

ความผูกพันในงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรม
ยานยนต์ของประเทศไทย ระหว่างการปฏิบัติงานที่บ้าน
ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019

Work From Home During the Coronavirus 2019 Pandemic:

The Study of Work Engagement of Employees in The Thai Automotive Industry

เปชฌางค์ ยอดมณี

Pekhanang Yodmanee

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา

Burapha University International College, Thailand

E-mail: pekhanang@go.buu.ac.th

Received December 18, 2022; Revised January 29, 2023; Accepted February 19, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่องานในการทำงานที่บ้านของพนักงานปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 และเปรียบเทียบระดับความยึดมั่นผูกพันต่องานในการทำงานที่บ้านของพนักงานปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของบริษัทผลิตรถยนต์ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 400 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบการสุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการเปรียบเทียบภายหลัง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความยึดมั่นผูกพันต่องานในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ของพนักงานปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ผลการเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่องานในการทำงานที่บ้านของพนักงานปฏิบัติงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย พบว่าค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความยืดหยุ่นผูกพันต่อการทำงาน; การทำงานที่บ้าน; สถานการณ์โรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019

Abstract

This article aimed to study employees' work commitment to work-from-home during the Coronavirus 2019 pandemic and compare the work commitment level of employees' work-from-home classified by work experience and position during the outbreak of Coronavirus 2019. The study model was quantitative research. The study covered the area in Bangkok and its vicinity. The sample consisted of 400 employees working in automobile manufacturing companies located in Bangkok and the metropolitan area. The sample was selected by multi-stage random sampling. The research tool was a questionnaire with a five-point Likert scale. The data were analyzed using descriptive statistics, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and post hoc tests). The research results showed that: 1) employees' work commitment to work-from-home during the outbreak of the Coronavirus 2019 was at a moderate level; and 2) the comparison of work commitment to work at home among employees in the automotive industry in Thailand found that the average work commitment was significantly different at the.05 level.

Keywords: Work engagement; Work from home; Coronavirus 2019 pandemic

บทนำ

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ถือเป็นวิกฤตการณ์ที่เป็นสาเหตุหลักทำให้โลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นสถานการณ์อันยากลำบากที่องค์การทุกภาคส่วนต้องเผชิญกับปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของการทำงานแบบออนไลน์ ในช่วงที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามนโยบายของรัฐบาลป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 และปรับมาเป็นการทำงานในรูปแบบปกติของพนักงานที่ไม่ติดเชื้อ และให้พนักงานที่ติดเชื้อทำงานแบบออนไลน์ ซึ่งสร้างความสับสนในการดำเนินงานและการบริหารงานขององค์การเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงการทำงานของพนักงานจำนวนมากประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามนโยบายของรัฐบาล เกี่ยวกับการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 นี้ อาจเป็นเพราะว่าประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามนโยบายของรัฐบาลป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 โดยทั่วไปถูกมองว่าเป็นสาเหตุโดยตรงของวิกฤตเศรษฐกิจ (Algabry et al., 2020)

วิกฤตการณ์โรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ทำให้สถานการณ์พฤติกรรมกรรมการบริโภคของลูกค้าย่เปลี่ยนแปลงไป องค์การจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์การในทุกมิติ ทั้งทางด้านต่างๆ ของนโยบายองค์การ เช่น ฝ่ายผลิต กลยุทธ์ทางการตลาด โลจิสติกส์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นฝ่ายที่มีทรัพยากรอันทรงคุณค่าถือเป็นขุมกำลังของความรู้และศักยภาพ ที่จะขับเคลื่อนองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคของการแข่งขันในปัจจุบันที่ดำเนินอย่างเข้มข้น องค์การจะสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้นั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของพนักงาน การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำรงอยู่ขององค์การ (Dargahi et al., 2017) เมื่อพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดพฤติกรรมความผูกพันต่างๆ ต่ออาชีพและการงานทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง (Delistavrou et al., 2019) ความผูกพันต่อองค์การเป็นรูปแบบหนึ่งของหลักการทางจิตวิทยา ที่แสดงถึงความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การ และมีความเกี่ยวข้องโดยตรงในการดำรงอยู่ขององค์การ โดยที่ทรัพยากรมนุษย์มีความผูกพันต่อองค์การของตนนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้าต่อไป โดยการศึกษาผลงานการวิจัยของ Mayangdarastri and Khusna (2020) ได้พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การก้าวหน้าอย่างโดดเด่นและประสบความสำเร็จ คือองค์การที่มีการบริหารจัดการบุคลากรซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง ระบบบริหารจัดการบุคลากร มุ่งเน้นไปในการพัฒนาและรักษาพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพสูง ด้วยการทำให้พนักงานเหล่านี้เกิดความรัก ความผูกพันและความมุ่งมั่นทำงานให้กับองค์การได้นานที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้นักวิจัยเห็นถึงช่องว่างทางการศึกษาที่ควรมีการศึกษาถึงความสำคัญในการศึกษาความผูกพันในงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย ระหว่างการปฏิบัติงานที่บ้าน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด เนื่องจากผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ชะลอการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจยานยนต์เป็นอย่างมาก โดยสถิติจากกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2565) พบว่าไตรมาสที่ 2 ปี 2565 มีจำนวนการผลิต 390,033 คัน ลดลงร้อยละ 18.76 จากไตรมาสที่ 1 ปี 2565 โดยการจำหน่ายรถยนต์ในประเทศ ไตรมาสที่ 2 ปี 2565 มีจำนวน 196,114 คัน ลดลงร้อยละ 15.17 จากไตรมาสที่ 1 การส่งออกรถยนต์ ไตรมาสที่ 2 ปี 2565 มีจำนวน 206,520 คัน ลดลงร้อยละ 15.06 จากไตรมาสที่ 1 และลดลงร้อยละ 5.81 จากไตรมาสเดียวกันของปี 2565 ซึ่งจากสถิติดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงาน และการผูกพันในงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย

บทความวิจัยนี้นำเสนอการศึกษาความผูกพันในงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย ทั้งนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรหรือองค์การที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เช่น บริษัทประกอบรถยนต์ บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต่างๆ เป็นต้น รวมทั้งธุรกิจอื่นๆ เพื่อให้ทราบเหตุผลและปัจจัยต่างๆ ที่

เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานอีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันในงาน ปรับปรุงรายละเอียดของงาน คุณภาพของงาน ให้เหมาะสม ต่อการพัฒนาและปรับปรุงพนักงานและองค์การต่อไป เพื่อที่จะรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การไว้ และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพขององค์การให้ถึงขีดสุดภายใต้สิ่งแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่องานในการทำงานที่บ้านของของพนักงานปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย ในสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความยึดมั่นผูกพันต่องานในการทำงานที่บ้านของของพนักงานปฏิบัติงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยในสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงาน

การทบทวนวรรณกรรม

Eikhof (2007) ได้อธิบายความเข้าใจโดยอ้างถึงพนักงานที่มีส่วนร่วมเป็นผู้ทำงานด้วยความชอบและรู้สึกผูกพันอย่างลึกซึ้งกับบริษัทและขับเคลื่อนนวัตกรรมและขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า การทำงานด้วยความชอบและการพยายามทำงานทำเกินความคาดหวัง เกินหน้าที่ การควบคุมสมาชิกขององค์กรโดยมอบบทบาทการทำงานให้มีส่วนร่วมกับผู้จ้าง และแสดงออกทางร่างกาย ทางปัญญา และอารมณ์ในบทบาทหน้าที่ในการทำงานศักยภาพของพนักงาน นำไปสู่ผลปฏิบัติงานและความสำเร็จของธุรกิจ ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของพนักงานโดยใช้เครื่องมือของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างมืออาชีพ ความผูกพันของพนักงานในองค์กร คือ ขั้นตอนที่เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะบรรลุผลของหัวหน้า โดยจำแนกความผูกพันองค์กรออกเป็น 3 ประเภท (Sjöberg, 1997) คือ ด้านความคิด (cognitive commitment) ด้านความรู้สึก (affective commitment) ด้านพฤติกรรม (behavioral commitment) ความท้าทายกับคำจำกัดความเหล่านี้ส่วนใหญ่ คือการกำหนดโครงสร้างในแง่ของผลลัพธ์ของมันมากกว่าตัวโครงสร้าง คำจำกัดความยังแนะนำการเหลื่อมกันระหว่างการมีส่วนร่วมและความมุ่งมั่น แต่มีข้อโต้แย้งว่าการมีส่วนร่วมนั้นเป็นโครงสร้างที่แตกต่างและเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ อารมณ์ และพฤติกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อนำไปใช้กับการตั้งค่าองค์กร แนวความคิดมีแนวโน้มที่จะแสดงความเหลื่อมกันกับโครงสร้าง เช่น ความมุ่งมั่นขององค์กรทางอารมณ์และพฤติกรรมการเป็นผลเมืองขององค์กร มีความทับซ้อนกับแนวคิดเกี่ยวกับ (1) การขยายบทบาท (2) การริเริ่ม และ (3) การให้ความร่วมมือ แม้กระทั่งความพยายามเป็นพิเศษ ดังนั้นพนักงานมีส่วนร่วมเป็นเรื่องยากที่จะแยกแยะ

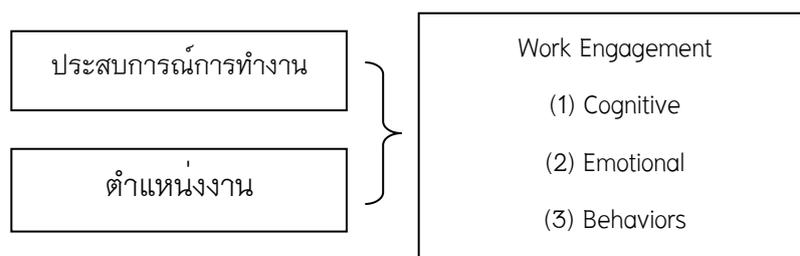
แนวคิดจากช่วงของโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทางปัญญาและอารมณ์ ชีวิตสังคมของกลุ่มแผนก หรือองค์กรโดยรวม แน่นนอนว่าพฤติกรรมเหล่านี้แต่ละอย่างค่อนข้างแตกต่างจากพฤติกรรมอื่นๆ การมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นที่เข้าใจกันว่าหมายถึงอารมณ์ คำมั่นสัญญาที่พนักงานทำในทางปฏิบัติงานและการทำงานหนัก กับความพึงพอใจ ซึ่งเน้นที่ความชอบในงานนั้นเป็นมิติทางปัญญา อารมณ์ และร่างกายต่อการมีส่วนร่วมเป็นมูลค่าที่แท้จริงว่าแนวคิดของแรงจูงใจของพนักงาน และ ความผูกพันของพนักงาน

แนวคิดการมีส่วนร่วมในการศึกษาต่างๆ บ่งชี้ว่าขาดฉันทามติทางวิทยาศาสตร์ในการกำหนดขอบเขตของพนักงานการว่าจ้างงาน ศัพท์หลายคำที่มีความหมายคล้ายกันในเรื่องของความผูกพันของพนักงานทำให้ยากต่อการรับรู้ปรากฏการณ์เป็นโครงสร้างอิสระ แนวคิดของแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้คุณประสบความสำเร็จงานบางอย่าง ในขณะที่การมีส่วนร่วมไม่ใช่แค่แรงจูงใจแต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการรับรู้ (ความหมกหมุ่น) เช่นเดียวกับประสิทธิภาพซึ่งส่งเสริมประสิทธิภาพสูง (Bakker, 2011) งานวิจัยแสดงความผูกพันของพนักงานลดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ความสนใจในการมีส่วนร่วมมากขึ้นอย่างรวดเร็ว (Shuck & Rose, 2013) การทำงานของฝ่ายบุคคล การออกแบบงาน การสรรหา การคัดเลือกบุคคล การอบรม สวัสดิการ การจัดการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน สามารถเพิ่มความผูกพันขององค์กรได้

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยนำประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันต่องานในการทำงานของพนักงาน โดยความยึดมั่นผูกพันต่องานในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความคิด (cognitive commitment) ด้านความรู้สึก (affective commitment) ด้านพฤติกรรม (behavioral commitment)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของ Kotze et al. (2014) ประสบการณ์ทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานของพนักงาน (Ahmed et al., 2017) ยังพบว่าตำแหน่งงานมีความเกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตรถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลจำนวน 46,677 คน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2564) โดยกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยคือ พนักงานบริษัทผลิตรถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยกระจายแบบสอบถามให้แต่ละช่วงอายุมีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1973) ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม (Google Form) เรื่องความผูกพันในงานของพนักงานปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามมีลักษณะเลือกตอบเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจำนวน 8 ข้อ และส่วนที่ 2 แนวปฏิบัติงานที่สร้างความผูกพันในงานของพนักงานปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยในการทำงานภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 แบบสอบถามมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือในการวิจัยได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประเมิน และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นพ้องต้องกันโดยพิจารณาจากการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยวิธีค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence): IOC) ซึ่งเป็นค่าความสอดคล้องรายข้อ มากกว่า .50 ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) คือ สัดส่วนจำนวนข้อคำถามที่ได้จากความเห็นพ้องกันของผู้เชี่ยวชาญ มีค่ามากกว่า .80 การหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาความสอดคล้องภายในจากสูตรสัมประสิทธิ์แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 รวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัย ระหว่างเดือนกันยายน – พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ภายหลัง (Post Hoc) ด้วยวิธีการ LSD

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการการเก็บข้อมูลโดยการใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามออนไลน์ นักวิจัยทำการติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างโดยตรงทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และทำการส่งแบบสอบถามทาง Google Form เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวน 400 คน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ภายหลัง (Post Hoc) ด้วยวิธีการ LSD

ผลการวิจัย

การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่องานในการทำงานที่บ้านของพนักงานปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย ในสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 นี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความยึดมั่นผูกพันต่องานในการทำงานที่บ้านของพนักงานปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย ในสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 และการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของประชากร และตำแหน่งงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. ประชากรในการทำงาน		
1-5 ปี	128	32.0
6-10 ปี	109	27.3
11-20 ปี	100	25.0
21 ปีขึ้นไป	63	15.7
2. ตำแหน่งงาน		
งานระดับปฏิบัติการ	163	40.8
งานบริหารระดับต้น	186	46.5
งานบริหารระดับกลางขึ้นไป	51	12.8

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 32.0) ผู้ให้ข้อมูลมีตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับต้น (ร้อยละ 46.5)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความยึดมั่นผูกพันต่องานในการทำงานที่บ้านของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย ในสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (n=400)

ความยึดมั่นผูกพันในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ความยึดมั่นผูกพันเชิงการรู้คิดCognitive	4.26	.69	มาก
ความยึดมั่นผูกพันเชิงอารมณ์Emotional	4.41	.61	มาก
ความยึดมั่นผูกพันเชิงพฤติกรรมBehavior	4.33	.64	มาก
ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวม	4.33	.57	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่องานในการทำงานที่บ้านของพนักงานด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่องานจำแนก ตามประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	df	F	P.
ประสบการณ์ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.934	3	1.645	4.157	.006
	ภายในกลุ่ม	396	.396			
	รวม	399				
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.10	2	3.052	7.792	.000
	ภายในกลุ่ม	155.509	.397	.392		
	รวม	161.613	.392			

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่องาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่องาน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่องาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่องาน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc) ของความยึดมั่นผูกพันต่องานจำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยวิธีการ LSD

ประสบการณ์ทำงาน	1-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี
6-10 ปี	.103		
11-20 ปี	.031	.133	
21 ปีขึ้นไป	.295*	.191	.325*

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบรายคู่จากตาราง พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่องาน แตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20ปี มีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่องาน แตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc) ของความยึดมั่นผูกพันจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธีการ LSD

ตำแหน่งงาน	งานระดับปฏิบัติการ	งานบริหารระดับต้น
งานบริหารระดับต้น	.92*	
งานบริหารระดับกลางขึ้นไป	.12	.21*

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบรายคู่จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า พนักงานกลุ่มที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่องานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีตำแหน่งงานบริหารระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานกลุ่มที่มีตำแหน่งงานบริหารระดับต้น มีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่องานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีตำแหน่งงานบริหารระดับกลางขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานกลุ่มที่มีประสบการณ์สูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน แตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย ส่วนพนักงานกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน ที่ไม่แตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีประสบการณ์ปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามผลการวิจัย ที่เสนอโดย Kotze et al. (2014) ซึ่งกล่าวว่าประสบการณ์ทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ามีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน จะยิ่งทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานและผลการทำงานที่สูงขึ้น ลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน ที่ควรให้ความสำคัญแก่กลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย และปานกลาง

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของตำแหน่งงาน ตามผลการวิจัยของ Ahmed et al. (2017) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย จิรัชญา ศุภโกคา และ ประสพชัย พสุนนท์ (2562) ที่พบว่า ตำแหน่งงานมีความเกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน โดยกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานบริหารระดับต้น และกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานบริหารระดับต้น มีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานแตกต่าง

จากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานบริหารระดับกลางขึ้นไปถึงระดับสูง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการความคิดยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานบริหารระดับกลางขึ้นไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความผูกพันในงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย ระหว่างการปฏิบัติงานที่บ้าน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 พบว่า ประสบการณ์ทำงานของพนักงานปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานของพนักงานปฏิบัติงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ามีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน จะยิ่งทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานและผลการทำงานที่สูงขึ้น จึงควรให้ความสำคัญแก่กลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยและปานกลาง และตำแหน่งงานมีความเกี่ยวข้องกับความคิดผูกพันในการทำงาน โดยกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานบริหารระดับต้น และกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานบริหารระดับต้น มีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานบริหารระดับกลางขึ้นไปถึงระดับสูง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการความคิดยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานบริหารระดับกลางขึ้นไป

สรุป

ความยึดมั่นผูกพันต่องานในการทำงานที่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ของพนักงานปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่องานในการทำงานที่บ้านของพนักงานปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย พบว่า ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่องานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย ควรดำเนินการให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจในการทำงานให้แก่กลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยถึงปานกลาง โดยการคำนึงถึงการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสม ต่อความรู้ความสามารถ ระดับการศึกษาของ

พนักงาน เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นผูกพันต่อการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และคำนึงถึงการให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานให้เหมาะสม เพื่อสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน เมื่อพนักงานอุทิศตนให้กับงานมากขึ้นจะทำให้ผลการทำงานดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบริษัทในกลุ่มธุรกิจบริษัทผลิตรถยนต์ รวมทั้งบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จึงควรขยายขอบเขตของการศึกษาให้ครอบคลุมไปถึงพื้นที่ภาคอื่นๆของประเทศไทย รวมทั้งบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ทั้งหมดของประเทศไทย นอกจากนี้การทำวิจัยครั้งต่อไปสามารถขยายวงกว้างไปยังภาคธุรกิจอื่นๆ เนื่องจากตัวแปรในการศึกษานี้ใช้ตัวแปรต้น 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรประสพการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรในการศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อ ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน ผู้วิจัยอาจใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักและใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อเพิ่มความลึกซึ้งของข้อมูล และเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2564). *จำนวนแรงงาน จำแนกตามภาคอุตสาหกรรม ยานยนต์สมัยใหม่*. สืบค้นจาก <https://www.dsd.go.th>
- จิรัชญา ศุภโกคา และ ประสพชัย พสุนนท์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 8(15), 1–13. สืบค้นจาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms_ubu/article/view/107995
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2565). *สถิติกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์*. สืบค้นจาก <https://fti.or.th>
- Ahmed, S., Ahmad, F. B., & Jaaffar, A. R. (2017). Employee Engagement on Employee Relations with Supervisor and Employee Performance Relationship in Developing Economy: Critical Analysis with PLSSEM. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2(4), 389–398.
- Algabry, L., Alhabshi, S. M., Soualhi, Y., & Alaeddin, O. (2020). Conceptual Framework of Internal Shari'ah Audit Effectiveness Factors in Islamic Banks. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 12(2), 171–193. <http://dx.doi.org/10.1108/IJIF-09-2018-0097>
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.

- Dargahi, N., Katsara, M., Tselios, T., Androutsou, M. E., De Courten, M., Matsoukas, J., & Apostolopoulos, V. (2017). Multiple Sclerosis: Immunopathology and Treatment Update. *Brain Sciences*, 7(7), 78.
- Delistavrou, A., Katrandjiev, H., Sadeh, H. & Tilikidou, I. (2019). Exploring Ethical Consumption in Different Geographical Places. *Euro Med Journal of Business*, 14(3), 221–238.
<https://doi.org/10.1108/EMJB-10-2018-0059>
- Eikhof, D. R. (2007). Introduction: What work? What life? What Balance?. *Employee Relation*, 29(4), 325–333. <https://doi.org/10.1108/01425450710839452>
- Kotzé, J., van der Westhuizen, S., & Nel, E. (2014). The Relationship Between Employees' Experience of Performance Management and Work Engagement Within a South African Organisation. *Journal of Psychology in Africa*, 24(6), 475–479.
<https://doi.org/10.1080/14330237.2014.997027>
- Mayangdarastri, S., & Khusna, K. (2020, March 5). *Retaining Millennials Engagement and Wellbeing Through Career Path and Development*. Retrieved from <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/104469>
- Shuck, B., & Rose, K. (2013). Reframing Employee Engagement Within the Context of Meaning and Purpose: Implications for HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 341–355.
- Sjöberg, A. (1997). *Studies of Work Commitment: Theoretical and Methodological Considerations* (Doctoral dissertation). Stockholms University.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper & Row.