



ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน
จากที่ใดก็ได้กรณีศึกษาฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*

NON-FINANCIAL FACTORS THAT AFFECT WORK PASSION IN THE CONTEXT OF
WORK FROM ANYWHERE: A CASE STUDY OF INFORMATION TECHNOLOGY
DEPARTMENT IN A PRIVATE COMPANY



สิริมนต์ ปัญญาวุธ, วาสิตา บุญสาธณ

Sireemon Punyavut, Wasita Boonsathorn

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

National Institute of Development Administration

Corresponding Author E-mail: wwasa@hotmai.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ส่งผลต่อระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจากที่ใดก็ได้ (Work from anywhere) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์ เก็บข้อมูลจากพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 155 คน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ Multivariate Linear Model

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจากที่ใดก็ได้ (Work from anywhere) ได้แก่ 1. การเจริญเติบโตในงาน 2. ความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน 3. การทำงานที่มีคุณค่า 4. ความสมดุลของงานที่ได้รับมอบหมาย 5. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และ 6. ความผูกพันกับหัวหน้า ซึ่งส่งผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจากที่ใดก็ได้โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงิน; ความมุ่งมั่นพลังขับเคลื่อนในการทำงาน; การทำงานจากที่ใดก็ได้; ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ



Abstract

This research was quantitative research. The objectives were to study non-financial factors that affected work passion in a new normal era where one could work from anywhere. It was a case study of an information technology department in a private company. The tool used to collect data was an online Survey. The data were collected from 155 employees. The research was analyzed by Descriptive statistics, including Percentage, Mean, Standard Deviation, and Inferential statistics using a Multivariate Linear Model.

The results of the study showed that non-financial factors and leader's communication techniques that affected work passion of work from anywhere were 1. Growth, 2. Performance expectation, 3. Meaningful work, 4. Workload balance, 5. Connectedness with colleagues, and 6. Connectedness with the leader. This affected work passion in a new normal era where one could work from anywhere, by overall, with statistically significant value at the .01 level.

Keywords: Non-Financial Factors; Work Passion; Work from Anywhere; Information Technology Department

บทนำ

สถานการณ์องค์กรในปัจจุบันมีความแตกต่างจากอดีตที่ผ่านมาเป็นอย่างมาก จากเดิมงานวิจัยหรือองค์การมุ่งให้ความสำคัญกับความผูกพันของพนักงานเป็นสำคัญในปัจจุบันกลับพบว่าองค์การเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากความผูกพันของพนักงานจะสะท้อนและครอบคลุมเพียงแค่มุมด้านความผูกพันต่อองค์การหรือความผูกพันต่องานด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่การที่องค์การมุ่งให้ความสำคัญต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน สะท้อนและครอบคลุมทั้งด้านความผูกพันต่อองค์การและด้านความผูกพันต่องาน (Zigarmi et al., 2009) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Work Passion) ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ประกอบด้วย ความเครียดในการทำงาน (Work Stress) ค่าตอบแทนการทำงาน (Compensation Packages) โอกาสในการเรียนรู้และการฝึกอบรม (Learning and training opportunities) โอกาสในการพัฒนาด้านตนเอง (Personal Development Opportunity) ภาวะผู้นำ (Leadership) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความเคารพ (Respect) ความเป็นเลิศ (Excellence) บุคลิกภาพ (Personality) ความต้องการและจุดแข็งของแต่ละบุคคล การรับรู้การสนับสนุนขององค์การและวัฒนธรรมองค์การ (Salessi et al., 2017; Hardgrove & Howard, 2015; Luo et al., 2014) โดยปัจจัยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินเนื่องจากสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินเป็นมิติสำคัญที่ช่วยสะท้อนความรู้สึกที่ส่งถึงพนักงาน



ว่า พนักงานทุกคนมีคุณค่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญอย่างมากกับองค์กร รวมไปถึงองค์กรจะดำเนินการเพื่อความผาสุกของพนักงาน และพยายามสร้างโอกาสในการเจริญเติบโตในงานให้กับพนักงานทุกคน นอกจากนี้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เป็นตัวเงินยังสามารถสร้างความพึงพอใจ สร้างความผูกพัน และสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานได้ในระยะยาวและช่วยรักษาให้บุคลากรอยู่กับองค์กร (Dewhurst et al., 2009)

ในปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ทำให้เกิดความเสียหายอย่างมากต่อสังคม เศรษฐกิจ และวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนทั่วโลก (Sheppard, et al., 2020) การดำเนินงานของทั้งภาครัฐกิจและแรงงานได้รับผลกระทบในแทบทุกประเทศทั่วโลก เช่นเดียวกันกับประเทศไทยซึ่งก็ได้รับผลกระทบต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับสุพิชญา วงศ์วาสนา (2564) อธิบายผลกระทบต่องานทั้งด้านสภาพเศรษฐกิจ ด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านสภาพสังคม ช่วง 2 ปีที่ผ่านมา เศรษฐกิจของประเทศไทยมีมูลค่าความเสียหายประมาณ 11.44 ล้านล้านบาท (ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ และปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์, 2565) หลายประเทศเกิดการปิดเมือง (lock down) ทำให้สถานที่ต่าง ๆ เช่น สถานศึกษา สถาบันทางการเงิน สถานที่สำคัญทางศาสนา ยุติการดำเนินการชั่วคราว รวมถึงระบบการขนส่งและระบบการคมนาคมหยุดให้บริการ (Chakraborty & Prasenjit, 2020) เพื่อให้เกิดความอยู่รอดในการดำรงชีวิตจึงนำไปสู่การทำงานที่บ้าน (Work from Home) และการทำงานจากที่ใดก็ได้ (Work from Anywhere) ดังนั้นองค์กรจึงควรหันมาให้ความสำคัญต่อกิจกรรมที่สำคัญที่สร้างการขับเคลื่อนงานขององค์กรได้ถึงแม้จะทำงานอยู่ที่ใดก็ตาม จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่าพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นกลุ่มคนที่ช่วยให้กิจการขององค์กรดำเนินการต่อไปได้ พชร ใจอารีย์ และประสพชัย พสุนนท์ (2564) อธิบายถึงความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Work Passion) ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในประเทศไทยมีผู้ทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Work Passion) อยู่มากมายหลายบริบท เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ อุตสาหกรรมรัฐวิสาหกิจ ฯลฯ แต่ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Work Passion) ในภาคธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นธุรกิจที่ได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน และบริบทของการทำงานจากที่ใดก็ได้ (Work from Anywhere) ที่สอดคล้องกับสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 อีกทั้งองค์กรที่เลือกศึกษาก็ยังเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญของการสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานและนโยบายให้ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศทำงานจากที่ใดก็ได้ (Work from Anywhere) ซึ่งองค์กรนี้ได้ชี้คำว่า Passion เป็นหนึ่งในค่านิยมขององค์กรด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ส่งผลต่อระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจากที่ใดก็ได้ (Work from Anywhere) โดยศึกษาจากฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเนื่องจากบริษัทเอกชนที่ผู้วิจัยเลือกใช้เป็น



บริษัทเอกชนที่ให้ความสำคัญกับเรื่องความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานและประสบความสำเร็จจากการทำงานที่บ้านจึงพัฒนาสู่กลยุทธ์การทำงานจากที่ใดก็ได้ (Work from Anywhere) บริษัทเอกชนแห่งนี้จึงเป็นองค์กรที่เหมาะสมแก่การเป็นกรณีศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ส่งผลต่อระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจากที่ใดก็ได้ (Work from Anywhere) กรณีศึกษาฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม

2. ประชากร

ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงาน สังกัดฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 186 คน ประกอบด้วย พนักงานประจำ จำนวน 125 คน และ พนักงานสัญญาจ้าง สังกัดฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 61 คน ซึ่งข้อมูลมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 155 คน (Krejcie & Morgan, 1970) อัตราการตอบกลับแบบสอบถามเท่ากับร้อยละ 83.33

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาและออกแบบสอบถาม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลจากภาคสนามด้วยแบบสอบถาม ปรับข้อคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินเพิ่มเติมแล้วนำมาทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89 แล้วจึงนำแบบสอบถามมาใช้ในการเก็บข้อมูลจริงแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Google Form

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาวิจัยเป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยจะแปลผลข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน



เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การ Multivariate General Linear Model

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 155 คน ดังตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 เป็นเพศหญิง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 อายุระหว่าง 41-50 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และอายุมากกว่า 51 ขึ้นไปจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาโดยส่วนใหญ่คือ ระดับปริญญาตรีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมาคือ การศึกษาปริญญาโทจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ 4. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 และพนักงานสัญญาจ้าง 42 คน 5. ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานที่บริษัทแห่งนี้ น้อยกว่า 1 ปี 6 เดือน จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานที่บริษัทแห่งนี้ 1 ปี 6 เดือน ถึง 3 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และมีประสบการณ์การทำงานที่บริษัทแห่งนี้ มากกว่า 3 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ข้อมูล	ผล	
		จำนวนคน	ร้อยละ
1	เพศ	ชาย	78
		หญิง	77
		21-30 ปี	64
2	อายุ	31-40 ปี	75
		41-50	15
		51 ขึ้นไป	1
		ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	8
3	ระดับการศึกษา	ระดับปริญญาตรี	87
		ระดับปริญญาโท	56
		ระดับปริญญาเอก	4
4	ประเภทพนักงาน	พนักงานประจำ	113
		พนักงานสัญญาจ้าง	42
		น้อยกว่า 1 ปี 6 เดือน	113
5	ประสบการณ์การทำงาน	1 ปี 6 เดือน ถึง 3 ปี	34
		มากกว่า 3 ปี	8



2. ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินส่งผลต่อระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจากที่ใดก็ได้ (Work from Anywhere) กรณีศึกษาฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง การศึกษาวิจัยนี้มีผลการศึกษาจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Financial Factors) และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Work Passion) โดยวิเคราะห์ภาพรวมและรายด้าน (โดยใช้ Correlation) พบว่า ปัจจัยทั้ง 12 ตัวแปร ประกอบด้วย ความมีอิสระ (Autonomy) การทำงานที่มีคุณค่า (Meaningful Work) ข้อมูลย้อนกลับเหมาะสม (Feedback) ความสมดุลของงานที่ได้รับมอบหมาย (Workload Balance) ความหลากหลายของงาน (Task Variety) ความร่วมมือในงาน (Collaboration) ความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน (Performance Expectation) การเจริญเติบโตในงาน (Growth) ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Justice) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness with Colleagues) และความผูกพันกับหัวหน้า (Connectedness with Leader) มีความสัมพันธ์กับระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Work Passion) อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 2 พบว่า 1. การทำงานที่มีคุณค่า ($F=4.524, p=0.000$) 2. ความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน ($F=6.403, p=0.000$) 3. การเจริญเติบโตในงาน ($F=8.375, p=0.000$) 4. ความสมดุลของงานที่ได้รับมอบหมาย ($F=3.742, p=0.003$) 5. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ($F=2.893, p=0.016$) 6. ความผูกพันกับหัวหน้างาน ($F=2.668, p=0.024$) ซึ่งส่งผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจากที่ใดก็ได้โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยได้ทำการใช้สถิติขั้นสูง (Multivariate General Linear Model) ในการวิเคราะห์ทุกตัวแปรพร้อมกันอีกครั้งปรากฏว่า 3 ตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรกคือ การทำงานที่มีคุณค่า ($F=4.524, p=0.000$) ความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน ($F=6.403, p=0.000$) และการเติบโตในสายงาน ($F=8.375, p=0.000$)

ดังนั้นจึงเป็นข้อสรุปได้ว่า ตัวแปรดังกล่าวนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Work Passion) จากที่ใดก็ได้ของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน

ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Financial Factors)	วิธีที่ใช้ในการทดสอบ	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานโดยรวม (Overall Work Passion)	Pillai's Trace	.134	4.379 ^b	5.000	142.000	.001
การทำงานที่มีคุณค่า (Meaningful Work)	Pillai's Trace	.137	4.524 ^b	5.000	142.000	.000
ความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน (Performance Expectation)	Pillai's Trace	.184	6.403 ^b	5.000	142.000	.000

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Financial Factors)	วิธีที่ใช้ใน การทดสอบ	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
การเจริญเติบโตในงาน (Growth)	Pillai's Trace	.228	8.375 ^b	5.000	142.000	.000
ความสมดุลของงานที่ได้รับ มอบหมาย (WorkloadBalance)	Pillai's Trace	.116	3.742 ^b	5.000	142.000	.003
ความผูกพันกับหัวหน้างาน (Connectedness with Leader)	Pillai's Trace	.086	2.668 ^b	5.000	142.000	.024
ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness with Colleagues)	Pillai's Trace	.092	2.893 ^b	5.000	142.000	.016

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินส่งผลต่อระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจากที่ได้ (Work from Anywhere) ของฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจากการศึกษาพบว่า การทำงานที่มีคุณค่า ($F=4.524$, $p=0.000$) ความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน ($F=6.403$, $p=0.000$) และการเติบโตในสายงาน ($F=8.375$, $p=0.000$) ส่งผลสูงที่สุดต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจากที่ได้ก็ได้โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zigarmi et al. (2020) พบว่า ความมีอิสระ (Autonomy) การทำงานที่มีคุณค่า (Meaningful Work) ความสมดุลของงานที่ได้รับมอบหมาย (Workload Balance) การเจริญเติบโตในงาน (Growth) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness with Colleagues) และความผูกพันกับหัวหน้างาน (Connectedness With Leader) ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Work Passion)

ด้วยผลการวิจัยฉบับนี้เกิดขึ้นในบริบทการระบาดของโรคโควิด-19 จึงเกิดรูปแบบการทำงานจากที่ได้ (Work from Anywhere) จึงพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยทุกตัวแปรและให้ความสำคัญที่ 3 ตัวแปรสูงสุดที่กล่าวไปนั้น โดยความสมดุลของงานนั้นยังเป็นการทำงานจากที่ได้ (Work from Anywhere) แล้วยังทำให้เส้นกั้นระหว่างเวลากับการทำงานเริ่มเลือนหายไป จนส่งผลให้งานและการทำงานจะหลอมรวมเป็นสิ่งเดียวกัน ดังนั้นพนักงานจึงให้ความสำคัญเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อีกทั้งความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและความผูกพันกับหัวหน้างานเป็นเรื่องที่ตระหนักเพราะการทำงานร่วมกันต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อที่จะร่วมมือกันในการทำงานมีการช่วยกันแก้ไขปัญหาและช่วยกันสนับสนุนการทำงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้สำเร็จและยังพบว่าการทำงานจากที่ได้ (Work from Anywhere) ทำให้การสื่อสารแบบพบเจอหน้าระหว่างกัน



น้อยลง แต่เปลี่ยนรูปแบบไปเป็นการสื่อสารผ่านโปรแกรมออนไลน์มากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ความสัมพันธ์ของพนักงานห่างกันมากขึ้นไปด้วย

นอกจากนี้ในการทำงานจากที่ใดก็ได้ (Work from Anywhere) เป็นการส่งเสริมความมีอิสระของพนักงานที่เพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากการที่องค์กรจะควบคุมพนักงานทุกคน ในทุกขั้นตอนนั้นเป็นเรื่องที่ยากลำบากและไม่ควรทำ เพราะอาจจะเป็นการสร้างความกังวลและความอึดอัดให้กับพนักงาน ปัจจุบันการทำงานจากที่ใดก็ได้ทำให้พนักงานอยู่ในสถานที่ที่แตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานมีอิสระในการทำงานมากขึ้นทั้งในเรื่องรูปแบบวิธีการทำงาน หรือการตัดสินใจในเรื่องงาน เป็นต้น ดังนั้นองค์กรก็จะต้องมีความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานก็จะค่อนข้างสูงขึ้น เพราะพนักงานมีเวลาในการทำงานมากขึ้น พนักงานมีอิสระในการสร้างสรรค์ผลงานประกอบกับความสามารถที่สูงของคนในหน่วยงานความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของพนักงาน และถ้าพนักงานสามารถทำให้ความคาดหวังประสบความสำเร็จได้ ผลลัพธ์เชิงบวกที่จะปรากฏ คือ การเจริญเติบโตในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนคาดหวังไว้ และถ้าเห็นความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจนก็จะส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานอย่างชัดเจนเช่นกัน

องค์ความรู้จากการวิจัย

รูปแบบการสร้างพลังในการทำงาน	การให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีคุณค่า (Meaningful Work)
	ความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน (Performance Expectation)
	การเจริญเติบโตในงาน (Growth)

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน เนื่องจาก เงินและผลประโยชน์ทั้งหลายเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ และดึงดูดให้คนตัดสินใจร่วมงานกับองค์กร แต่ไม่ใช่ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการทำให้พนักงานเกิดความ



ผูกพันต่อองค์กร (ไซตริส ดำรงสานติ, 2554) แต่สิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานที่มีความรักและผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรักในงานและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ในบริบทขององค์กรและการทำงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนจัดเป็นคุณลักษณะและขีดสมรรถนะสำคัญที่องค์กรทุกยุคทุกสมัยพึงประสงค์ เนื่องจากเป็นพลังสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ที่มุ่งหวัง (วาสิตา บุญสาธ, 2556)

ผู้วิจัยได้ออกแบบ รูปแบบการสร้างพลังในการทำงาน" ซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ พบว่า การให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีคุณค่า (Meaningful Work) ความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน (Performance Expectation) และการเจริญเติบโตในงาน (Growth) จะช่วยสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ทั้งในด้านความอุตสาหะ (Discretionary Effort) ด้านการทำให้ประโยชน์ส่วนร่วม (Altruism) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Feedback) การระลึกถึงองค์กรในทางบวก (Employee Endorsement) และการสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Peak Performance) มีรายละเอียด ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีคุณค่า (Meaningful Work) องค์กรต้องให้อิสระในการทำงานกับพนักงาน การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กรและสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งยังต้องเคารพในสิทธิ เสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

2. ความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน (Performance Expectation) องค์กรต้องแสดงออกถึงความคาดหวังต่อพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจนและเป็นไปได้ องค์กรควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดและผลการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน การทำงานอย่างมีจรรยาบรรณและทำงานอย่างภาคภูมิใจ

3. การเจริญเติบโตในงาน (Growth) องค์กรต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะที่ต้องการ ที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วยความสมัครใจ อีกทั้งองค์กรควรมีการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนถึงการมุ่งมั่นที่จะเสริมพลังและสร้างการขับเคลื่อนให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะเจริญเติบโตในหน้าที่การงานของตนเอง และองค์กรควรแสดงความยินดีต่อพนักงานที่เติบโตในการทำงาน ซึ่งถือเป็นหนึ่งในผลผลิตขององค์กรสู่สังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ประเด็นการเลือกองค์กรที่จะเข้าไปศึกษานั้นผู้วิจัยเลือกศึกษาจากองค์กรเพียงองค์กรเดียวจึงมีข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้ในวงกว้าง (Generalization) กับฝ่าย



เทคโนโลยีในองค์กรอื่น ๆ หากมีการเพิ่มเติมองค์การมากขึ้นในงานวิจัยครั้งถัดไปเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ได้กว้างขวางขึ้นและเพื่อใช้ข้อมูลในการเปรียบเทียบกันได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ลงพื้นที่เก็บข้อในพื้นที่ต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายในการเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้เนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ประเด็นการเพิ่มองค์การในการศึกษาควรมีการศึกษาปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจากที่ใดก็ได้ ให้มีการศึกษามากกว่าหนึ่งองค์การเพื่อให้ผลวิจัยที่ได้จากการเก็บข้อมูลนั้นมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น
2. ประเด็นด้านกลุ่มเป้าหมายสำหรับงานวิจัยถัดไปว่าควรศึกษาปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจากที่ใด ของพนักงานในกลุ่มงานอื่น ๆ หรือองค์การประเภทอื่น ๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินกิจการขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการเสริมพลังและขับเคลื่อนพนักงานในการทำงานได้
3. ประเด็นปัจจัยที่นำไปสู่ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานสำหรับงานวิจัยถัดไปควรศึกษาและเน้นไปที่การเพิ่มนโยบาย หรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะจากองค์การที่ประสบความสำเร็จในอุตสาหกรรมต่าง ๆ อีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- โชติรส ดำรงสานติ. (2554). *การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ และปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์. (2565). *โควิด-19 และแรงงานไทย: สถานการณ์เชิงโครงสร้างและความเปราะบาง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพชร ใจอารีย์ และประสพชัย พสุนนท์. (2564). การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการศรีปทุม*, 17(4), 58-68.
- วาสิตา บุญสาธ. (2556). การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนศาสตร์*, 7(1), 307-355.
- สุพิชญา วงศ์वासนา. (2564). ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายการโดยสารกรณีศึกษา บริษัทบางกอกโฟลท์เชอร์วิส เซล จำกัด (BFS). *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(39), 15-30.



- Chakraborty, I. & Maity, P. (2020). COVID-19 outbreak migration, effects on society, global environment, and prevention. *Science Total Environment*, 728(1), 1-7.
- Dewhurst, M. et al. (2009). *Motivating People: Getting beyond Money*. Retrieved February 10, 2022, from <https://shorturl.asia/ieEky>
- Hardgrove, M. E. & Howard, A. P. (2015). Passion Thrillers and Passion Killers: How to Support and How to Thwart Employee Passion. *Journal of Business & Economic Policy*, 2(1), 16-22.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Luo et al. (2014). Factors influencing the work passion of Chinese community health service workers: An investigation in five provinces. *BMC family practice*, 15(1), 1-9.
- Salessi et al. (2017). Conceptual considerations of work passion. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 165-178.
- Sheppard, B. et al. (2020). *Adapting to a new world*. Retrieved February 10, 2022, from <https://shorturl.asia/X6RAn>
- Zigarmi et al. (2009). Beyond Engagement: Toward a Framework and Operational Definition for Employee Work Passion. *Human Resource Development Review*, 8,(3), 300-326.
- _____. (2020). *What's important in creating a motivating work environment and whose job is it?*. Retrieved February 10, 2022, from <https://shorturl.asia/NDXCd>

