ปกติ

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า มีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางบวก ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสอดคล้องระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (สิริรัชมี บุญประสพกุลทร, 2561; พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว, 2561; ดวงรัชฎ์ พยัคฆนันท์, 2561; ทิพย์วดี แยมชื่นพงษ์, 2561; ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์, 2556;

สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์, 2556; โครตี โชคคุณะวัฒนา, 2558; นัฏฐิกา บุญรักษาสัตย์, 2564; ลักษิกา นุชอุคม, 2564; ทิพย์ชนก เสนผดุง, 2563; Faizal R. Djoemadi และคณะ, 2562)

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (อริสรา เพชรานนท์, 2560; มัญชุพัฒน์ ภิรมย์น้อย, 2561; พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว, 2561; ทิพย์วดี เข้มชื่นพงค์, 2561; ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์, 2556; ฉัฐนรี ตันติชูวงศ์, 2559; กรณ์ชนัญญ์ กิมศุก, 2563; ทิพย์ชนก เสนผดุง, 2563; และความมั่นคงในงาน (อริสรา เพชรานนท์, 2560; ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์, 2556)

3. ปัจจัยด้านการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน (พัชรี ดามพ์ ประเสริฐกุล, 2563; อริสรา เพชรานนท์, 2560; พิมพพิสูทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล, 2560; พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว, 2561; ธนาจินดาโชตินันท์, 2556; กรณ์ชนัญญ์ กิมศุก, 2563; นัฏฐิกา บุญรักษาสัตย์, 2564; Faizal R. Djoemadi และคณะ, 2562) การพัฒนาพนักงาน (สิริรัสมิ์ บุญประสพกุลทร, 2561; ฉัฐนรี ตันติชูวงศ์, 2559; ทิพย์ชนก เสนผดุง, 2563; Nisha Chanana และคณะ, 2563)

4. ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ และความสามารถของผู้บริหาร (มัญชุพัฒน์ ภิรมย์น้อย, 2561; พิมพพิสูทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล, 2560; ญาดา สามารถ, 2558; ฉัฐนรี ตันติชูวงศ์, 2559; กรณ์ชนัญญ์ กิมศุก, 2563; นัฏฐิกา บุญรักษาสัตย์, 2564; ภัณฑิรา ประทุมมา, 2563; Ni Nengah Rupadi Kertiasih และคณะ, 2561)

5. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว, 2561; ดวงรัษฎ์ พัยคณนันท, 2561; อัจจิมา สกุลมมงคลลาภ, 2561; ฉัฐนรี ตันติชูวงศ์, 2559; ภัณฑิรา ประทุมมา, 2563; Faizal R. Djoemadi และคณะ, 2562)

และยังประกอบไปด้วยปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (อริสรา เพชรานนท์, 2560; มัญชุพัฒน์ ภิรมย์น้อย, 2561; ทิพย์วดี เข้มชื่นพงค์, 2561; พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์, 2558) ปัจจัยด้านประสบการณ์ (กฤตยา ธัชศฤงคารสกุล, 2562; อัจจิมา สกุลมมงคลลาภ, 2561; อธิษฐาน ว่องวิวัฒน์, 2561; ทิพย์ชนก เสนผดุง, 2563; Simon Albrecht และคณะ, 2560) และปัจจัยส่วนบุคคล (อัจจิมา สกุลมมงคลลาภ, 2561; อธิษฐาน ว่องวิวัฒน์, 2561; นภาดา อุดมชัยรัตน์, 2557) ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานที่บ้าน (Work from home) หรือการทำงานทางไกล (Telework) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จากผลการศึกษาพบว่ามีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนเทคโนโลยีที่ช่วยในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(นภสร เชาว์จิตร, 2564; Nisha Chanana และคณะ , 2563; Linjuan Rita Men และคณะ, 2563) ปัจจัย
ด้านลักษณะงาน (อริยัญญา พูลเฉลิม, 2561) พฤติกรรมการทำงาน (นวีนา วรรณผลากูร, 2563) ปัจจัย
ด้านความพึงพอใจในงาน และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (ลักษิกา นุชอุดม, 2564)



ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
1	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต	กฤตยา รัชชกุลการสกุล (2562)	วิศวกรที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด
2	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร	พัชรี ดามพ์ประเสริฐกุล (2563)	วิศวกรที่กำลังทำงานอยู่ในประเทศไทยทั้งภาครัฐและเอกชนโดยไม่จำกัดสาขาวิชา	การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลให้วิศวกรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลให้วิศวกรมีความผูกพันต่อองค์กร
3	ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง	สิริรัศมี บุญประสพกุลทร (2561)	พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 605 คน	ความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความผูกพันในงานมีทั้งหมด 3 ตัวคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการพัฒนาพนักงานส่งผลให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายเกิดความผูกพันในงานและนำมาซึ่งความเต็มใจในการทำงาน

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
4	การนำรูปแบบการทำงานทางไกล (Telework) มาใช้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)	อริญญา พูลเฉลิม (2561)	พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานใหญ่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	ความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบ Telework แต่ยังไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้อย่างเต็มรูปแบบในปัจจุบัน เนื่องจากยังขาดความพร้อมในปัจจัยด้านลักษณะหรือบุคลิกของพนักงานและด้านลักษณะงานและตำแหน่งงาน
5	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างจ้างเหมาบริการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง	อริสรา เพชรานนท์ (2560)	ลูกจ้างจ้างเหมาบริการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง จำนวน 270 คน	ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่รับผิดชอบ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6	สภาพแวดล้อมของการทำงานส่งผลต่ออัตราการลาออกของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 3 โรงงาน	กิริฎิ เมฆบุตร (2559)	ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 3 โรงงาน	การแก้ปัญหาที่ตรงจุดและส่งผลสำเร็จที่สุดคือการสอบถามพนักงานว่าสิ่งที่พนักงานต้องการคืออะไรและปัญหาที่พนักงานไม่พอใจคืออะไร ทำให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและประสบความสำเร็จ สามารถลดอัตราการลาออกของพนักงานลงได้

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
7	ปัจจัยด้านองค์กรและผู้บริหาร กับความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ ของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมยานยนต์ของ ประเทศไทย	มัญชุพัฒน์ ภิรมย์น้อย (2561)	พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานใน กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ใน ประเทศไทยจำนวน 100 คน	ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติเชิงบวกของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยในระดับมาก
8	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันทุ่มเทของพนักงาน ธนาคารกลุ่มเงินเอนเออเรชั่นวาย	พิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วรา สกุล (2560)	พนักงานธนาคารกลุ่มเงินเอนเออเรชั่น วายที่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-39 ปี จำนวน 385 คน	ภาวะผู้นำหน่วยธุรกิจ ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสในอาชีพ ตำแหน่งงาน การสื่อสาร การเรียนรู้และพัฒนา และเพศ มีอิทธิพล ต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเงินเอนเออเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญ
9	การศึกษาความผูกพันต่อ องค์กร: กรณีศึกษา สถาบัน เอกอัครราชทูตแห่งหนึ่ง ประจำประเทศไทย	พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว (2561)	พนักงานจำนวน 15 คน	สาเหตุที่ทำให้พนักงานไทยในสถานเอกอัครราชทูตเกิดความ ผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สวัสดิการ หัวหน้างาน ลักษณะงาน เพื่อน ร่วมงาน การได้รับความรู้ค่าตอบแทน ชื่อเสียงองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และบุคคลภายนอกหรือผู้มาติดต่อ

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
10	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัทรับเหมาสัญชาติไทย-ญี่ปุ่น	ดวงรัษฎ์ พยัคฆนันท์ (2561)	พนักงานบริษัทรับเหมาสัญชาติไทย-ญี่ปุ่น จำนวน 250 คน	พบว่าพนักงานที่เป็นช่างและไม่ใช่ช่างหรืออายุงานต่างกันมีปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรไม่ต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร
11	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก	ทิพย์วดี แยมชื่นพงส์ (2561)	พนักงานองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกแห่งหนึ่ง จำนวน 215 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งสามด้านอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
12	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ของธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	อัจฉิมา สกุลมงคลลาภ (2561)	พนักงานที่ปฏิบัติงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 284 คน	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ
13	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย	อริษฐาน ว่องวิวัฒน์ (2561)	พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ล้วนแล้วแต่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
14	การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง	วัชรารัตน์ วายลม (2563)	ข้าราชการเจนอเรชั่น X ช่วงอายุ 31-50 ปี ในสังกัดกระทรวงการคลัง จำนวน 17,411 คน	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านอธิบายความผันแปรของปัจจัยความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและปัจจัยด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรตามลำดับ

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
15	ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนของงานสารสนเทศมี ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์ (2556)	คนที่ทำงานด้าน IT มาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 14 คน	ผู้ปฏิบัติงานในส่วนของงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้ความสำคัญ ในเรื่องของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมาเป็น อันดับหนึ่ง รองลงมาคือเรื่องของรายได้และผลตอบแทนที่คุ้มค่า และสุดท้ายคือเรื่องความมั่นคงของบริษัทและความก้าวหน้าใน อาชีพ
16	คุณภาพชีวิตการทำงานกับกร รักษาความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษานักวิชาการใน สำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทย	พลอยบุษรา บุญญา พิทักษ์ (2558)	ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ส่วนกลางของสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย ในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 532 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สและเจน เนอเรชั่นเอ็กซ์มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน 3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญ 4. คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยอย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมี นัยสำคัญ
17	รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของเจอ เนอเรชั่นเอ็กซ์และเจอเนอ เรชั่นวาย	ญาดา สามารถ (2558)	บุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มเจน เนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ ผู้ที่มีอายุ 38-54 ปี และเจเนอเรชั่นวาย คือ ผู้ที่มีอายุ 18-37 ปี ในปีที่ทำการศึกษา	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่าภาวะผู้นำ ทั้งสองรูปแบบมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจใน เจเนอเรชั่นเอ็กซ์มากกว่าเจเนอเรชั่นวาย

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
18	ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ	นภาดา อุดมชัยรัตน์ (2557)	พนักงานราชการ กรมช่างโยธา ทหารอากาศ จำนวน 423 คน	ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านดี และเก่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา ความรู้ต่อภาระ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่)
19	ความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่	ณัฐนรี ตันดิษฐวงศ์ (2559)	นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รุ่นที่ 1-7 จำนวน 134 คน จากจำนวนประชากร 248 คน	ปัจจัยความสอดคล้องของตำแหน่งงานกับเครื่องบ่งชี้ทางอาชีพในด้านความรักในความมั่นคงและความมีเสถียรภาพ ปัจจัยด้านการพัฒนาทางอาชีพแก่ผู้มีความสามารถสูงในด้านการมอบหมายงานที่มีความท้าทายน่าสนใจ ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ปัจจัยด้านลักษณะการบริหารองค์การในด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กร
20	ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง	ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559)	พนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน	กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
21	อิทธิพลของความเป็นส่วน หนึ่งในงาน ความพึงพอใจใน งานและความผูกพันกับ องค์กรต่อความตั้งใจลาออก	สลักจิต ตันติบุญ ทวีวัฒน์ (2556)	พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร เอกชนต่างๆ จำนวน 660 คน	ความผูกพันกับองค์กร และความพึงพอใจในงานส่งผลต่ออิทธิพลทาง ลบอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจลาออก แต่ความเป็นส่วนหนึ่ง ในงานไม่ส่งผลต่ออิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก
22	อิทธิพลของแรงจูงใจใน กิจกรรมและการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรต่อ ความตั้งใจลาออกโดยมีความ ผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปร ส่งผ่าน	ธนา จินดาโชตินันท์ (2556)	พนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัทเอกชน 10 แห่งในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 411 คน	แรงจูงใจในกิจกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.และ ความผูกพันกับองค์กรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญ
23	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกรุงเทพฯ สำนักงานใหญ่	โสรัต โชคคุณะวัฒนา (2558)	พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงาน ใหญ่ จำนวน 400 คน สังกัดสาขางาน ละ 100 คน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านการ ทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วน บุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
24	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home)	กรณัธน์ญ์ กิมศุก (2563)	พนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้านของทั้งหน่วยงานรัฐ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน จำนวน 385 คน	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ผลประโยชน์ตอบแทนรวม การเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยสนับสนุนอย่างทรัพยากรในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
25	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	นัญญิกา นุญรักษาสิทธิ์ (2564)	พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีการทำงานที่บ้าน จำนวน 400 คน	ตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน
26	ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤติ COVID-19	ลักษิกา นุชอุดม (2564)	พนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรม FMCG ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 244 คน	ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานจะส่งผล ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านความอยู่ดีมีสุขมากที่สุด ในขณะที่ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะส่งผลต่อปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมากที่สุด

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
27	การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานที่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 : กรณีศึกษา ทีมสนับสนุนช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	นภสร เชาว์วิจิตร (2564)	พนักงานทีมสนับสนุนช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน	พบว่าการแสดงความคิดเห็นเรื่องสนับสนุนเทคโนโลยีมากที่สุด ช่วยให้ทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้ประโยชน์ของการทำงานที่บ้านทั้งต่อตนเองและองค์กร ช่วยให้เกิดความคิดเห็นเชิงบวกเช่นกัน และกลุ่มตัวอย่าง 14 คน มีความคิดเห็นเชิงลบในการกล่าวถึงเรื่องการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและความสะดวกของการทำงานเอกสาร
28	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work from home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19	ประภาสี โทธิปักษ์ชัย (2563)	กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 360 คน	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบปกติเท่ากับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work from home ปัจจัยด้านความเชื่อไว้วางใจ ปัจจัยด้านความคาดหวังในความพยายาม และปัจจัยด้านอิทธิพลทางสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work from home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่
29	รูปแบบการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: ศึกษากรณีสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)	นวินา วรชนผลากร (2563)	พนักงาน สสวท. จำนวน 15 คน	รูปแบบการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยมี 2 รูปแบบ 1) รูปแบบพฤติกรรมที่ทำงานอดิเรกมากขึ้น พบได้ในกลุ่มบุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการ Work from home ใช้จ่ายมากขึ้น มองว่าผลปฏิบัติการไม่แตกต่างจากเดิม 2) รูปแบบพฤติกรรมที่ใช้เวลาในการทำงานนานขึ้น พบได้ในกลุ่มบุคลากรที่ค่าใช้จ่ายไม่ต่างจากเดิม และผลการปฏิบัติงานของตนดีขึ้น

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
30	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเงินเนอเรนจ์และข้าราชการเงินเนอเรนจ์วาย กรณีศึกษา: กรมสรรพสามิตสังกัดส่วนกลาง	ภัณทิรา ประทุมมา (2563)	ข้าราชการเงินเนอเรนจ์เอ็กซ์ จำนวน 171 คน และข้าราชการเงินเนอเรนจ์วาย จำนวน 161 คน ในกรมสรรพสามิตสังกัดส่วนกลาง	1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเงินเนอเรนจ์เอ็กซ์และเงินเนอเรนจ์วายอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเงินเนอเรนจ์เอ็กซ์เท่ากับเงินเนอเรนจ์วาย 3) ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร 4) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
31	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว	ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563)	บุคลากรกรมการข้าวส่วนกลาง จำนวน 347 คน	1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ และระดับการศึกษาตามลำดับ 2) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการได้รับการพัฒนา ด้านการกระจายอำนาจ และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
32	Employee engagement practices during COVID-19 lockdown	Nisha Chanana and Sangeeta (2563)	การรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลงานวิจัยทุติยภูมิจากนักวิจัยในบริษัทต่างๆ	การมีส่วนร่วมของพนักงานคือกุญแจสู่ความสำเร็จขององค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการพบปะทีมเสมือน กิจกรรมสร้างทีมออนไลน์ การระดมสมอง การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพแบบออนไลน์ การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผ่านการประชุมทางวิดีโอ การมีส่วนร่วมเหล่านี้ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจของพนักงานให้เกิดแรงจูงใจและมุ่งมั่นต่อองค์กรในสถานการณ์ที่เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
33	Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement	Simon Albrecht, Emil Breidahl and Andrew Marty (2560)	พนักงานในบริษัทต่างๆ จำนวน 1,578 คน	ทรัพยากรที่เกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ในส่วนของทรัพยากรในองค์กรและบรรยากาศการมีส่วนร่วมในองค์กรเป็นส่วนสนับสนุน
34	The effect of leadership style to job satisfaction, employee engagement and employee performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon)	Ni Nengah Rupadi Kertiriasih, I Wayan Sujana and I Nengah Suardika (2561)	พนักงานบริษัทในเมือง PT.Interbat, Bali, Nursa และ Ambon ประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 53 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเป็นผู้นำที่ดีส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น 2. รูปแบบความเป็นผู้นำที่ประยุกต์ใช้ไม่สามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงานได้ 3. รูปแบบการเป็นผู้นำจะสามารถปรับปรุงงานของพนักงานได้ หากพนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมของพนักงานที่สามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่สูงขึ้นจะเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงาน 4. ความพึงพอใจในงานของพนักงานสูงขึ้น จะเพิ่มการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน 5. ยิ่งพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะยิ่งส่งเสริมให้บรรลุผลของงานที่สูงขึ้น

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
35	Examining the effects of internal social media usage on employee engagement	Linjuan Rita Men, Julie O'Neil and Michele Ewing (2563)	พนักงานจากหลากหลายบริษัทที่มีการใช้ Internal Social Media ในการทำงานของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,150 คน	การใช้ Internal social media มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการทำงาน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้น รับรู้ได้ถึงความโปร่งใสขององค์กร
36	The effect of work satisfaction on employee engagement	Faizal R. Djoemadi, Margono Setiawan, Noermijati Noermijati and Dodi W. Irawanto (2562)	พนักงานในอุตสาหกรรมโทรคมนาคม จำนวน 8,064 คน	ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านของเงื่อนไขในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และการได้รับการโปรโมทตามลำดับ

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนงานวิจัยทั้งหมดทั้งในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลหรือการทำงานที่บ้านในสถานการณ์โควิด-19 ผู้วิจัยจึงได้สรุปกรอบแนวคิดงานวิจัยที่ต้องการศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 2.2

ปัจจัยด้านการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ

1. การพัฒนาศักยภาพความสามารถในการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. การสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน
3. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรม

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
2. ปัจจัยความสามารถของผู้บริหาร
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - ผู้บังคับบัญชา
 - เพื่อนร่วมงาน

ภาพที่ 2.2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พกอาศัย (Work from anywhere) ทางผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย (Research Methodology) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) สำหรับการนำเสนอระเบียบวิธีการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบและขอบเขต ตลอดจนวิธีดำเนินการวิจัยที่สำคัญ ดังนี้

- 3.1 วิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การทดสอบเครื่องมือและข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บข้อมูล
- 3.6 เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผ่านการอนุมัติด้านจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลางของ (MU-CIRB) COE No.MU-CIRB 2022/067.1105

3.1 วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากกระบวนการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In - Depth Interview) และจากกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) โดยมีเหตุผลประการสำคัญของการนำระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิธีการวิจัย ดังกล่าวข้างต้น มาใช้ในการดำเนินกระบวนการวิจัย ดังต่อไปนี้

การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ในการทำวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยกรอบการออกแบบโครงสร้างการออกแบบคำถามเพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด เป็นวิธีการวิจัยที่มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้าง หรือมีการนำเอาคำสำคัญ (Keywords) มาประกอบใช้ และพร้อมปรับเปลี่ยนถ้อยคำของคำถามให้มีความสอดคล้องกับผู้ที่ให้สัมภาษณ์แต่ละคนในแต่ละสถานการณ์จากการสัมภาษณ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์สามารถตอบข้อคำถามจากการสัมภาษณ์เจาะลึกได้ครอบคลุมในหลากหลายมิติ

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานตำแหน่งวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ช่วงอายุไม่เกิน 45 ปี ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 30 คน นำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาเพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นอย่างไรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานตำแหน่งวิศวกรระดับปฏิบัติการทั้งหมด 30 คน ที่ปฏิบัติงานในสายงานรองผู้ว่าการพัฒนาโรงไฟฟ้าและพลังงานหมุนเวียน ซึ่งประกอบไปด้วยฝ่ายต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายพัฒนาโรงไฟฟ้าพลังน้ำและพลังงานหมุนเวียน
2. ฝ่ายวิศวกรรมโรงไฟฟ้า
3. ฝ่ายพัฒนาและแผนงานโรงไฟฟ้า
4. ฝ่ายบริหารและก่อสร้างโรงไฟฟ้า

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยได้กำหนดกระบวนการวิธีการวิจัยโดยการใช้กระบวนการวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ตอบข้อคำถามจากการสัมภาษณ์ทำ

ให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายในมิติต่างๆ โดยข้อคำถามที่นำไปใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้วิจัยมีการจัดทำหัวข้อเพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ประกอบด้วยเนื้อหาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงหัวข้อที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ส่วนที่	หัวข้อสัมภาษณ์
1	คำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
2	คำถามเกี่ยวกับผลกระทบต่อลักษณะงานจากการทำงานจากที่พักอาศัย
3	คำถามเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารงานในหน่วยงานของวิศวกร
4	คำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไประหว่างการทำงานจากที่พักอาศัย
5	คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตระหว่างการทำงานจากที่พักอาศัย เช่น Work-life balance, ค่าตอบแทน, การสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน เป็นต้น
6	คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการทำงาน
7	มุมมอง/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของวิศวกรที่มีต่อการทำงานจากที่พักอาศัย

จากตารางที่ 3.1 สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1) ประวัติส่วนตัว
- 2) ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ ภาระงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบของท่านใน กฟผ.

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับผลกระทบต่อลักษณะงานจากการทำงานจากที่พักอาศัย

- 1) การทำงานจากที่พักอาศัยส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านอย่างไรบ้าง
- 2) บทบาทหน้าที่ของท่านเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร พบอุปสรรคใดบ้าง

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารงานในหน่วยงานของวิศวกร

- 1) การบริหารจัดการงาน การมอบหมายงาน ในหน่วยงานที่ท่านสังกัดเป็นอย่างไร ทั้ง

ในบทบาทผู้บังคับบัญชาและบทบาทหัวหน้างาน

- 2) ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องอะไร ผู้บริหารมีวิธีการอย่างไรในการบริหาร

หน่วยงาน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไประหว่างการทำงานจากที่พักอาศัย

1) ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาแตกต่างไปจากช่วงก่อนทำงานจากที่พักอาศัยอย่างไร

2) ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างไปจากช่วงก่อนทำงานจากที่พักอาศัยอย่างไร

3) ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างไปจากช่วงก่อนทำงานจากที่พักอาศัยอย่างไร

4) ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับครอบครัวแตกต่างไปจากช่วงก่อนทำงานจากที่พักอาศัยอย่างไร

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตระหว่างการทำงานจากที่พักอาศัย เช่น Work-life balance, ค่าตอบแทน, การสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน เป็นต้น

1) กิจกรรมประจำวันของท่านในช่วงทำงานจากที่พักอาศัยแตกต่างจากก่อนทำงานจากที่พักอาศัยอย่างไร

2) การทำงานจากที่พักอาศัยท่านใช้อุปกรณ์ใดบ้าง และความคาดหวังที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

3) ค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัยเป็นอย่างไร

4) ท่านคิดว่าการทำงานจากที่พักอาศัยเหมาะกับงานของท่านอย่างไร

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการทำงาน

1) ท่านมีวิธีอย่างไรในการทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย

2) ผลงานของท่านในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัยแตกต่างจากช่วงก่อนทำงานจากที่พักอาศัยอย่างไร

3) หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรอย่างไรบ้าง เช่น การอบรมภายในและภายนอก การทำ Knowledge Management เป็นต้น

ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นของวิศวกรที่มีต่อการทำงานจากที่พักอาศัย

1) ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้างเกี่ยวกับการทำงานจากที่พักอาศัย ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอีก

3.4 การทดสอบเครื่องมือและข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

1. สร้างเครื่องมือชุดคำถามจากกรอบแนวคิดงานวิจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม
2. ส่งแบบร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ
3. หาดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 3 ท่าน ได้แก่

- 1) ผศ.ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ผู้ช่วยคณบดีหน่วยธุรกิจและสังคมสัมพันธ์ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- 2) ผศ.ดร. พัลลภา ปิติสันต์ หัวหน้าสาขาการจัดการธุรกิจและสาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- 3) รศ.ดร. พลิศารุ่งเรือง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

3.5 วิธีการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ทางผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการขอความร่วมมือจากผู้ให้สัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยได้ขออนุญาตในการจดบันทึก และบันทึกเสียงของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องในภายหลังได้ตามขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์
2. สัมภาษณ์ตัวต่อตัว และระบบออนไลน์ผ่านการวิดีโอคอล
3. ถอดเสียงบันทึกการสัมภาษณ์
4. วิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลและรวบรวมข้อเสนอแนะจากผลลัพธ์

3.6 เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

กระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ทางผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกระบวนการวิเคราะห์ ตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยหลังจากที่กลุ่มผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวกับกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลการสัมภาษณ์มารวบรวมและจัดเรียงเพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ ถูกต้อง ครบถ้วน จากนั้นผู้วิจัยจะนำบทสัมภาษณ์รายบุคคลมาจัดหมวดหมู่และแยกแยะข้อมูลต่างๆ โดยทำการหาข้อมูลที่มีความสอดคล้องและความแตกต่างกันผ่านวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา(Content Analysis) โดยจำแนกตามคำถามวิจัยและทำการวิเคราะห์โดยอ้างอิงแนวคิดและทฤษฎีต่างๆมาประกอบกรวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ในแต่ละส่วนแล้วจึงนำมาสรุปเพื่อตอบปัญหาการวิจัยและสรุปผลการวิจัย การวิจัยครั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2565 – มิถุนายน 2565

บทที่ 4

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย” จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Structure Interview) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ตำแหน่งวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผ่านทางโทรศัพท์ วิดีโอคอลเป็นรายบุคคล โดยประเด็นคำถามเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลกระทบต่อลักษณะงาน ความสามารถในการบริหารงาน ความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไประหว่างการทำงาน คุณภาพชีวิตระหว่างการทำงานจากที่พักอาศัย การพัฒนาศักยภาพความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความคิดเห็นของวิศวกรที่มีต่อการทำงานจากที่พักอาศัย ซึ่งหลังจากการสัมภาษณ์ สามารถรวบรวมและสรุปได้ดังนี้

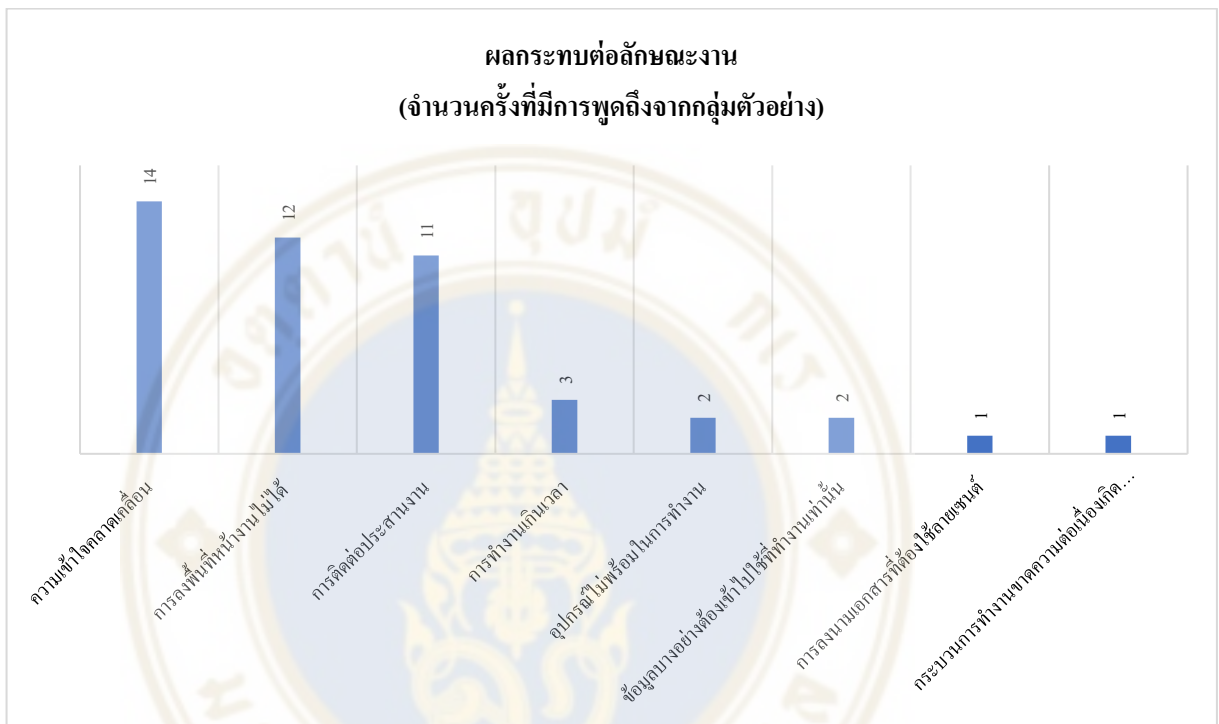
4.1 ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงภาพรวมของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อมูลภาพรวมของผู้ให้สัมภาษณ์		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน/ ระดับ	5	18	60
	6	3	10
	7	5	16.67
	8	2	6.67
	หัวหน้าแผนก	2	6.67
รวม		30	100
สายงาน	ก่อสร้างโรงไฟฟ้า	3	10
	แผนงานโรงไฟฟ้า	12	40
	พัฒนาโรงไฟฟ้า	15	50
รวม		30	100

4.2 ผลการศึกษาความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย

จากการศึกษาผลกระทบต่อลักษณะงานของวิศวกรจากการทำงานจากที่พักอาศัย พบว่าการทำงานจากที่พักอาศัยมีผลกระทบต่อลักษณะงานจำนวน 26 คน และไม่กระทบ 4 คน โดยผู้ที่ได้รับผลกระทบได้กล่าวถึงลักษณะผลกระทบต่างๆ ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 แผนภูมิแท่งแสดงผลกระทบต่อลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ลักษณะงาน

กลุ่มตัวอย่างของวิศวกรที่ได้รับผลกระทบต่อลักษณะงานจากการทำงานจากที่พักอาศัย กล่าวว่

1. ความเข้าใจคลาดเคลื่อน

“... เนื่องจากการสั่งงานผ่านทางข้อความออนไลน์ไม่ได้มีการอธิบายรายละเอียดงานเพิ่มเติม บางครั้งไม่เห็นภาพไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน ทำให้เกิดการแก้ไขงานบ่อยครั้งมากขึ้น...”

วิศวกรชาย ระดับ 5 ฝ่ายพัฒนาโรงไฟฟ้า

2. การลงพื้นที่หน้างานไม่ได้

“... คัดข้อจำกัดของการเข้าพื้นที่ ในกรณีที่ข้ามจังหวัดต้องมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบของจังหวัดนั้นๆอย่างเคร่งครัด ทำให้เกิดความยากลำบากในการไปลงพื้นที่ในแต่ละครั้ง จึงอาศัยการทำงานผ่านการดูจากภาพถ่ายที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงไฟฟ้าถ่ายส่งมาให้อีกที...”

วิศวกรชาย ระดับ 6 ฝ่ายพัฒนาโรงไฟฟ้า

3. การติดต่อประสานงาน

“... การติดต่อประสานงานยากขึ้น จากเดิมที่สามารถเดินไปที่ห้องทำงานภายในหน่วยงานได้เลย ต้องเปลี่ยนเป็นการประสานงานผ่านข้อความอีเมลหรือ Line ใช้เวลาในการรอคอยคำตอบนานขึ้น หากเร่งด่วนต้องใช้โทรศัพท์ซึ่งบางครั้งไม่สามารถหาเบอร์โทรศัพท์ได้หรือบางครั้งหาได้แต่โทรไปแล้วปลายสายไม่รับเพราะเป็นเบอร์ที่ไม่รู้จัก...”

วิศวกรชาย ระดับ 6 ฝ่ายแผนงาน โรงไฟฟ้า

ลักษณะผลกระทบอื่นๆที่มีการพูดถึงเพิ่มเติม ได้แก่ การทำงานเกินเวลาเนื่องมาจากการประชุมงานที่กินเวลาบ่อยครั้ง ในช่วงแรกที่เริ่มทำงานจากที่พักอาศัยมีความไม่พร้อมในส่วนของอุปกรณ์ในการทำงาน ต้องขออนุญาตเข้าออฟฟิศเพื่อค้นหาข้อมูลบางอย่างที่เป็น Hard Copied หนังสือ ตำรา แบบแปลน ที่ต้องเข้าไปใช้ที่ทำงานสะดวกกว่า ยังมีงานเอกสารหลายอย่างต้องได้รับการลงนามเอกสารเป็นลายเซ็นด้วยปากกา และส่งผลไปสู่กระบวนการทำงานขาดความต่อเนื่อง

ไม่เพียงแต่ผลกระทบในด้านลักษณะงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบไปถึงเรื่องบทบาทหน้าที่และอุปสรรคจากการทำงานจากที่พักอาศัย มีวิศวกรจำนวน 4 คนจาก 26 คน ได้รับบทบาทหน้าที่เพิ่มมากขึ้น กล่าวไว้ว่า

“...ทำงานเอกสารมากขึ้น จากเดิมที่ไม่เคยต้องทำมาก่อน...”

วิศวกรหญิงระดับ 5 ฝ่ายก่อสร้าง อายุ 30 ปี

“...ได้รับบทบาทเลขานุการ คณะทำงาน ทำหน้าที่จัดรายงานการประชุมแบบออนไลน์...”

วิศวกรระดับ 6 ฝ่ายพัฒนา อายุ 29 ปี”

“...ได้รับมอบหมายให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองมากขึ้น...”

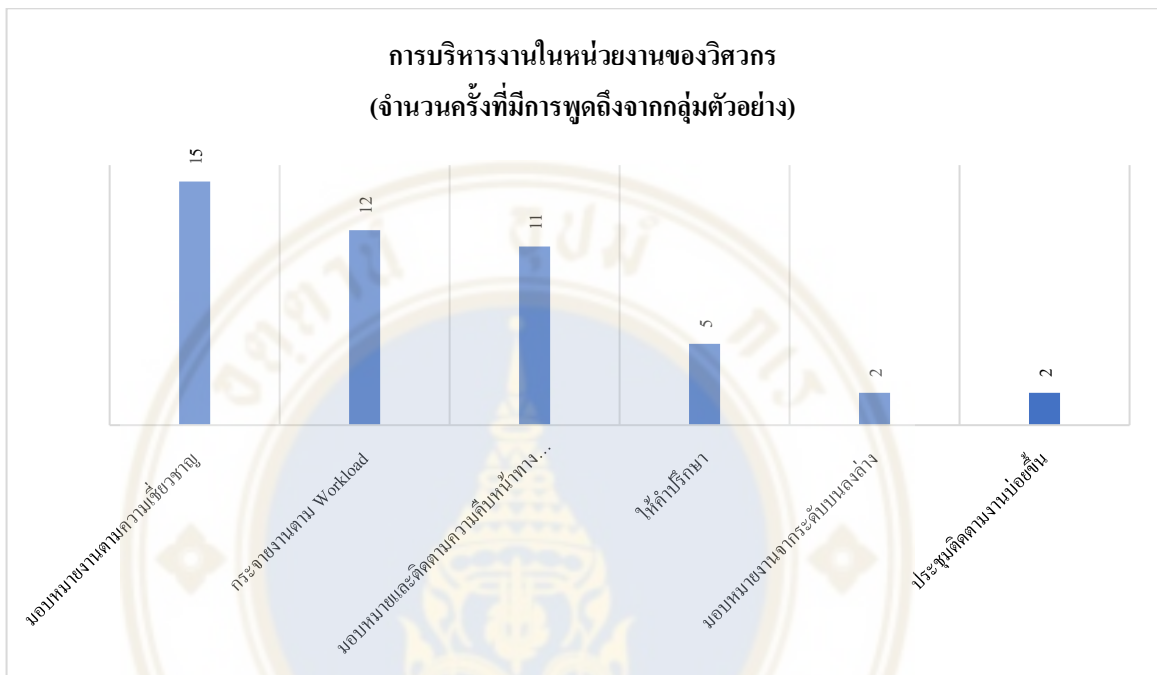
วิศวกรระดับ 6 ฝ่ายพัฒนา อายุ 31 ปี”

“...หัวหน้ากองสั่งการให้จัดทำรายงานสรุปความคืบหน้างานรายสัปดาห์เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานของแต่ละคน...”

วิศวกรระดับ 7 ฝ่ายพัฒนา อายุ 31 ปี”

ในมุมมองของผู้ที่ไม่ได้รับผลกระทบจำนวน 4 คน ให้ความเห็นว่าลักษณะงานสามารถทำงานได้ทุกที่ ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของสถานที่ มีความสะดวกมากขึ้นในการบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตัวเอง ไม่รู้สึกกดดันในเรื่องของเวลาทำงาน

4.2.2 ความสามารถในการบริหารงานในหน่วยงานของวิศวกร



ภาพที่ 4.2 แผนภูมิแท่งแสดงการบริหารงานในหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง

การบริหารงานในหน่วยงานของวิศวกรใช้วิธีการมอบหมายงานตามความเชี่ยวชาญ ลักษณะงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสมโดยการกระจาย Workload โดยใช้ช่องทางมอบหมายงานและติดตามความคืบหน้าผ่านช่องทางออนไลน์ ได้แก่ E-mail Line และทางโทรศัพท์ เพื่ออธิบายรายละเอียดของงานเพิ่มเติม หัวหน้างานมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อยขึ้นเพื่อให้คำปรึกษาตลอดการดำเนินงาน โดยงานส่วนใหญ่ที่ได้รับเป็นการมอบหมายจากระดับบริหารลงมาถึงผู้ปฏิบัติงาน การรายงานเป็นการรายงานจากล่างขึ้นบน ทำให้มีการประชุมติดตามงานบ่อยขึ้น

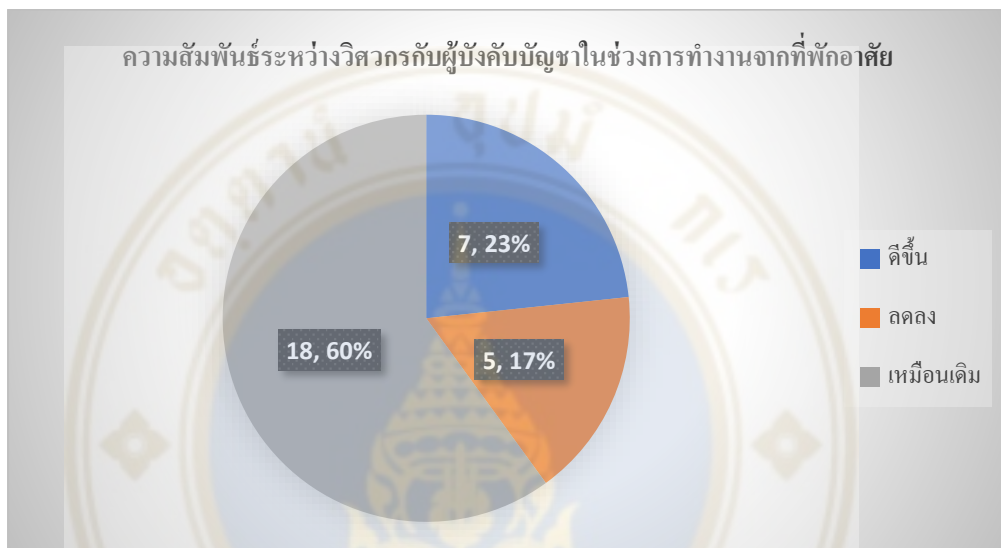
ปัญหาที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากผลกระทบจากการทำงานจากที่พักอาศัยส่วนใหญ่เป็นเรื่องการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน บางครั้งมีความเข้าใจหรือเห็นภาพไม่ตรงกัน ทำให้ต้องมีการแก้ไขงานบ่อยกว่าการทำงานที่ออฟฟิศ การประชุมในแต่ละครั้งใช้เวลานาน กระทบเวลาการทำงานในแต่ละวันทำให้การทำงานกินเวลาเลิกงาน

วิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยผู้บังคับบัญชาควรมีการโทรศัพท์เพื่ออธิบายรายละเอียดงานให้ชัดเจนตั้งแต่ครั้งแรกหลังจากมอบหมายงาน หลังจากนั้นให้มีการนัดประชุมย่อย

กับคณะทำงานขึ้น ใช้วิธีการแชร์ภาพผ่านทางโปรแกรมประชุมออนไลน์เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น มีการสรุปเพื่อทวนความเข้าใจแต่ละฝ่ายให้ตรงกัน วางแผนกำหนดเวลาประชุมล่วงหน้าเพื่อไม่ให้เกิดการประชุมซ้อน ควบคุมให้อยู่ในเวลาไม่กระทบเวลางานของทุกฝ่าย

4.2.3 ความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไประหว่างการทำงานจากที่พักอาศัย

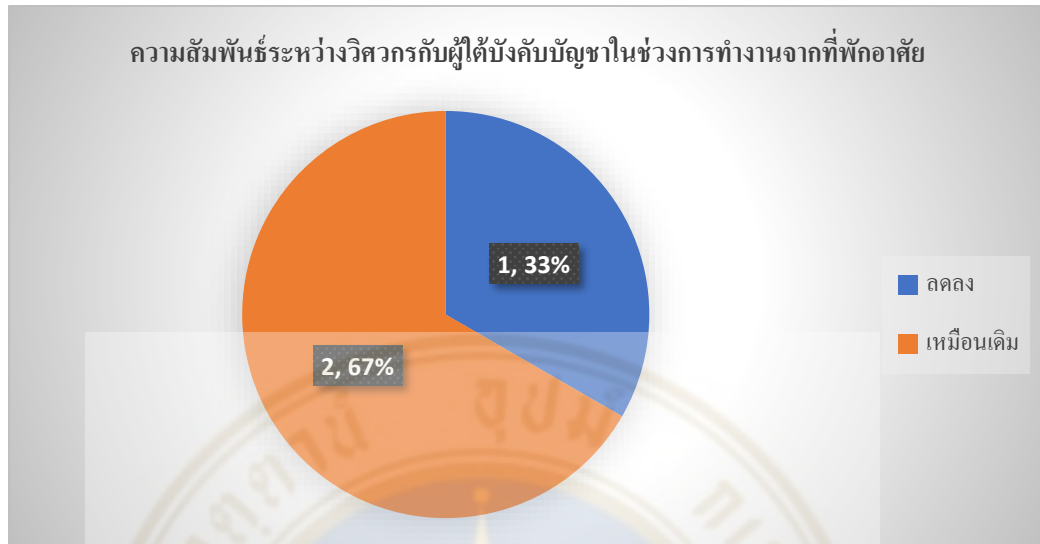
1. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับผู้บังคับบัญชาในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย



ภาพที่ 4.3 แผนภูมิวงกลมแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับผู้บังคับบัญชา

จากการสัมภาษณ์พบว่า โดยส่วนมากความสัมพันธ์เหมือนเดิม 18 คน ไม่ได้แตกต่างไปจากเดิม ลำดับต่อมา มีความสัมพันธ์ดีขึ้นจำนวน 7 คน มีการติดต่อพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษางานบ่อยขึ้น มีความรู้ดีกว่าเข้าถึงผู้บังคับบัญชาได้ง่ายขึ้น และความสัมพันธ์ลดลง 5 คน ไม่ได้พบปะพูดคุยแบบเจอหน้ากัน ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กันนอกเหนือจากติดต่อเพื่อปรึกษาเรื่องงาน

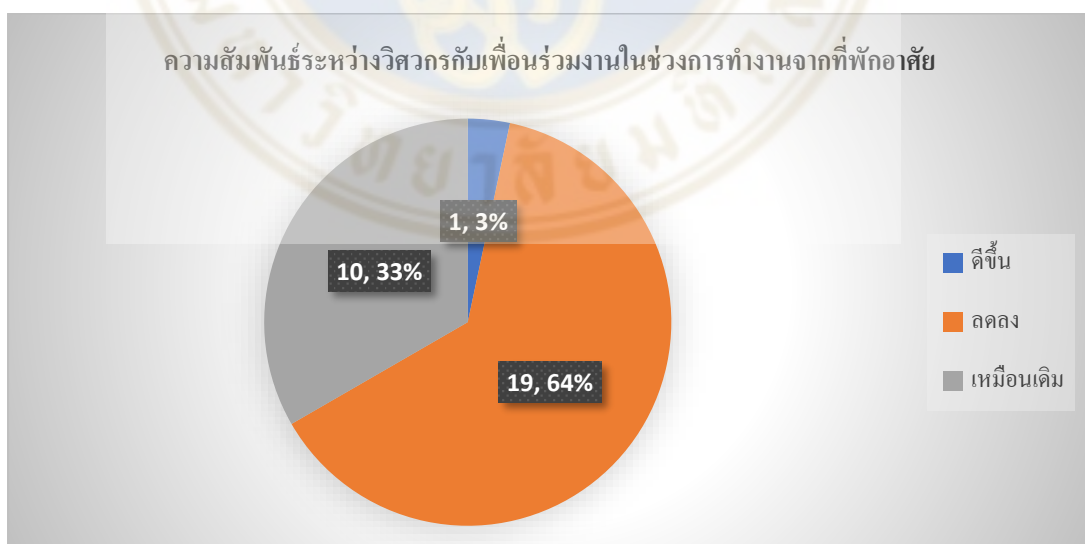
2. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับผู้บังคับบัญชาในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย



ภาพที่ 4.4 แผนภูมิวงกลมแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับผู้บังคับบัญชา

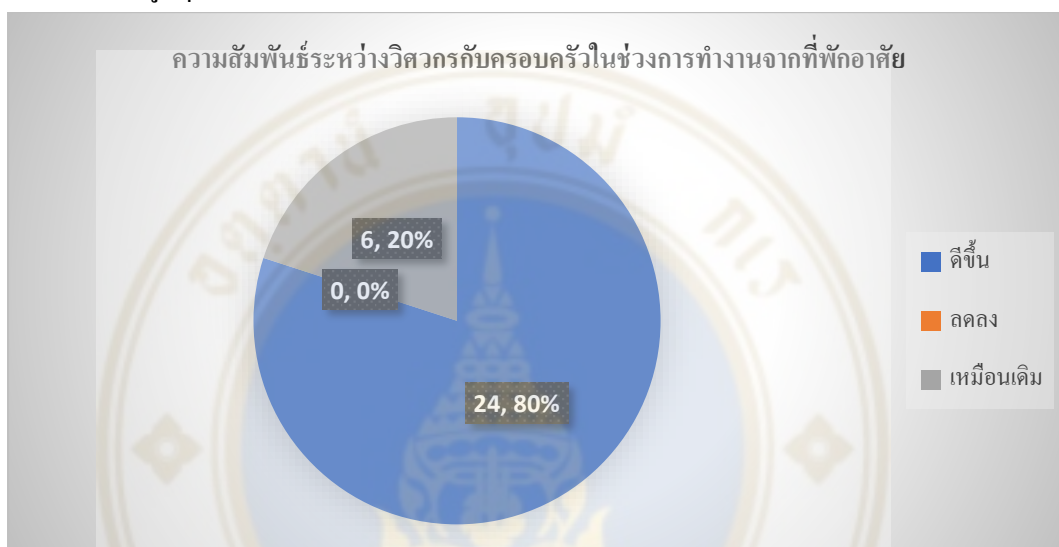
จากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาจำนวน 3 คน พบว่า 2 ใน 3 มีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างจากเดิม และมี 1 คน มีความสัมพันธ์ลดลง เพราะไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน ส่วนใหญ่คุยกันเฉพาะเรื่องงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับเพื่อนร่วมงานในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย



ภาพที่ 4.5 แผนภูมิวงกลมแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับเพื่อนร่วมงาน

จากการสัมภาษณ์พบว่า โดยส่วนมากความสัมพันธ์ลดลง 19 คน ไม่ได้พบปะพูดคุยแบบเจอหน้ากันแต่เปลี่ยนเป็นการพูดคุยผ่านข้อความออนไลน์ ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กันหลังเลิกงาน ไม่มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การเล่นกีฬา การสังสรรค์ เป็นต้น และโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าไม่ได้ทำงาน โครงการเดียวกันแทบจะไม่ได้ติดต่อพูดคุยกันเลย ลำดับต่อมาคือความสัมพันธ์เหมือนเดิมจำนวน 10 คน ความสัมพันธ์ยังคงเหมือนเดิม มีการติดต่อพูดคุยกัน นัดเจอกันนอกเวลางานบ้าง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีขึ้นจำนวน 1 คน ความสัมพันธ์ดีขึ้นในสังกัด พอได้ทำงานด้วยกันจึงมีการติดต่อพูดคุยกันบ่อยขึ้น



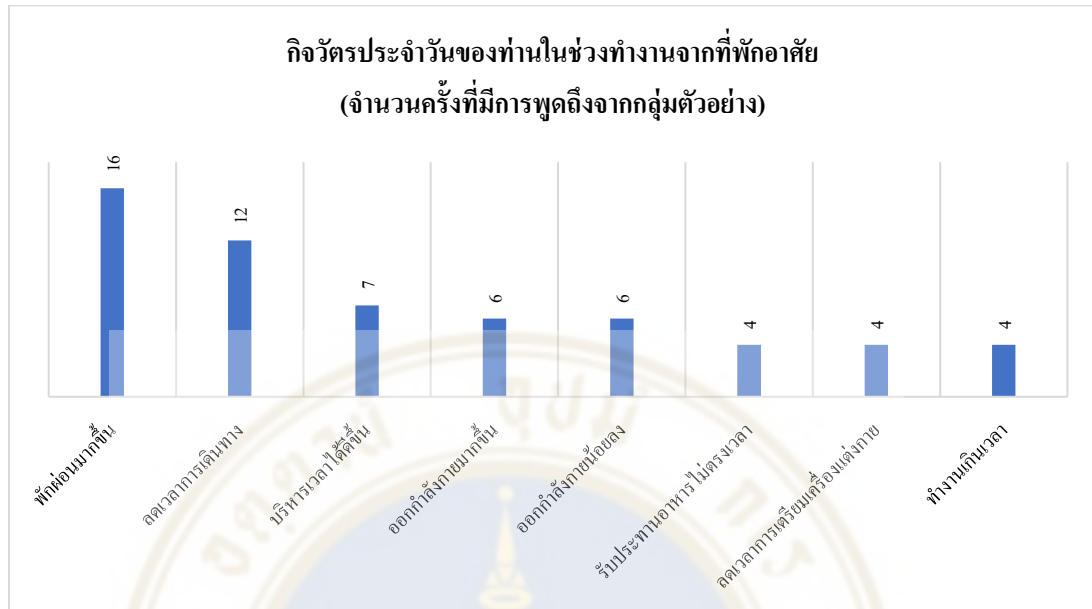
ภาพที่ 4.6 แผนภูมิวงกลมแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับครอบครัวในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับครอบครัวในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย

จากการสัมภาษณ์พบว่า โดยส่วนมากความสัมพันธ์ดีขึ้นจำนวน 24 คน ความสัมพันธ์ดีขึ้นเนื่องจากได้ใช้เวลาร่วมกันมากขึ้น รับประทานอาหารร่วมกันทุกมื้อ สมาชิกในครอบครัวทำงานจากที่พักอาศัยเช่นเดียวกัน สำหรับพนักงานบางคนที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดได้กลับไปทำงานที่บ้านและมีโอกาสได้ดูแลพ่อแม่ ลำดับต่อมาคือความสัมพันธ์เหมือนเดิม 6 คน ความสัมพันธ์ยังคงเหมือนเดิม เป็นคนต่างจังหวัดแต่ไม่ได้กลับภูมิลำเนาเนื่องจากมีโอกาสถูกเรียกเข้ามาประชุมที่ออฟฟิศ และไม่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ลดลง

4.2.4 คุณภาพชีวิตระหว่างการทำงานจากที่พักอาศัย

1. กิจวัตรประจำวันในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย



ภาพที่ 4.7 แผนภูมิแท่งแสดงการบริหารงานในหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของวิศวกรที่ทำงานจากที่พักอาศัยมีกิจวัตรประจำวันที่เปลี่ยนไป กล่าวคือ “... รู้สึกได้พักผ่อนมากขึ้น ไม่เสียเวลาในการเตรียมเครื่องแต่งกาย ไม่เสียเวลาในการเดินทางที่ใช้เวลาหลายชั่วโมง...”

วิศวกรชาย ระดับ 6 ฝ่ายแผนงาน โรงไฟฟ้า

“... ไม่ต้องเหนื่อยกับการขับรถไปทำงาน บริหารเวลาเองได้ ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวไปพร้อมการทำงาน...”

วิศวกรชาย ระดับ 6 ฝ่ายพัฒนาโรงไฟฟ้า

“... ไม่มีขอบเขตเวลาสามารถบริหารเวลาการทำงานได้เอง ไม่ต้องตื่นแต่เช้ามาแต่งหน้า ได้ออกกำลังกายมากขึ้น...”

วิศวกรหญิง ระดับ 5 ฝ่ายพัฒนาโรงไฟฟ้า

“... คุมเวลาในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากการประชุมออนไลน์เยอะ บางครั้งมีการโทรมาสั่งงานนอกเวลางาน มีการเปลี่ยนแปลงความต้องการในเนื้องาน ทำให้ต้องจำเป็นต้องทำงานนอกเวลา...”

วิศวกรชาย ระดับ 6 ฝ่ายแผนงาน โรงไฟฟ้า

การแสดงความคิดเห็นโดยรวมเป็นไปในทิศทางเชิงบวกและเชิงลบ ในเชิงบวกให้ความเห็นไปในทางเดียวกัน คือการได้พักผ่อนมากขึ้นทั้งการนอนหลับและการผ่อนคลายความเครียด ไม่เสียเวลาในการเดินทางมาทำงาน สามารถบริหารจัดการเวลาได้เองมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ได้ออกกำลังกายมากขึ้น ในเชิงลบก็มีบางกลุ่มที่ชอบเล่นกีฬาที่ต้องเล่นเป็นทีมจะมีความเห็นตรงข้ามเนื่องจากไม่สามารถออกกำลังกายได้ การรับประทานอาหารน้อยลงส่วนมากจะไม่ได้รับประทานมื้อเช้า ส่งผลให้รับประทานอาหารไม่ตรงเวลา บางคนทำงานเกินเวลาเพราะมีการประชุมออนไลน์บ่อยครั้ง มีการสั่งงานนอกเวลางานเกิดขึ้น

2. อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานและความคาดหวังที่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

ตารางที่ 4.2 แสดงอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานจากที่พักอาศัย

เจ้าของทรัพย์สิน	ประเภท	จำนวน
ส่วนตัว	Laptop	18
	PC	2
	จอ Monitor	6
	มือถือ	6
	Internet	2
องค์กร	Laptop	6
	PC	4

จากการสัมภาษณ์ พบว่าอุปกรณ์ที่องค์กรจัดเตรียมสำหรับวิศวกรส่วนใหญ่เป็นคอมพิวเตอร์ PC ตั้งโต๊ะ ที่มีคุณสมบัติสูงขนาดจอที่ใหญ่เหมาะสมกับลักษณะงาน แต่การทำงานจากที่พักอาศัยทำให้วิศวกรต้องใช้ Laptop ส่วนตัวในการทำงาน การขนย้ายเครื่องคอมพิวเตอร์ PC กลับไปทำงานที่พักอาศัยจำเป็นต้องทำเรื่องขออนุญาตหลายขั้นตอน ในขณะที่ Laptop ส่วนตัวมีคุณสมบัติไม่เพียงพอในการทำงานและไม่มีโปรแกรมที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการทำงาน อีกทั้งมีขนาดจอที่เล็ก จึงเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน การส่งผ่านข้อมูลทางอีเมลมีข้อจำกัดเรื่องขนาดของไฟล์ การเข้าถึงข้อมูล Intranet จำเป็นต้องเชื่อมต่อ VPN หลายครั้งพบปัญหาการเชื่อมต่อไม่ได้ อันเนื่องมาจากการตั้งค่าอุปกรณ์ไม่รองรับและ Server มีปัญหาบ่อยครั้ง

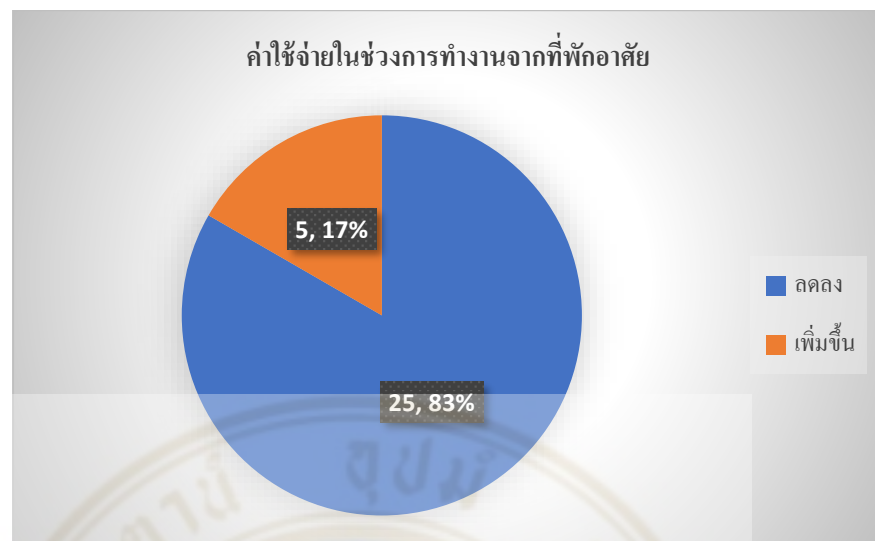
ในส่วนของค่าใช้จ่ายส่วนเพิ่มเกิดจากการประชุมผ่านช่องทางออนไลน์จำเป็นต้องใช้อินเตอร์เน็ตความเร็วสูงที่มีความเสถียร ทำให้วิศวกรบางคนที่ปกติใช้อินเตอร์เน็ตจากผู้ให้บริการเครือข่ายโทรศัพท์มือถือ จำเป็นต้องติดตั้งอินเตอร์เน็ตบ้านความเร็วสูงเพิ่มเข้ามา โดยปกติการติดต่อสื่อสารผ่านการพูดคุยทำให้เกิดความเข้าใจมากที่สุด เดิมทีการติดต่อหน่วยงานภายนอกและหน่วยงานภายในสามารถใช้โทรศัพท์ขององค์กรได้ แต่การทำงานจากที่พักอาศัยหากเป็นบุคคลใกล้ชิดสามารถใช้โทรผ่านแอปพลิเคชัน Line ได้ แต่ส่วนใหญ่เป็นการติดต่อบุคคลภายนอกจึงจำเป็นต้องใช้โทรศัพท์ส่วนตัวในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งวิศวกรบางส่วนมีลักษณะงานที่ต้องติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกตลอดเวลา

จากปัญหาดังกล่าว มีเพียงวิศวกร 3 คนที่พึงพอใจและไม่คาดหวังที่จะรับการสนับสนุนอุปกรณ์เพิ่มเติม แต่มีวิศวกรจำนวน 27 คน ที่มีความคาดหวังที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการทำงานจากที่พักอาศัย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงอุปกรณ์ที่คาดหวังที่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

ความคาดหวัง	คำอธิบาย	จำนวน
Laptop	คุณสมบัติ (Specification) สูงเพียงพอต่อการทำงาน	15
Software	Software License ที่จำเป็นในการทำงานและถูกต้องตามลิขสิทธิ์	8
จอ Monitor	ขนาดหน้าจอใหญ่เพียงพอต่อการทำงาน	7
Hard disk/Cloud Storage	ขนาดความจุเพียงพอเก็บข้อมูลและสามารถเข้าถึงได้ทุกคน	5
ค่าสนับสนุนอินเตอร์เน็ต	ค่าใช้จ่ายอินเตอร์เน็ตที่เพิ่มเข้ามาสำหรับการทำงานจากที่พักอาศัย	3
ค่าโทรศัพท์	การติดต่อหน่วยงานภายนอก	1
ระบบความปลอดภัยในการ Access เข้าทำงาน	การเชื่อมต่อ VPN เพื่อเข้าถึงข้อมูลมีความยุ่งยากซับซ้อน เกิดปัญหาบ่อยครั้ง	1

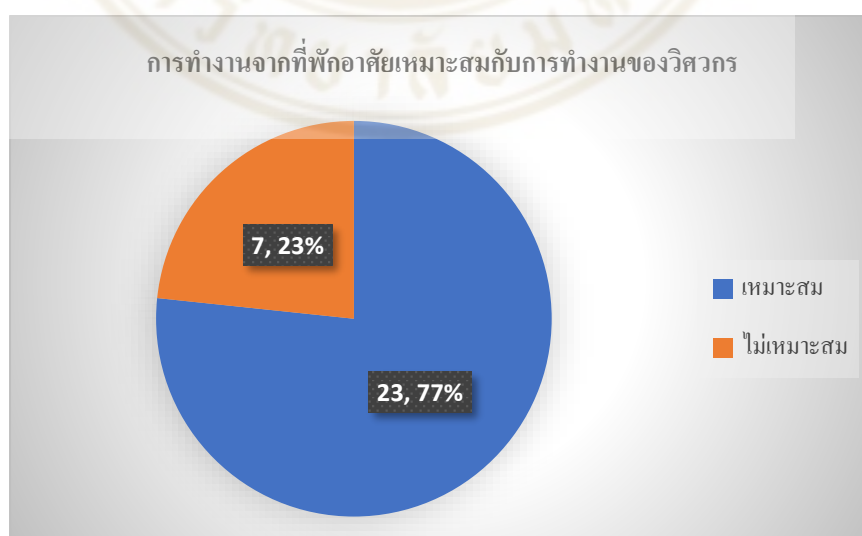
3. ค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย



ภาพที่ 4.8 แผนภูมิวงกลมแสดงค่าใช้จ่ายในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่าง

ในส่วนของคุณค่าตอบแทนของกลุ่มตัวอย่างไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด แต่ในส่วนของคุณค่าใช้จ่ายในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัยมีการเปลี่ยนแปลง โดยส่วนมากค่าใช้จ่ายลดลงจำนวน 25 คน ค่าเดินทาง ค่าเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ค่าเครื่องสำอางสำหรับผู้หญิง ค่าอาหาร บางคนทำอาหารทานเองร่วมกับครอบครัวทำให้ลดค่าใช้จ่ายลงไปได้อีก ค่าใช้จ่ายทางสังคม เช่น งานเลี้ยง งานสังสรรค์ เป็นต้น และค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น 5 คน เป็นวิศวกรชายทั้งหมดซึ่งพักอาศัยอยู่ใกล้ที่ทำงานจึงไม่ได้รับผลกระทบเรื่องค่าใช้จ่ายการเดินทางมากนัก ยังคงซื้ออาหารทานเหมือนเดิม ผ่านทางเดลิเวอรี่แพลตฟอร์มที่มีราคาสูงขึ้น การทำงานจากที่พักอาศัยทำให้ค่าไฟฟ้าเพิ่มขึ้นเกือบเท่าตัว

4. การทำงานจากที่พักอาศัยเหมาะสมกับการทำงานของวิศวกร



ภาพที่ 4.9 แผนภูมิวงกลมแสดงความคิดเห็นเรื่องความเหมาะสมของการทำงานจากที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 23 คน มองว่าการทำงานจากที่พักอาศัยมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่เป็นความรับผิดชอบส่วนตัวโดยการบริหารจัดการเวลาได้อย่างอิสระ สามารถทำงานได้ทุกที่ ช่วยให้มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น การทำงานจะยังมีประสิทธิภาพมากขึ้นหากได้รับการสนับสนุนสิ่งที่เป็น ดังตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมของวิศวกรส่วนใหญ่เสนอว่าควรมีการเข้าไปร่วมประชุมที่ออฟฟิศและการลงหน้างานตามความจำเป็น

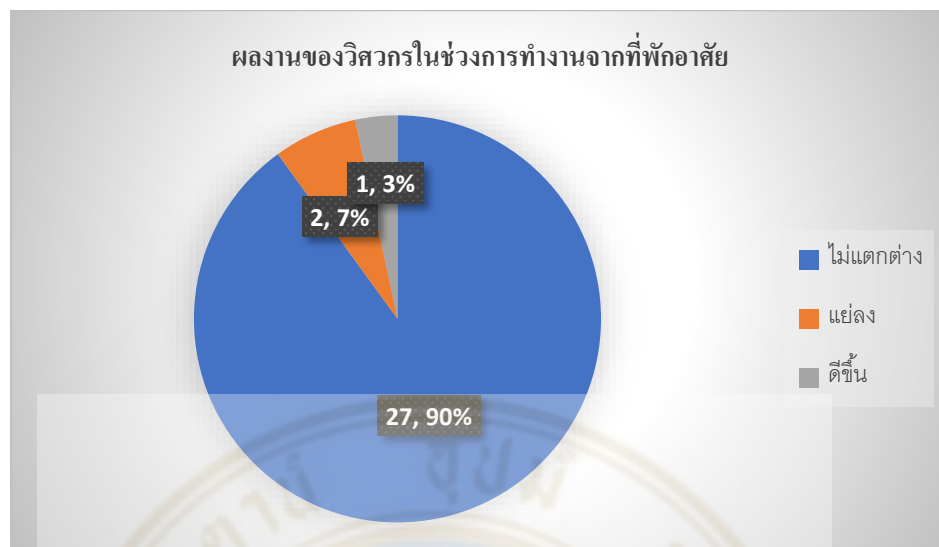
จากการสัมภาษณ์วิศวกรจำนวน 7 คนที่มองว่าไม่เหมาะสม วิศวกรฝ่ายก่อสร้าง 3 คนไม่เห็นด้วยกับการทำงานจากที่พักอาศัย มองว่าการทำงานจากที่พักอาศัยติดข้อจำกัดหลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานก่อสร้างและติดตั้งที่ทำงาน On-site 100% ลำดับต่อมา วิศวกรฝ่ายพัฒนาอีก 3 คน ที่ทำงานออฟฟิศมองว่าการได้ปรึกษาหารือกันที่ทำงานเกิดประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าการทำงานคนเดียว ทั้งในเรื่องการคิดและการตัดสินใจ การติดต่อหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรมีความสะดวกรวดเร็วมากกว่า และวิศวกรคนสุดท้ายให้ความเห็นในมุมมองของผู้บังคับบัญชามองว่าการทำงานที่ออฟฟิศสามารถติดตามงานได้ดีกว่าการประชุมติดตามงานออนไลน์ การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในงานแบบเจอหน้ากันดีที่สุด รวมไปถึงการสอนงานให้กับผู้ปฏิบัติงานใหม่อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

4.2.5 การพัฒนาศักยภาพความสามารถในการทำงาน

1. การทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย

จากการสัมภาษณ์ในเรื่องของวิธีการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนใหญ่เป็นงานโครงการที่มีวิธีการที่เหมือนกันคือการวางแผนการทำงานระยะยาวตลอดจนจบโครงการว่าในแต่ละวันต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้เสร็จก่อนกำหนดการส่งมอบงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานภายนอกหรือคู่สัญญาตรวจสอบเพื่อในกรณีที่มีการแก้ไขเกิดขึ้น ในช่วงที่ทำงานจากที่พักอาศัยวิศวกรหลายท่านมีการค้นคว้าหาความรู้และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตัวเองมากขึ้น เนื่องจากความยากลำบากในติดต่อขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญในองค์กร

2. ผลงานของวิศวกรในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย



ภาพที่ 4.10 แผนภูมิวงกลมแสดงผลงานของกลุ่มตัวอย่างในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย

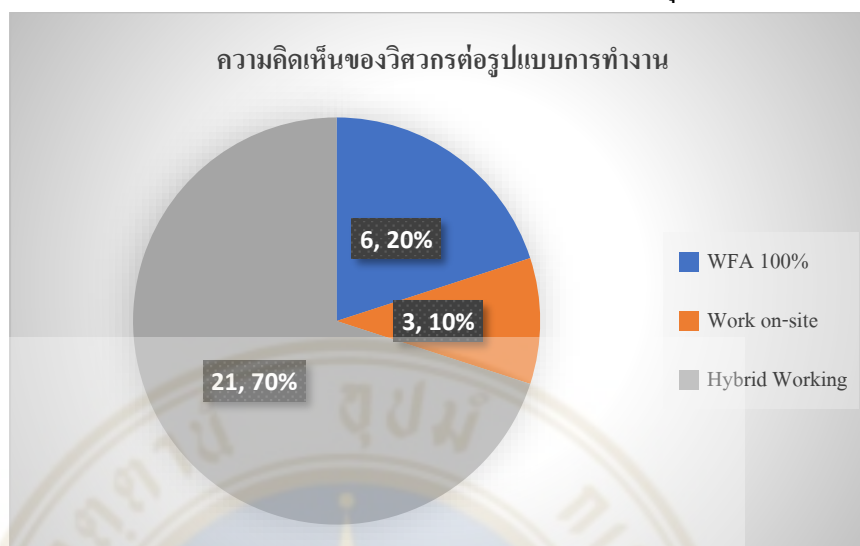
ผลงานของวิศวกรในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัยพบว่า ผลงานไม่แตกต่าง 27 คน ยังคงรักษามาตรฐานและวิธีการทำงานเหมือนเดิม ลำดับต่อมา มีผลงานเปลี่ยนแปลง 2 คน เนื่องจากไม่สามารถไปลงหน้างานด้วยตัวเองได้ จึงใช้วิธีประสานงานขอความช่วยเหลือจากคนในพื้นที่หน้างาน ทำให้หลายครั้งตัดสินใจผิดพลาด ผลงานเสร็จล่าช้ากว่าแผนเพราะต้องรอการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การทำงานเป็นการส่งต่องานจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง หากมีหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งช้าก็จะกระทบทั้งโครงการ และมีเพียงคนเดียวที่มองว่าผลงานดีขึ้น มีคุณภาพสูงขึ้น จากผลของการประชุมติดตามงานบ่อยมากขึ้น

3. การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของวิศวกร

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตมีการสนับสนุนการอบรมทั้งการอบรมภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงานตามปกติโดยปรับรูปแบบการอบรมเป็นแบบออนไลน์ และสนับสนุนให้ทำ Knowledge Exchange ภายในหน่วยงาน โดยแต่ละแผนกนำเสนอความรู้ความเชี่ยวชาญมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ในการทำงานร่วมกัน

4.2.6 ความคิดเห็นของวิศวกรที่มีต่อการทำงานจากที่พักอาศัย

ความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานจากที่พักอาศัย แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้



ภาพที่ 4.11 แผนภูมิวงกลมแสดงผลงานของกลุ่มตัวอย่างในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย

จากการสอบถามความคิดเห็นของวิศวกรที่มีต่อการทำงานจากที่พักอาศัย พบว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป ดังนี้

1. ทำงานจากที่พักอาศัย (Work from Anywhere) 100% จำนวน 6 คน มองว่าลักษณะงานสามารถทำงานจากที่พักอาศัยได้ ขอเพียงแค่อินเทอร์เน็ตและระบบการทำงานที่ทันสมัย โดยผู้ปฏิบัติงานต้องพร้อมติดต่อดีตลอดเวลา และการได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์และ Software ที่ใช้ในการทำงาน การควบคุมเวลาในการประชุมให้เริ่มและจบตรงเวลาไม่กระทบงานอื่น สามารถเข้าออฟฟิศหรือหน้างานได้ตามความจำเป็น

2. ทำงานออฟฟิศ (On-site) 100% จำนวน 3 คน มีระบบการดูแลความปลอดภัยที่ดี จัดหาหน้ากากอนามัยและอุปกรณ์ป้องกัน งบประมาณในการรักษาและดูแลสุขภาพให้กับพนักงาน

3. ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) จำนวน 21 คน ตามลักษณะงานที่สามารถทำจากที่พักอาศัยได้ ให้ทำแบบ Hybrid โดยในหนึ่งสัปดาห์มีบางวันที่เข้าออฟฟิศเพื่อประชุมบ้างในบางโอกาส และต้องเตรียมพร้อมเสมอเมื่อถูกเรียกเข้าออฟฟิศในกรณีมีความจำเป็นเร่งด่วน หากเป็นงานที่ทำ WFA ได้ก็ควรพิจารณาให้ทำงานจากที่พักอาศัยได้ตามสมควร เลือกวันเวลาในการเข้าออฟฟิศ ขึ้นอยู่กับว่างานนั้นมีความจำเป็นต้องเป็น On-site เท่านั้น การวางแผนให้พนักงานที่ทำงานโครงการเดียวกันให้ทำงานรูปแบบเดียวกันตามความเหมาะสม และกำหนดเวลาทำงานให้ชัดเจน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็น Co-working space สำหรับนัดหมายกลุ่มงานเข้ามาทำงานร่วมกันในบางโอกาส

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันขององค์กรและศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) วิศวกรกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 30 คน ที่มีความหลากหลายทางลักษณะงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และโครงสร้างบังคับบัญชาที่ต่างกัน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลายครอบคลุม หลังจากที่ได้วิเคราะห์เนื้อหาจากบทสัมภาษณ์ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มวิศวกรที่มีต่อปัจจัยต่างๆพบว่ามีทั้งอิทธิพลเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้นได้ ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย อภิปราย และมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย” ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงตามกรอบงานวิจัย ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยด้านการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ

1) การพัฒนาศักยภาพความสามารถในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยด้านการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจนั้นสร้างความผูกพันในกลุ่มวิศวกรได้อย่างมาก การพัฒนาศักยภาพในงานเป็นอีกปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจหนึ่งที่พนักงานคาดหวังจะได้รับมากกว่าตัวเงิน ถูกขับเคลื่อนด้วยความต้องการที่จะเพิ่มศักยภาพให้พร้อมในการทำงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานได้แสวงหาความรู้ใหม่ พัฒนาศักยภาพอยู่เสมอตลอดระยะเวลาที่ยังทำงานที่นี้ การสนับสนุนทุนการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกทั้งใน

ประเทศและต่างประเทศ มีระบบการอบรมออนไลน์ที่สามารถเรียนรู้ได้จากทุกที่ หลักสูตร training need ที่จัดสรรมาให้สำหรับพนักงานตามระดับตำแหน่ง ตลอดจนการเปิดโอกาสให้พนักงาน จัดหาหลักสูตรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ในสายงานเพื่อเสนอของบประมาณจากผู้บังคับบัญชาในการเข้าอบรม และการเข้าร่วม โครงการวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำ ระดับประเทศเพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ สิรีรัมย์ บุญประสพกุลทร (2561), ญัฐนรี ดันติชูวงศ์ (2559), Nisha Chanana และคณะ (2563), และ ทิพย์ชนก เสนผลดง (2563) ที่พบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.1.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต

1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร แม้เกิดสถานการณ์ Covid-19 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้ความสำคัญ ดูแลใส่ใจ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างดี ค่าตอบแทน และการเบิกสวัสดิการต่าง ๆ อาทิเช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าสนับสนุนค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการเงินกู้ เป็นต้น ยังคงเหมือนเดิมทุกประการไม่มีการลดทอนใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีการดูแลพนักงานที่ติด Covid-19 โดยการจัดส่งยาที่จำเป็นให้ถึงที่พักอาศัย รวมถึงจัดหาโรงพยาบาลที่ร่วมกับ Hospital เพื่อเข้ารับการรักษา และผู้ป่วยโควิดจะได้สิทธิลาป่วยที่ไม่นับเป็นวันลา โดยสวัสดิการที่ได้กล่าวมาเป็นความคิดเห็นที่กลุ่มตัวอย่างมองว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร พนักงานรับรู้ถึงการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ อริศรา เพชรานนท์ (2560), มัญชุพัฒน์ ภิรมย์น้อย (2561), พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว (2561), ทิพย์ดี แยมชื่นพงศ์ (2561), ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์, (2556), ญัฐนรี ดันติชูวงศ์ (2559), กรณ์ธัญญ์ กิมสุข (2563) และทิพย์ชนก เสนผลดง (2563) ที่พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2) การสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน

การสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานในช่วงที่ทำงานจากที่พักอาศัย การจัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำงาน โดยเฉพาะคุณสมบัติของเครื่องคอมพิวเตอร์ Notebook หรือ Laptop ที่จัดเตรียมไว้จึงต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละคน มีหลายความคิดเห็นของวิศวกรจำนวนมากมองว่า laptop ที่จัดเตรียมให้ไม่สามารถทำงานได้ครอบคลุมกับลักษณะงานเกิดเป็นอิทธิพลต่อองค์กร พนักงานบางกลุ่มต้องจัดหา laptop ส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์เสริมต่าง ๆ ด้วย

ทั้งนี้ จากผลการศึกษาจะเห็นว่าหากองค์กรมีการสำรวจความต้องการรับการสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงานจะพบว่านอกเหนือจากคอมพิวเตอร์ Laptop ที่ควรจัดหาให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละบุคคลอย่างเจาะจงแล้วนั้น ยังมีอุปกรณ์อื่น ๆ ในการทำงาน อาทิเช่น จอมอนิเตอร์ ซอฟต์แวร์ถูกต้องตามลิขสิทธิ์สำหรับการทำงานเฉพาะด้าน พื้นที่จัดเก็บข้อมูล เป็นต้น ซึ่งหากมีการสำรวจความต้องการอย่างทั่วถึงและจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงานทุกคนจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น สะท้อนถึงการอำนวยความสะดวกขององค์กรที่มีต่อการสนับสนุนพนักงานเพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนภสร เชาว์วิจิตร (2564), Nisha Chanana และคณะ (2563) และ Linjuan Rita Men และคณะ (2563) ที่พบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

จากผลการศึกษาพบว่าการทำงานจากที่พักอาศัยทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างมาก การได้พักผ่อนมากขึ้น สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้ ลดระยะเวลาในการเดินทาง สามารถเริ่มงานได้เร็วขึ้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานได้เองจากที่พักอาศัย การได้ใช้ชีวิตไปพร้อมกับการทำงานและได้ใช้เวลาร่วมกับครอบครัว อีกทั้งมีเวลาในการทำงานอดิเรกพร้อมกับการหาความรู้ ฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ ทำให้เกิดความผูกพันทั้งต่อองค์กรและความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของลักขณา นุชอุดม (2564) ที่พบว่าปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรม

1) ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมงาน เหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการบริหารจัดการเวลาได้ด้วยตัวเอง ภาระงานกับภาระส่วนตัวมีความสมดุลกันทำให้ความเครียดและความกดดันในงานน้อยลงส่งผลต่อผลลัพธ์ของงานที่ดีขึ้น จากเดิมที่การทำงานถูกวัดผลด้วยการเข้าและออกจากงาน เปลี่ยนเป็นการวัดผลด้วยคุณภาพของผลงานที่ได้และการส่งงานตรงเวลา ทำให้พนักงานมีวินัยและความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของพิชญ์มนต์ เกตุแก้ว (2561), ดวงรัษฎ์ พัยคณนันทน์ (2561), อัจจิมา สกฤตมงคล (2561), ณัฐนรี ดันติชูวงศ์ (2559), ภณทิรา ประทุมมา (2563) และ Faizal R. Djoemadi และคณะ (2562) ที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2) ความสามารถของผู้บริหาร

จากผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานของหัวหน้างานและภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพันในองค์กรอย่างมาก หากพนักงานได้รับการถ่ายทอดความรู้ในงาน การสนับสนุนแนะนำสั่งสอน ให้ความช่วยเหลือ และเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็น จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความเคารพในตัวของผู้บริหารเป็นที่พึงได้ เห็นถึงพัฒนาการที่ดีขึ้น เกิดเป็นความรู้สึกที่อยากจะร่วมงานด้วย สะท้อนภาพขององค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของมัญชุพัฒน์ ภิรมย์น้อย (2561), พิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล (2560), ญาดา สามารถ (2558), ฉันทนรี ตันติชูวงศ์ (2559), กรณ์ชนัญญ์ กิมศุก (2563), นัญญิกา บุญรักษาสัตย์ (2564), ภัณฑิรา ประทุมมา (2563) และ Ni Nengah Rupadi Kertiriasih และคณะ (2561) ที่พบว่าปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ และความสามารถของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเกิดเป็นความรู้สึกที่อยากจะทำงานร่วมกันในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัยเป็นไปในทางที่ดีขึ้นอันเนื่องมาจากการมอบหมายและติดตามงานอย่างใกล้ชิดมากขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน หัวหน้างานต้องใส่ใจในการเข้ามาช่วยในทุกขั้นตอนการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดทำให้มีการพูดคุยกันมากกว่าปกติ ให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมจนทำให้เขารู้สึกว่างานของเขามีคุณค่า ทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กรมีส่วนช่วยสนับสนุนต่อการบรรลุภารกิจของ กฟผ.

ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นลดลงเนื่องจากไม่มีการพบปะพูดคุยกัน วิศวกรส่วนใหญ่มีสังคมที่ดีในที่ทำงานแต่การทำงานจากที่พักอาศัยทำให้ไม่มีโอกาสได้ใช้เวลาด้วยกัน ขาดการปรึกษาหารือกันในห้องประชุม ขาดการทำกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร และการสังสรรค์หลังเลิกงาน ส่งผลให้ความผูกพันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานลดลง

จากผลการศึกษาพบว่าความมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การให้คำปรึกษา ในส่วนของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจากการทำงานจากที่พักอาศัยลดลง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหางิจกรรมในการสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานให้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันจะทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของสิริรัศมี บุญประสพกุลทร (2561), พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว (2561), ดวงรัษฎ์ พยัคฆนันท์ (2561), ทิพย์วดี แยมชื่นพงส์ (2561), ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์ (2556), สลักจิต ตันตินุญทวีวัฒน์ (2556), ไครตี

โชคคณะวัฒนา (2558), นัฏฐิกา บุญรักษาสัตย์ (2564), ลักขิกา นุชอุดม (2564), Faizal R. Djoemadi และคณะ (2562) และ ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563) ที่พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การจัดรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) เนื่องจากพบว่าการทำงานจากที่พักอาศัยไม่ได้ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของงาน หากเป็นงานที่ทำ Work from anywhere ได้ก็สามารถทำงานจากที่พักอาศัยได้ตามสมควร พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้นไม่ถูกจำกัดในเรื่องของสถานที่แต่ยังคงมีการลงเวลาเข้าและออกงานเหมือนปกติ แต่อาจมีการเข้าออฟฟิศบ้างในบางโอกาสที่จำเป็น เช่น การเข้าพื้นที่หน้างาน การประชุมเพื่อหาข้อสรุป การประชุมที่เป็นความลับต้องมีการลงนามเป็นลายลักษณ์อักษร กิจกรรมประจำปี งานสานสัมพันธ์ เป็นต้น ทุกคนต้องพร้อมสำหรับการติดต่อสื่อสารเสมอ หากมีเหตุจำเป็นที่ต้องเข้าออฟฟิศต้องสามารถเข้ามาในเวลาที่ต้องการหรือหน่วยงานกำหนด การประเมินผลการปฏิบัติงานให้วัดที่ผลลัพธ์ของงานเป็นสิ่งสำคัญ

5.3 ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหาร

5.3.1 การพัฒนาศักยภาพความสามารถในการทำงาน

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเกิดความผูกพันต่อองค์กรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย การส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจัดเตรียมหลักสูตรให้ตามทันยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อให้พนักงานมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในหน่วยงาน (Knowledge Exchange) ระหว่างสายรองผู้ว่าการฯ เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในภารกิจของสายงานอื่น และได้นำสิ่งที่เรียนรู้มาต่อยอดในภารกิจงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

5.3.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเกิดความผูกพันต่อองค์กรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย ค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่องค์กรควรรักษาให้คงไว้ แต่ควรมีการสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการให้อยู่ในระดับเดียวกันในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่ใกล้เคียงกันเพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจและรักษาพนักงานเอาไว้ได้

5.3.3 การสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเกิดความผูกพันต่อองค์กรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย การได้รับการสนับสนุนเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงานทั้งในส่วนของซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ที่จำเป็นในการทำงานเฉพาะด้าน ฮาร์ดแวร์ที่ช่วยในการทำงานได้สะดวกขึ้น โดยเฉพาะคุณสมบัติของ Laptop ที่เหมาะสมกับการใช้งานของแต่ละบุคคล พื้นที่จัดเก็บข้อมูลแบบ Cloud Storage ที่สามารถเรียกดูและใช้งานข้อมูลที่อยู่ทั่วโลกได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งมีระบบสารสนเทศที่เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและปลอดภัย

5.3.4 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเกิดความผูกพันต่อองค์กรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย การประชุมติดตามงานบ่อยขึ้นทำให้กระทบเวลาในการทำงาน บางครั้งทำให้มีการทำงานนอกเวลางานบ่อยครั้ง ควรมีการจัดตารางเวลาในการประชุมไม่ให้ทับซ้อนกัน โดยเฉพาะตัวผู้บริหารเองที่มีการประชุมหลายๆงานพร้อมกันบ่อยครั้ง การควบคุมเวลาการประชุมให้เริ่มและจบตรงเวลาเพื่อไม่ให้กระทบเวลาหลังเลิกงาน ไม่นอญญาติให้มีการติดต่อกับงานหลังเวลาเลิกงานหากไม่มีเหตุด่วนจำเป็น

5.3.5 ด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเกิดความผูกพันต่อองค์กรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย การมีระบบสำหรับการมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตรงกับความสามารถของแต่ละ

คน ออกแบบระบบในการติดตามงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชารับทราบความคืบหน้า และการติดต่อสื่อสารที่ช่วยให้การประสานงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นจะทำให้ลดข้อผิดพลาดของงานลงได้ หากองค์กรมีเครื่องมือที่ช่วยในการแก้ปัญหาในส่วนนี้ได้จะยิ่งทำให้เกิดความผูกพันในด้านลักษณะงานเพิ่มมากขึ้น

5.3.6 ความสามารถของผู้บริหาร

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสามารถของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเกิดความผูกพันต่อองค์กรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย การเอาใจใส่ดูแลติดตามงานของหัวหน้างานที่พร้อมให้ความช่วยเหลือ อธิบายและสั่งสอนให้ความรู้ คอยให้คำปรึกษาแนะนำการทำงานให้เป็นที่ไปด้วยความถูกต้องราบรื่น เปิดรับฟังความคิดเห็น เคารพในการตัดสินใจและพร้อมรับผิดชอบร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเกิดความผูกพันต่อองค์กรในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย เนื่องจากลักษณะงานของวิศวกรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารจึงควรจัดให้มีกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกันมากขึ้นทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน เพื่อให้พนักงานได้รู้จักกันทำให้เกิดความสนิทสนมกันมากขึ้นช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีเพื่อการทำงานร่วมกันในอนาคต

5.4 ข้อจำกัดในการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างของวิศวกร โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการซึ่งอาจให้คำตอบในมุมมองของเด็กรุ่นใหม่ที่มีความคาดหวังต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง บางคนเพิ่งเข้าทำงานได้เพียงไม่นานแล้วต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็น Work from anywhere ซึ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรยังมีไม่มากทำให้เกิดมุมมองในเชิงลบต่อองค์กรได้ การศึกษาในครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด ซึ่งผลการศึกษาที่ได้มาจากความแตกต่างของทัศนคติ และประสบการณ์เฉพาะกลุ่มตัวอย่าง

2. งานวิจัยครั้งนี้สะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มวิศวกรที่มีต่อองค์กรระหว่างการทำงาน จากที่พักอาศัย จึงไม่สามารถสะท้อนความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ทั้งหมดได้

3. ข้อคำถามในเรื่อง“ความสามารถในการบริหารงานในหน่วยงานของวิศวกร”ซึ่งกลุ่มตัวอย่างอยู่ในสังกัดโครงข่ายบังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงมุมมองในเรื่องการบริหารงาน การมอบหมายงาน การติดตามงาน และความสัมพันธ์ในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัยที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลไปถึงความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคลที่ต่างกันออกไป

5.5 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม หลังจากมีการปรับนโยบายการทำงานเป็นแบบผสมผสาน (Working Hybrid) ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

2. การศึกษากลุ่มตัวอย่างประชากรที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งสายอาชีพ ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน สถานที่ทำงานทั่วภูมิภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความผูกพันในองค์กรภาพรวมให้เพิ่มมากขึ้น

3. ควรแบ่งการศึกษาวิจัยของกลุ่มประชากรแยกเป็น 2 ส่วน ระหว่างระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร แยกออกจากกัน จะทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างกัน ได้ผลวิจัยที่ตรงกลุ่ม และเป็นประโยชน์ในการนำไปสร้างความผูกพันในองค์กรที่มีขนาดใหญ่เช่นเดียวกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

บรรณานุกรม

- Albrecht, S., Bredahl, E., & Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*.
- Chanana, N. (2021). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of public affairs, 21(4)*, e2508.
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal, 42(4)*, 655-683.
- Choudhury, P., Koo, W. W., & Li, X. (2020). Working (From Home) during a crisis: online social contributions by workers during the coronavirus shock. *Harvard Business School Technology & Operations Mgt. Unit Working Paper(20-096)*.
- De-la-Calle-Durán, M.-C., & Rodríguez-Sánchez, J.-L. (2021). Employee engagement and wellbeing in times of COVID-19: a proposal of the 5Cs model. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(10)*, 5470.
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies, 19*.
- Gustomo, A. (2015). Proposal to improve employee engagement in PT Maju Sentosa by AON Hewitt model and Mercer model. *Procedia-social and behavioral sciences, 169*, 363-370.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal, 33(4)*, 692-724.
- Kertiriasih, N. N. R., Sujana, I. W., & Suardika, I. N. (2018). The effect of leadership style to job satisfaction, employee engagement and employee performance (study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon). *International Journal of Contemporary Research and Review, 9(03)*, 20592-20600.
- Kobratanasawat, A., & Thaweepaiboonwong, J. (2019). Influences of Work Environment, Interpersonal Relation and Perceived Organizational Support on Intention to Quit of

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Employees in Automotive Industry at Amata City Industrial Estate Rayong. *Journal of Management Science, Ubon Ratchathani University*, 8(16), 1-17.
- Makonglad, S. (2020). Emotional Intelligence and Organizational Commitment with Job Satisfaction as a mediating variable: A case Study of Nurses at a University Hospital. *Journal of Social Work*, 28(2), 113-135.
- Men, L. R., O'Neil, J., & Ewing, M. (2020). Examining the effects of internal social media usage on employee engagement. *Public Relations Review*, 46(2), 101880.
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Thassopon, T. (2022). Organization Commitment with Effectiveness of Performance of Personnel of the Faculty of Education Bangkok Thonburi University. *Journal Of Social Science for Local Rajabhat Mahasarakham University*, 6(2), 92-99.
- กรกนก มาตรการามี. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร.
- กรณัธน์ญ์ กิมศุก. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบที่บ้าน (Work from home). <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3994>.
- กฤตยา รัชชศุงการสกุล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต Factors Affecting Employee Engagement of Engineer In Manufacturing Industry. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3326>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, กฟผ. (2564). *ระดับความผูกพันภาพรวม กฟผ. ปี 2564*.
- กิริฎี เมฆบุตร. (2559). สภาพแวดล้อมของการทำงานส่งผลต่ออัตราการลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 3 โรงงาน The Study Of Working Environment Affect To An Attrition Rate Of 3 Automotive Industry. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/1950>.
- นัทรชัย ชุมวงศ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2553/19706.pdf>.
- ญาดา สามารถ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วาย. วิทยานิพนธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนรี ตันติชูวงศ์. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 5(1), 1-23.
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). *ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้า และ จัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง* (Doctoral dissertation, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ดวงรัษฎ์ พยัคฆนันท์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทรับเหมาสัญชาติไทย – ญี่ปุ่น Factors Affecting Of Organizational Employee Engagement Case Study: A Thai-Japanese Contractor Company. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2907>.
- ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์. (2556). ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนองงานสารสนเทศ มีความผูกพันต่อองค์กร Factors that make information and communication technology officers have good relationship with the organization. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/472>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทิพย์ชนก เสนผลคง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว Factors affecting organizational commitment of personnel at rice department. <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/74449>.
- ทิพย์วดี เข้มชื่นพงศ์. (2561). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก Factors Of The Quality Of Working Life Effecting Organizational Engagement: A Case Study Of Clinical Research Organization. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3253>.
- นภสร เชาววิจิตร. (2564). การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานที่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 : กรณีศึกษาที่มส่นับสนุนช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) (Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัย มหิดล). <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4266>.
- นภาดา อุดมชัยรัตน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL QUOTIENT AND ORGANIZATION ENGAGEMENT IN GOVERNMENT EMPLOYEE. <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/44598>
- นวีนา วรรณผลลาตุร. (2563). รูปแบบการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย (work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: ศึกษากรณีสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) Patterns of work from home behavior during COVID-19 pandemic: a case study of the institute for the promotion of teaching science and technology. <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/77792>.
- นัญฐิกา บุญรักษาสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) (Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัย มหิดล). <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4226>.
- ประภาสี โทธิปักขีย์. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ work from home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 An efficiency of work from home for provincial electricity authority head

บรรณานุกรม (ต่อ)

- office employees during COVID-19 pandemic.
<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/74456>.
- ปรีดี อธิพิงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2563). *วารสารวิชาการ บัณฑิต วิทยาลัย สวนดุสิต*, 16(2), 61-78.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2558). คุณภาพ ชีวิตการทำงานกับการรักษา ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย. *วารสาร รัฐศาสตร์ บริหารศรัณ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์*, 2(2), -61.
- พัชรี ตามพ์ประเสริฐกุล. (2563). ภาวะผู้นำกา เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร (Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัย มหิดล).
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3947>.
- พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว. (2561). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาสถานเอกอัครราชทูตแห่ง หนึ่ง ประจำ ประเทศไทย A Study Of Employee Engagement: A Case Study Of An Embassy In Bangkok. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2997>.
- พิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคาร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย Factors affecting the engagement of generation Y bank employees. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2141>
- กัญทิรา ประทุมมา. (2563). การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเงินออเรชั่น เอ็กซ์ และข้าราชการเงินออเรชั่นวายกรณีศึกษา: กรมสรรพสามิตสังกัดส่วนกลาง A comparison of employee commitment to an organization between generation x bureaucrats and generation y bureaucrats: a case study of the excise department head office. <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/74471>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มัณฑุพัฒน์ ภิรมย์น้อย. (2561). ปัจจัยด้านองค์กรและผู้บริหารกับความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย Organizational and Managerial Factors and Relationship to Employee Retention in The Automotive Industry in Thailand. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2906>.
- รัศมียัง วิริยะกุล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด Factors affecting employee engagement of huntsman co.,(Thailand) ltd.
- ลักขิภา นุชอุดม. (2564). ทักษะคิดและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทย ต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3928>.
- วัชรภรณ์ วายลม. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง A Study In The Quality Of Working Life And Maintaining Organizational Engagement Of Government Officers: A Case Study In Generation X. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3854>.
- โสรตี โชคคุณะวัฒนา. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์. (2556). อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงานความพึงพอใจ นงานและความผูกพัน กับองค์การต่อความตั้งใจลาออก. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 6(3), 699-717.
- สิริรัศมี บุญประสพกุลทร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง Person Organization Fit Person Job Fit And Work Engagement Relation Of Generation Y In Food And Beverage Business. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3287>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อริษฐาน ว่องวิวัฒน์. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย Factors Relating To Employee Engagement Of One Private Shipping Company In Thailand. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3164>.
- อริษญา พูลเฉลิม. (2561). การนำรูปแบบการทำงานทางไกล (Telework) มาใช้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจกรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) The Study of Implementation of Teleworking Model for State Enterprises: Case Study of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT). <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2505>.
- อริสรา เพชรานนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง จ้างเหมาบริการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง Factors Affecting Employee Engagement of Outsource Staff At Electricity Generating Authority Of Thailand (EGAT) Transmission System Construction Division. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2854>
- อัจฉิมา สกุลมงคลลาภ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ่นาการกรุงไทย สำนักงานใหญ่ Factors Affecting The Organizational Commitment Of The Employees Belong To Big Business, Krung Thai Bank Public Company Limited Headquarters. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2896>.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

งานวิจัยเรื่อง

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย (Work from anywhere)

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย (Work from anywhere) วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัยและศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ดังรายละเอียดที่ปรากฏในแบบข้อความฉบับนี้ตามความเป็นจริง โดยข้อความสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่	หัวข้อสัมภาษณ์
1	คำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
2	คำถามเกี่ยวกับผลกระทบต่อลักษณะงานจากการทำงานจากที่พักอาศัย
3	คำถามเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารงานในหน่วยงานของวิศวกร
4	คำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไประหว่างการทำงานจากที่พักอาศัย
5	คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตระหว่างการทำงานจากที่พักอาศัย เช่น Work-life balance ค่าตอบแทน การสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน เป็นต้น
6	คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการทำงาน
7	มุมมอง/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของวิศวกรที่มีต่อการทำงานจากที่พักอาศัย

****ข้อมูลที่ได้จะถูกรักษาไว้เป็นความลับ และจะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยเท่านั้น****

ขอขอบคุณอย่างสูง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายถูก \surd ลงใน ช่องว่างหน้าตัวเลือกที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

1. ท่านมีการทำงานจากที่พักอาศัย (Work from anywhere) หรือไม่

ใช่ ไม่ใช่ (สิ้นสุดการตอบแบบสอบถาม)

2. ท่านทำงานในตำแหน่งวิศวกรระดับใด ระดับ

ระดับ 5 ระดับ 6 ระดับ 7
 ระดับ 8 หัวหน้าแผนก ระดับ 9
 ระดับ 10 หัวหน้ากอง สูงกว่าระดับ 10 (โปรดระบุ)....

3. เพศ

ชาย หญิง เพศทางเลือก

4. อายุ

20 - 30 ปี 31 - 40 ปี 60 ปีขึ้นไป
 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี

5. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

6. สังกัดฝ่ายในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ฝ่ายพัฒนาโรงไฟฟ้า ฝ่ายแผนงานโรงไฟฟ้า
 ฝ่ายก่อสร้างโรงไฟฟ้า อื่นๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับผลกระทบต่อลักษณะงานจากการทำงานจากที่พักอาศัย

- 1) การทำงานจากที่พักอาศัยส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านอย่างไรบ้าง
- 2) บทบาทหน้าที่ของท่านเปลี่ยนไปอย่างไร พบอุปสรรคใดบ้าง

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารงานในหน่วยงานของวิศวกร

- 1) การบริหารจัดการงาน การมอบหมายงาน ในหน่วยงานที่ท่านสังกัดเป็นอย่างไร ทั้งในบทบาทผู้ได้บังคับบัญชาและบทบาทหัวหน้างาน
- 2) ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องอะไร ผู้บริหารมีวิธีการอย่างไรในการบริหารหน่วยงาน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไประหว่างการทำงานจากที่พักอาศัย

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาแตกต่างไปจากช่วงก่อนทำงานจากที่พักอาศัยอย่างไร
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างไปจากช่วงก่อนทำงานจากที่พักอาศัยอย่างไร
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างไปจากช่วงก่อนทำงานจากที่พักอาศัยอย่างไร
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับครอบครัวแตกต่างไปจากช่วงก่อนทำงานจากที่พักอาศัยอย่างไร

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตระหว่างการทำงานจากที่พักอาศัย เช่น Work-life balance, ค่าตอบแทน, การสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน เป็นต้น

- 1) กิจกรรมประจำวันของท่านในช่วงทำงานจากที่พักอาศัยแตกต่างจากก่อนทำงานจากที่พักอาศัยอย่างไร
- 2) การทำงานจากที่พักอาศัยท่านใช้อุปกรณ์ใดบ้าง และความคาดหวังที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กร
- 3) ค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัยเป็นอย่างไร
- 4) ท่านคิดว่าการทำงานจากที่พักอาศัยเหมาะกับงานของท่านอย่างไร

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการทำงาน

1) ท่านมีวิธีอย่างไรในการทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัย

2) ผลงานของท่านในช่วงการทำงานจากที่พักอาศัยแตกต่างจากช่วงก่อนทำงานจากที่พักอาศัยอย่างไร

3) หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรอย่างไรบ้าง เช่น การอบรมภายในและภายนอก การทำ Knowledge Management เป็นต้น

ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นของวิศวกรที่มีต่อการทำงานจากที่พักอาศัย

1) ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้างเกี่ยวกับการทำงานจากที่พักอาศัย ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอีก

