

ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)  
กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดรองผู้ว่าการบริหาร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Financial Welfare Needs for Hybrid Working: A Case Study of Deputy Governor  
Administration in Electricity Generating Authority of Thailand



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน  
แบบผสมผสาน (Hybrid Working) กรณีศึกษาหน่วยงานใน  
สังกัดรองผู้ว่าการบริหาร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

โดย

น.ส.ผากฝัน จันทน์แสงดี

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จুলณี เทียนไทย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ฝากฝัน จันท์แสงดี : ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดรองผู้ว่าการบริหาร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ( Financial Welfare Needs for Hybrid Working: A Case Study of Deputy Governor Administration in Electricity Generating Authority of Thailand) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดรองผู้ว่าการบริหาร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยลักษณะการจ้างงานกับความต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านกับความต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working 4) เพื่อเสนอแนะสวัสดิการด้านการเงินที่เหมาะสมต่อความต้องการของพนักงาน กฟผ. ในปัจจุบัน โดยใช่วิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 239 คน และการวิจัยคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะจง จำนวน 7 คน

ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินในการซื้อ โຕ้ะเก๊าอี้ ที่ออกแบบตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) มากที่สุด 2) ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ที่แตกต่างกัน 3) ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ไม่ที่แตกต่างกัน 4) อายุงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ที่แตกต่างกัน 5) บริบทที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ในระดับต่ำ 6) สิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์  
ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....



## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์กับผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหาร และพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ รวมถึงขอบพระคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ สายงานรองผู้ว่าการบริหารที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ และให้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการ และเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย อีกทั้งขอขอบพระคุณครอบครัว เพื่อน ๆ และผู้อยู่เบื้องหลังทุกคนที่เป็นกำลังใจ และคอยสนับสนุนตลอดระยะเวลาการศึกษาวิจัย และขอขอบคุณผู้วิจัยเองที่มีความตั้งใจ และมีความพยายามในการทำวิจัย สามารถก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรค จนงานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องไม่มากนักน้อย

ฝากฝัน จันทร์แสงดี



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	8
สารบัญรูปภาพ.....	1
บทที่ 1 บทนำ.....	2
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	2
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.3 คำถามการวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีสวัสดิการ.....	14
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working).....	18
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	26

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย .....	27
3.1 รูปแบบการวิจัย .....	27
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	27
3.3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	27
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย .....	29
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	30
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	31
4.1 ผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ .....	31
4.2 ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ.....	44
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ .....	51
สรุปผลการศึกษา.....	51
อภิปรายผลการศึกษา .....	53
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	60
ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ .....	60
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก ก.....	65
ภาคผนวก ข.....	70
ประวัติผู้เขียน .....	71



## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	จำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	31
ตารางที่ 2	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน บริษัทที่อยู่อาศัย กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working).....	34
ตารางที่ 3	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสิ่ง อำนวยความสะดวกในการทำงาน กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบ ผสมผสาน (Hybrid Working).....	35
ตารางที่ 4	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่ สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working).....	36
ตารางที่ 5	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะงานกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงิน ที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working).....	39
ตารางที่ 6	ผลการเปรียบเทียบตำแหน่งงานกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการ ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working).....	40
ตารางที่ 7	ผลการเปรียบเทียบอายุงานกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน แบบผสมผสาน (Hybrid Working).....	41
ตารางที่ 8	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทที่อยู่อาศัยกับความต้องการสวัสดิการด้าน การเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working).....	42
ตารางที่ 9	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งอำนวยความสะดวกกับความต้องการสวัสดิการ ด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working).....	43
ตารางที่ 10	แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน .....	43

## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 จำนวนพนักงานที่มีการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย ระหว่างวันที่ 20 มีนาคม – 31 มีนาคม 2563.....	3
ภาพที่ 2 ลำดับความต้องการ 5 ชั้น ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์.....	9
ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัย.....	12
ภาพที่ 4 ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการทำงานแบบผสมผสาน .....	20
ภาพที่ 5 ตัวอย่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานประเภทต่างๆ เมื่อทำงานที่บ้าน.....	22
ภาพที่ 6 ปัจจัยอื่นที่เป็นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน .....	22

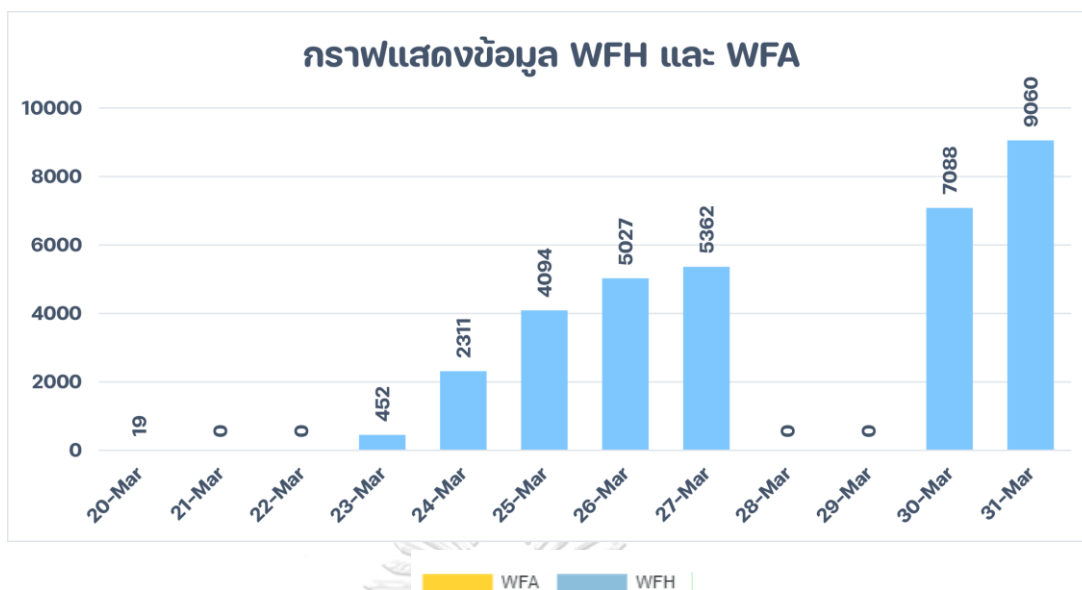
# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ที่แพร่ระบาดไปทั่วโลก มีผู้ป่วยติดเชื้อและมีผู้เสียชีวิตจำนวนมาก ซึ่งเกิดผลกระทบต่อระบบสาธารณสุข เศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 รัฐบาลจึงได้ขอความร่วมมือให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนทำงานที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563 ที่ผ่านมา องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้ในช่วงวิกฤตนี้ โดยวางแผนการทำงานแบบใหม่ให้เหมาะสมกับการทำงานยุค Next Normal และมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ทุ้องค์กรจึงต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ประโยชน์ในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และรองรับการทำงานจากที่บ้านได้ และเมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 คลี่คลายลง หลายหน่วยงานได้มีการปรับรูปแบบการทำงานแบบใหม่ที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งจากสถานการณ์ในช่วงวิกฤติโคโรนา 19 ได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่า หลายองค์กรหรือบางลักษณะงานสามารถทำงานจากที่พักอาศัยได้ จึงได้มีการปรับการทำงานเป็นรูปแบบผสมผสาน หรือ Hybrid Working ซึ่งถือเป็นการทำงานรูปแบบใหม่ ที่ทำงานจากที่บ้านหรือสถานที่ต่าง ๆ สลับกับการทำงานที่สำนักงาน ซึ่งกำลังเป็นที่ได้รับความนิยมทั้งองค์กรทั้งไทยและต่างประเทศ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีภารกิจในการรักษาความมั่นคงด้านพลังงานไฟฟ้า ทำหน้าที่ผลิตไฟฟ้า จัดหา และส่งต่อพลังงานไฟฟ้าให้กับผู้ใช้ไฟฟ้าในประเทศไทยซึ่งได้ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามมาตรการของรัฐอย่างเคร่งครัด รวมถึงตระหนักถึงความรุนแรงของสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 จึงได้ออกประกาศ กฟผ. ที่ 14/2563 ลงวันที่ 20 มีนาคม 2563 เรื่อง การปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย (Work from home) โดยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านได้โดยพิจารณาจากลักษณะงานและความจำเป็นเร่งด่วนของงานเป็นสำคัญ และลักษณะงานที่สามารถทำงานจากที่บ้านได้ต้องไม่กระทบต่อภารกิจหรือก่อความเสียหายต่อ กฟผ. และหากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนพนักงานต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงานได้ทันการ โดยให้ถือปฏิบัติจนถึงวันที่ 30 เมษายน 2563 ซึ่งหลังจากออกประกาศฯ พบว่ามีจำนวนพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านเพิ่มขึ้น นับตั้งแต่วันที่ 20 มีนาคม 2563 ดังภาพที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลสถิติพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563 มีจำนวน 9,060 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 จากพนักงาน กฟผ. ทั้งหมด 18,816 คน



**ภาพที่ 1** จำนวนพนักงานที่มีการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย  
ระหว่างวันที่ 20 มีนาคม – 31 มีนาคม 2563

ที่มา : รายงานสถานการณ์ COVID-19 ศูนย์จัดการภาวะวิกฤต กฟผ.

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ในเดือนเมษายน ปี 2563 ยังมีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง กฟผ. จึงได้ออกประกาศ กฟผ. ที่ 24/2563 ลงวันที่ 28 เมษายน 2563 ขยายระยะเวลาในการบังคับใช้มาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาด และให้พนักงานทำงานที่บ้านไปจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลง และในปี 2565 สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ได้ลดความรุนแรงลง กฟผ. จึงได้มีปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับปัจจุบัน โดยใช้รูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) สำหรับบางลักษณะงานที่สามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ โดยให้พนักงานทำงานภายใต้คำสั่งการปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรือ Work from Anywhere (WFA) ตามประกาศ กฟผ. ที่ 18/2565 เรื่อง การปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2565 โดยกำหนดให้พนักงานต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของวันทำการในแต่ละเดือน ซึ่งเริ่มใช้การทำงานแบบ Hybrid Working ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2565 จนถึงปัจจุบัน

การทำงานแบบ Hybrid Working ของ กฟผ. คือ การทำงานภายใต้คำสั่ง Work from Anywhere ที่กำหนดให้พนักงานต้องทำงานที่สำนักงาน (Work at Site) ร้อยละ 60 ของวันทำการ และสลับกับการทำงานที่บ้าน (Work from Home) หรือสถานที่ใดก็ได้ตามความเหมาะสม เหมือนทำงานที่สำนักงานซึ่งถือเป็นวันทำงานปกติ ซึ่งทำให้พนักงานมีอิสระมากขึ้น สามารถเลือกสถานที่ทำงานด้วยตนเอง สร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ (Work-life Balance) ซึ่งการทำงาน

ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ที่ผ่านมา กฟผ. สามารถดำเนินงานภายในองค์กรได้อย่างดี มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการทำงานเพื่อรองรับการทำงานนอกสถานที่ทำงานให้พนักงานสามารถทำงานได้เสมือนกับการทำงานที่สำนักงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานแบบ Hybrid Working กฟผ. ได้จัดซื้อโน้ตบุ๊กให้กับพนักงานทดแทนเครื่องคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ แต่การจัดสรรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน เนื่องจากเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนใหญ่ยังไม่หมดสัญญา ทำให้พนักงานบางส่วนมีความจำเป็นต้องซื้อโน้ตบุ๊กส่วนตัวเพื่อให้สามารถทำงานนอกสถานที่ได้และไม่กระทบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

จากนโยบายการทำงานแบบ Hybrid Working พบว่า พนักงาน กฟผ. ยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานนอกสถานที่ทำงาน และมีภาระค่าใช้จ่ายจากการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ ค่าอินเทอร์เน็ต เป็นต้น นอกจากนี้การทำงานในสภาพแวดล้อมไม่ดีหรือพื้นที่ในการทำงานไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพอย่างออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่า กฟผ. ควรพิจารณารูปแบบของสวัสดิการด้านการเงิน หรือสวัสดิการที่เป็นตัวเงินในการสนับสนุนการทำงานนอกสถานที่โดยเฉพาะการทำงานจากที่บ้านเพื่อให้ความเป็นอยู่ของพนักงานดีขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายของ กฟผ. ที่ต้องการให้พนักงานสามารถทำงานได้ทุก ๆ ที่เสมือนกับการทำงานที่สำนักงาน

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นไปยังการสร้างมาตรฐานของสวัสดิการในการทำงานที่บ้าน ให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกใกล้เคียงกับสถานที่ทำงานมากที่สุด โดยต้องการศึกษาความต้องการสวัสดิการที่เป็นรูปแบบตัวเงินที่สามารถสนับสนุนการทำงานที่บ้านได้ ของพนักงานในสังกัดรองผู้ว่าการบริหาร ที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจของ กฟผ. มีลักษณะงานหลากหลาย และเป็นลักษณะงานที่สามารถทำงานแบบ Hybrid Working ได้ ซึ่งมีพนักงานสังกัดอยู่ทั่วประเทศ จำนวน 1,149 คน ข้อมูลจากศูนย์รวบรวมข้อมูล COVID-19 กฟผ. ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566 สามารถเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาหรือปรับปรุงสวัสดิการด้านการเงินให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน การลงทุนในสวัสดิการจะทำให้ กฟผ. สามารถแข่งขันกับองค์กรชั้นนำอื่น ๆ ในการรักษาพนักงาน และจูงใจให้บุคคลที่มีความสามารถเข้ามาทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและส่งเสริมให้องค์กรมีความก้าวหน้าต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยลักษณะการจ้างงานกับความต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)
- 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านกับความต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)
- 4) เพื่อเสนอแนะสวัสดิการด้านการเงินที่เหมาะสมต่อความต้องการของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน

## 1.3 คำถามการวิจัย

- 1) พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ด้านใดมากที่สุด ?
- 2) ลักษณะการจ้างงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ในระดับใด ?
- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ในระดับใด ?

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

- 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา  
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) 1) ปัจจัยลักษณะการจ้างงาน 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน  
ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

2) รูปแบบการศึกษา

เรื่อง “ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดรองผู้ว่าการบริหาร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ การวิจัยคุณภาพ (Qualitative Research)

3) ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยเริ่มศึกษาตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์- พฤษภาคม 2566 รวมระยะเวลา 4 เดือน

4) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สังกัดรองผู้ว่าการบริหาร ที่ได้รับอนุมัติคำสั่ง Hybrid Working และทำงานจากที่บ้านเป็นหลัก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ :

จากประชากรพนักงานในสังกัดรองผู้ว่าการบริหาร จำนวน 1,149 คน ข้อมูลจากศูนย์รวบรวมข้อมูล COVID-19 กฟผ. ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566 ผู้วิจัยได้คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 296 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บแบบสอบถาม จึงเก็บข้อมูลเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน โดยจะแจกแบบสอบถามด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ :

ผู้วิจัยเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน ดังนี้

- 1) พนักงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 2 คน
- 2) พนักงานด้านไอที จำนวน 2 คน
- 3) พนักงานด้านบริหารบุคคล จำนวน 1 คน
- 4) พนักงานด้านกฎหมาย จำนวน 1 คน
- 5) พนักงานด้านความปลอดภัย จำนวน 1 คน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) เพื่อทราบถึงความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ของสายรองผู้ว่าการบริหาร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- 2) เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)” ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และนำองค์ความรู้มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมไปถึงใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ และอภิปรายผลการศึกษา โดยมีหลักการทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ
  - 2.1.1 ความหมายของความต้องการและแรงจูงใจ
  - 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีสวัสดิการ
  - 2.2.1 ความหมายของสวัสดิการ
  - 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีทำงานแบบผสมผสาน
  - 2.3.1 ความหมายของการทำงานแบบผสมผสาน
  - 2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบผสมผสาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิด



## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ

### 2.1.1 ความหมายของความต้องการ

(วิชิวรร งามละอ่อน, 2558) ได้สรุปความหมายของ ความต้องการ ว่าเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมแสวงหาสิ่งต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเองอย่างมีขั้นตอน และต่อเนื่องและเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต้นแล้ว ก็จะมีความต้องการในขั้นถัดไปไม่สิ้นสุด เพื่อให้สมปรารถนาตามที่ต้องการ เช่น ความต้องการทางด้านสรีระ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานในการที่มนุษย์พึงกระทำ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ

(นริทธิ์ สุขอำไพจิตร, 2556) ความต้องการ คือ ความปรารถนาที่จะได้รับการสนองต่อความต้องการนั้นๆ ซึ่งมนุษย์มีความต้องการไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่มีอยู่ และปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งความต้องการแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางจิตใจ

(วัลลา บุปผา, 2561) ความต้องการสวัสดิการ หมายถึง ความต้องการสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานพึงได้ รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างตามกฎหมายกำหนด และนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1.สวัสดิการพื้นฐาน 2.สวัสดิการด้านความปลอดภัย 3.สวัสดิการด้านสังคม 4.สวัสดิการด้านการยอมรับยกย่อง 5.สวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณ

(กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) สรุปความหมายของ แรงจูงใจไว้ว่า เป็นแรงเสริม หรือแรงขับ หรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ทำให้บุคคลอื่นมีพลังเกิดความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานอย่างมาก ซึ่งถือเป็นตัวช่วยทางด้านจิตใจ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจก็จะมีพลังในการทำทุกอย่างให้ประสบความสำเร็จ และแรงจูงใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อพนักงานมีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำที่สนองความต้องการ และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว แรงขับจะลดลงทำให้เกิดความพึงพอใจ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการ จะเกิดแรงขับดันและแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความต้องการและแรงจูงใจ

#### แนวความคิดทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) 1954

มาสโลว์ กล่าวว่ามนุษย์จะมีความต้องการตามลำดับขั้น และเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว จะมีความต้องการต่อเนื่องในขั้นถัดไป โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ได้จัดลำดับความต้องการของบุคคล ออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้ (เอื้อมเดือน แก้วสว่าง และคณะ, 2564)

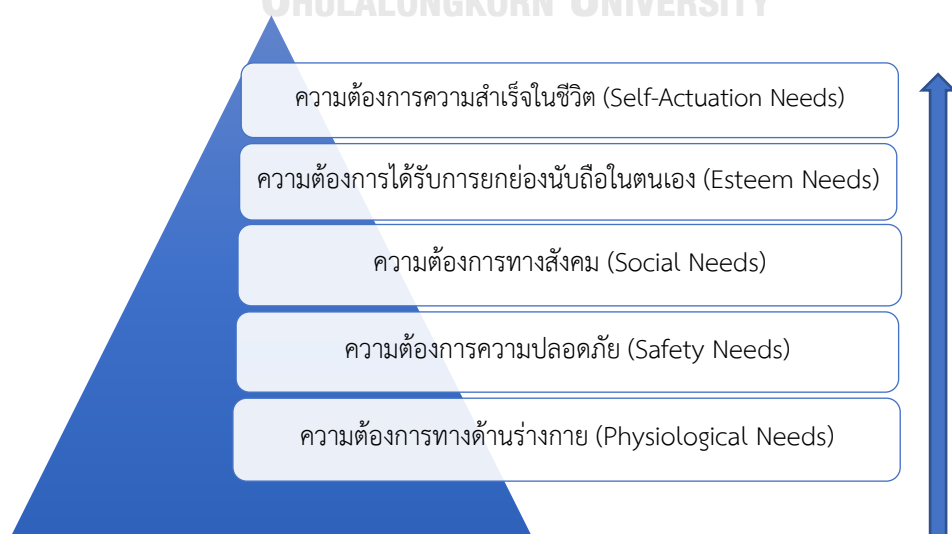
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับแรกสุดและเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น ซึ่งหากมนุษย์มีรายได้จากการทำงานจะสามารถตอบสนองความต้องการในขั้นนี้และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยและความคุ้มครองจากผู้อื่น ทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต ซึ่งเกิดขึ้นหลังจากความต้องการในทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้ให้กับพนักงานได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ การทำประกันชีวิต และสุขภาพ มีผู้บังคับบัญชาที่ดีและมีความยุติธรรม และได้รับความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการความรักจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้ครอบครอง ต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิดและได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม

4. ความต้องการได้รับการเคารพนับถือ (Esteem Needs) คือ ความต้องการให้ผู้อื่นให้เกียรติและให้ความสำคัญกับตนเอง และเป็นที่ยอมรับ มีความภูมิใจ และรู้สึกมั่นใจในตัวเอง เช่น ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน งานที่ท้าทาย การได้รับรางวัล และความก้าวหน้าทางอาชีพ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actuation Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานหรือการประสบความสำเร็จด้วยตนเอง เช่น มีทักษะหรือความสามารถระดับสูง มีอำนาจในการตัดสินใจ ได้รับตำแหน่งหน้าที่ระดับสูงในการทำงาน เป็นต้น



ภาพที่ 2 ลำดับความต้องการ 5 ชั้น ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

### ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Need Hierarchy Theory)

แนวความคิดทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ ได้คิดทฤษฎีที่มีชื่อว่า อีอาร์จี ERG (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory) ซึ่งได้พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ที่เชื่อว่าความต้องการจะเกิดขึ้นตามลำดับ เมื่อความต้องการในขั้นต้นได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเปลี่ยนไปให้ความสำคัญกับความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าแทน ซึ่งแอลเดอร์เฟอร์มองว่า ความต้องการไม่ได้เกิดขึ้นตามลำดับขั้นและไม่ได้เรียงลำดับว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหลัง โดยทฤษฎี ERG ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (E: Existence Needs) เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้ดำเนินชีวิตต่อไปได้ เช่น ความต้องการ อาหาร น้ำ ยา ที่พักอาศัย ความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งพนักงานมีความต้องการขั้นพื้นฐานจากองค์กร คือ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ประกันสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งล้วนแต่เป็นเครื่องมือในการตอบสนองการดำรงชีวิตและความปลอดภัย

2. ความต้องการทางสังคม (R : Relatedness Needs) ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่อง อารมณ์ ความรัก ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน และการเคารพนับถือ เป็นความต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หรือคนรอบตัว ซึ่งเทียบได้กับลำดับความต้องการของมาสโลว์ในขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของและขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ

3. ความต้องการก้าวหน้าเติบโต (G : Growth Needs) ถือเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ เช่น การได้รับยกย่องประสบความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอาชีพ การบรรลุศักยภาพของตนเอง ซึ่งสามารถเทียบลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอริซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

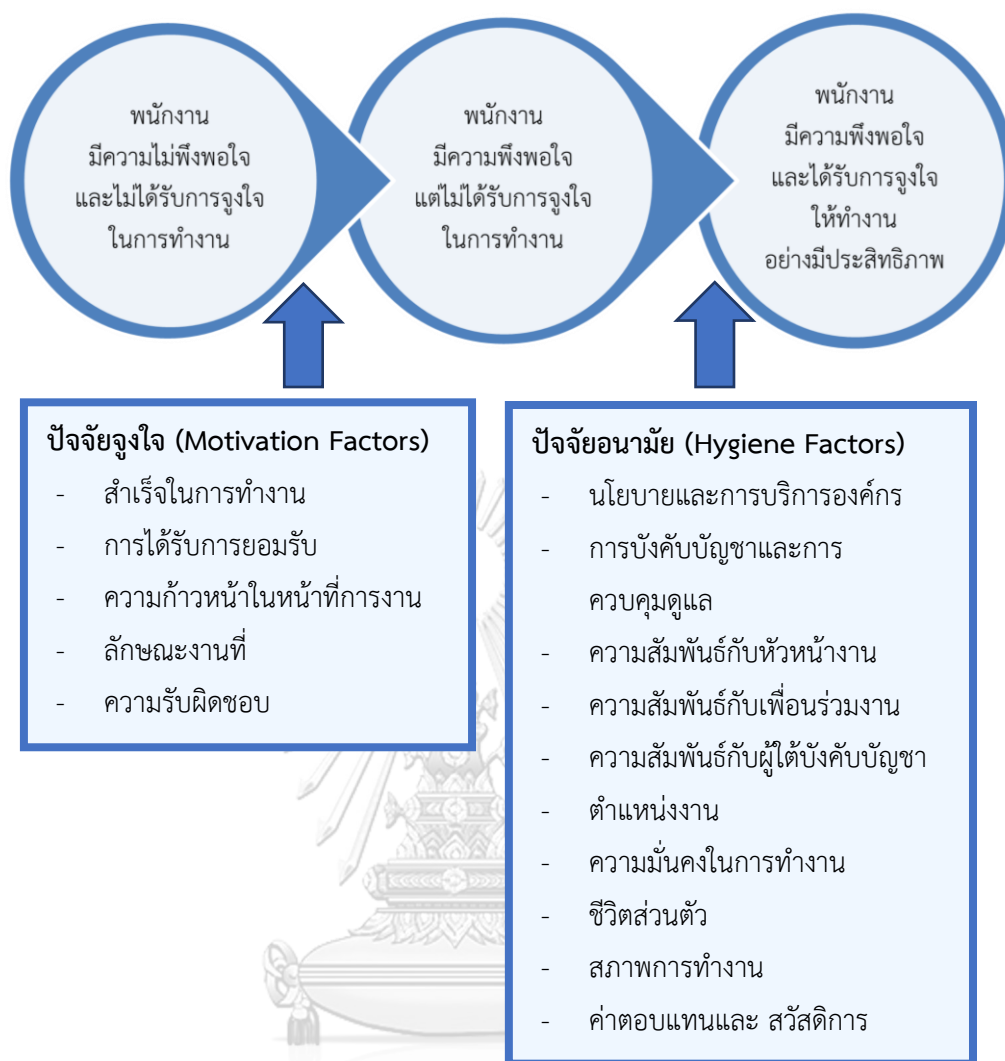
แนวความคิดทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นจากผลของความต้องการ เป็นกระบวนการที่จะกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น ให้พนักงานมีความทุ่มเทพยายามให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเกิดประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้น ซึ่งแรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ โดยเฮอริซเบิร์กได้กำหนดแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน (Motivation Factors) ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) สำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 2) การได้รับการยอมรับ (Recognition)
- 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement in career)
- 4) ลักษณะงานที่ทำ (Job Characteristic)
- 5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือเติมเต็มไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

- 1) นโยบายองค์กร (Company Policy)
- 2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)
- 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision)
- 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Colleagues)
- 5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators)
- 6) ตำแหน่งงาน (Job Position)
- 7) ความปลอดภัยในการทำงาน (Job Security)
- 8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment)
- 9) ค่าตอบแทน (Compensation) และ สวัสดิการ (Welfares)



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัย  
ของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก

### เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) ได้กล่าวถึง เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานมีความสุขสบาย และมีความมั่นคงปลอดภัย เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน โดยใช้สวัสดิการด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การอำนวยความสะดวกทั่วไป เช่น การบริการร้านอาหาร การจัดสินค้าราคาถูก บริการรถรับ-ส่ง ที่จอดรถ และสถานที่พักผ่อนในช่วงเวลาพัก

2. การบริการด้านสุขภาพ เช่น สถานพยาบาลในสถานที่ทำงาน การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสุขภาพ ห้องออกกำลังกาย
3. การบริการนันทนาการ เช่น สโมสร สนามกีฬา ดนตรี จัดกิจกรรมตามเทศกาล ทัศนศึกษา เพื่อให้พนักงานมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียดจากการทำงาน
4. การบริการด้านการศึกษา เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่พนักงาน
5. การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น ประกันสังคม ประกันชีวิต สหกรณ์ออมทรัพย์ เงินกู้ยืมในการซื้อที่อยู่อาศัย รถยนต์ หรือเพื่อศึกษาต่อ

จากความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความต้องการและแรงจูงใจ สรุปได้ว่าความต้องการเป็นเรื่องปกติของการดำรงชีวิตมนุษย์ ซึ่งมนุษย์มีความอยากได้ อยากมี และมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด มนุษย์จะแสวงหาวิธีการเพื่อตอบสนองความต้องการตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะมีความต้องการในเรื่องที่แตกต่างกันไป และมีความต้องการมากน้อยไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ เมื่อมีความต้องการจึงก่อให้เกิดแรงจูงใจให้มนุษย์หาหนทางเพื่อจะตอบสนองสิ่งที่ตนเองปรารถนา นอกเหนือจากความต้องการในเรื่องชีวิตส่วนตัวแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการในเรื่องของการทำงานด้วย เช่น ความต้องการเงินเดือนค่าจ้าง ความต้องการสวัสดิการ ความต้องการการเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งงานการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น มีคนนับหน้าถือตาและความต้องการประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน เป็นต้น แรงจูงใจจึงมีส่วนสำคัญในการทำงาน ที่จะช่วยให้พนักงานมีความทุ่มเท และตั้งใจในการทำงานมากขึ้น สวัสดิการถือเป็นหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นการดูแลพนักงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ไม่เพียงแต่พนักงานเอง แต่ยังรวมไปถึงการดูแลครอบครัวของพนักงานด้วย ซึ่งทำให้พนักงานลดความกังวลในการทำงานและส่งเสริมให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการจากการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ แล้ว จะมีความพึงพอใจและรู้สึกผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ดังนั้น การที่องค์กรตอบสนองความต้องการของพนักงานด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ถือเป็นการสร้างความมั่นคงและรู้สึกปลอดภัยในกับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการขั้นที่ 2 ของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ในด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีกำลังใจในการทำงานได้ เพราะสวัสดิการถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการดูแลพนักงานที่จะช่วยเหลื่อให้พนักงานมีชีวิตที่ดีขึ้น ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ถึงแม้การให้สวัสดิการถือเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมและไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง และเป็นเรื่องสำคัญที่กระทบต่อต้นทุนและค่าใช้จ่ายในองค์กร แต่อย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีสวัสดิการ

### 2.2.1 ความหมายของสวัสดิการ

(ราชบัณฑิตยสถาน, 2525) ได้อธิบายคำว่าสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ช่วยเหลือให้คนมีชีวิตและการทำงานที่สะดวกสบาย สวัสดิการจึงเป็นสิทธิประโยชน์ที่ต่ออย่างมากแก่พนักงาน องค์กรจึงมีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นในรูปแบบตัวเงิน สิทธิ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบาย การบริหารและความต้องการของพนักงานในองค์กร

(สำนักวิจัยเศรษฐกิจและประเมินผล บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการในด้านแรงงาน ว่า การบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่นายจ้าง ได้จัดให้พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ อาจเกิดจากนายจ้างฝ่ายเดียวหรือเป็นการร่วมมือของรัฐบาลและสหภาพแรงงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและ มีความกินดีอยู่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ และใช้ในการจูงใจให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจในการทำงาน สามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ สามารถลดความวิตกกังวลในเรื่องส่วนตัวและครอบครัวของพนักงานได้ การให้สวัสดิการกับพนักงานที่ดี ควรให้ในขณะที่ทำงาน (On-the-Job) นอกเวลาทำงานแต่อยู่ในสถานที่ทำงาน (Off-the-job within the workplace) และนอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) ด้วย

### 2.2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

#### ความสำคัญของสวัสดิการ

(สุตา สุวรรณภรณ์, 2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสวัสดิการ ดังนี้

- 1) ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร และมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความศรัทธาในองค์กร มีความผูกพันกับองค์กร
- 2) พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้สึกมั่นคงปลอดภัย ช่วยให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 3) จูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กร เพราะมองเห็นความมั่นคงและพึงพอใจในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ และใช้ความสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เติบโตในองค์กรต่อไป
- 4) ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น พนักงานได้รับผลตอบแทนจากสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่เพิ่มเติมจากเงินเดือนค่าจ้าง
- 5) สามารถรักษาพนักงาน ลดอัตราการลาออกลงได้

### หลักสำคัญในการบริหารสวัสดิการ

(สุนันทา เลาพันธ์, 2556) และ(เสนาะ ตีเยาร์, 2545) กล่าวถึง หลักการพื้นฐานในการจัดสวัสดิการ ดังนี้

1) หลักความสอดคล้องกับความต้องการ การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน จึงต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่หรือทั้งหมด ไม่เพียงเฉพาะคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และมีความครอบคลุมทุกด้าน เช่น ความต้องการด้านเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ก่อนที่จะมีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน จึงควรทำการสำรวจความต้องการของพนักงาน เพื่อให้ได้ความต้องการที่แท้จริง และทำให้องค์กรจัดสวัสดิการได้คุ้มค่าตามที่คาดหวังมากที่สุด

2) หลักความสม่ำเสมอ การกำหนดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ องค์กรควรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่น และรู้สึกผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

3) หลักความเสมอภาค สวัสดิการที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน ควรต้องคำนึงถึงความเสมอภาคและเปิดกว้างสำหรับทุกคน มีความเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน การนับถือศาสนา และความเชื่อทางการเมือง เป็นต้น

4) หลักความสามารถในการจ่าย การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานจะต้องมีค่าใช้จ่าย องค์กรจึงควรคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายงบประมาณ เพื่อให้งบประมาณที่จ่ายออกไปเกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์กับพนักงานมากที่สุด

5) หลักความมีประสิทธิภาพ องค์กรควรคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดสวัสดิการ ความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ หรือ ความพึงพอใจของพนักงาน เช่น ช่วยลดภาระทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึง เพิ่มความสุขทางใจ

จากที่กล่าวมาทั้งหมด หลักในการจัดสวัสดิการที่ดี องค์กรจึงควรปรับเปลี่ยนสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางสังคม มีความยืดหยุ่น สามารถสร้างความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานได้

### ประเภทของสวัสดิการ

(เดชา เดชาวัฒน์ไพศาล, 2559) ได้จำแนกประเภทของสวัสดิการ ดังนี้

1) สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (Legally Required Benefits) สวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของพนักงานในองค์กร กฎหมายจึงได้บังคับใช้ให้ทุกองค์กรที่มีพนักงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการ เช่น การบริการด้านสุขอนามัย น้ำดื่ม ห้องน้ำชายและหญิง ห้องพยาบาล อุปกรณ์ปฐมพยาบาลขั้นพื้นฐาน ประกันสังคม เงินชดเชยกรณีบาดเจ็บ สูญเสียอวัยวะ ทูพพลภาพหรือเสียชีวิต อันเนื่องมาจากการทำงาน



2) สวัสดิการที่เป็นการจ่ายหรือการให้ด้วยความเต็มใจโดยองค์กรเอง (Voluntary Benefits) การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งองค์กรได้เล็งเห็นว่ามีคามจำเป็นกับพนักงาน ที่จะช่วยเหลือดูแลให้พนักงานมีความสะดวกสบายขึ้น และรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัย และยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานร่วมมือกับองค์กรให้ได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งสัดส่วนของสวัสดิการในแต่ละประเภทจะขึ้นอยู่กับฐานะทางการเงินขององค์กรเป็นสำคัญ เช่น

2.1 สวัสดิการด้านสุขภาพ เป็นสวัสดิการที่ดูแลทางด้านสุขภาพอนามัยของพนักงาน เช่น ให้ค่ารักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย หรือจัดให้มีหน่วยแพทย์ในสถานที่ทำงาน เพื่อทำการรักษาเมื่อมีอาการบาดเจ็บจากการทำงาน รวมถึงมีการตรวจรักษาพนักงานและสมาชิกครอบครัว โดยองค์กรเป็นผู้ออกค่ารักษาให้ทั้งหมดหรือบางส่วน เช่น การฉีดวัคซีน การตรวจสุขภาพประจำปี การทำประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น นอกจากนี้บางองค์กรยังสนับสนุนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น การตัดแว่นสายตา ค่าใช้จ่ายทางด้านทันตกรรมอีกด้วย

2.2 สวัสดิการด้านนันทนาการ เป็นการจัดหาอุปกรณ์กีฬา หรือจัดสถานที่เพื่อทำกิจกรรม หรือออกกำลังกายให้กับพนักงาน สามารถทำให้เกิดความผ่อนคลาย และลดความตึงเครียดจากการทำงาน รวมถึงสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและผู้บริหารได้

2.3 สวัสดิการที่เกี่ยวกับเงิน เป็นผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับตัวเงิน เช่น เงินกู้ยืมสำหรับพนักงานโดยปลอดดอกเบี้ย หรือคิดดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำ เงินรางวัลสำหรับพนักงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร เบี้ยขยันสำหรับผู้ที่ไม่เคยขาด ลา มาสาย เงินจูงใจสำหรับพนักงานที่ทำงานในพื้นที่เสี่ยงอันตราย เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษา เงินค่าฌาปนกิจ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการสื่อสาร และเงินชดเชยกรณีเสียชีวิตระหว่างทำงาน เป็นต้น

2.4 สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน ที่ช่วยเหลือให้เกิดความสะดวกในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น บริการเครื่องดื่ม อาหาร ชุดเครื่องแบบ ร้านค้าหรือสหกรณ์จำหน่ายของในราคาพิเศษสำหรับสมาชิก บริการรถรับ-ส่งที่จอดรถ บ้านพัก และสถานรับเลี้ยงเด็ก เป็นต้น

3) สวัสดิการที่เกิดขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างองค์กรและพนักงาน (Mutual Benefits) มักเป็นสวัสดิการที่เสริมสร้างความมั่นคง รองรับการเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน ซึ่งเกิดจากร่วมมือระหว่างองค์กรและพนักงาน โดยทำการการสะสมเงินที่ได้หักจากเงินเดือนของพนักงานร่วมกับเงินสมทบจากนายจ้างตามที่กำหนด เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ซึ่งทำให้พนักงานเกิดการออมเงินอย่างต่อเนื่อง และจะได้รับคืนเมื่อความเป็นสมาชิกสิ้นสุดลง

4) การจ่ายเงินให้พนักงานในกรณีที่ไม่ต้องทำงาน (Paid Time Off) ได้แก่ วันหยุดประจำปี (Holiday) วันหยุดพักผ่อน (Vacation) วันหยุดหรือวันลาพิเศษ (Leave) วันลาพักงาน (Sabbatical Leave) หรือการลาศึกษาต่อ

5) สวัสดิการเชิงบริการอื่น ๆ (Services) เป็นสวัสดิการที่วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและองค์กร สร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในองค์กร องค์กรอาจสนับสนุนค่าใช้จ่ายบางส่วนหรือสนับสนุนค่าใช้จ่ายทั้งหมดก็ได้ เช่น การจัดกิจกรรมภายในองค์กร การอบรมให้ความรู้เพิ่มเติม การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้บริการอาหาร เครื่องดื่มเครื่องดื่มแต่งกาย ให้บริการเลี้ยงดูเด็ก หรือสัตว์เลี้ยง การซ่อมแซมบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์ บริการแก้อั้วนวด การจัดให้มีกิจกรรมนอกเวลา งาน ซึ่งองค์กรสามารถประยุกต์ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรได้

### ประโยชน์ของสวัสดิการ

(พรสวรรค์ ศีมันตร, 2519) ได้สรุป ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ ว่า เป็นการทำให้พนักงานคลายความกังวลในด้านต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การดำเนินงานขององค์กรจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ดังนี้

1) ช่วยให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนเพิ่มมากขึ้น เมื่อได้รับการพักผ่อนเต็มที่ จะทำให้มีร่างกายและจิตใจที่พร้อมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย หากขาดการพักผ่อนที่ดี จะเกิดความอ่อนเพลียทางด้านร่างกาย สมอง และจิตใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ง่าย

2) ช่วยให้พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งรายได้เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต หากมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย จะทำให้พนักงานมีความกังวลใจ ส่งผลให้กระทบในการทำงาน อาจเกิดความผิดพลาดขึ้นได้

3) เป็นหลักประกันให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นหนึ่งในการตอบแทนและช่วยเหลือพนักงานที่ทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรจนถึงเกษียณอายุ ซึ่งเป็นวัยที่จะต้องได้พักผ่อนอย่างเต็มที่

4) ช่วยดูแลสุขภาพของพนักงาน ให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีเพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ

5) สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน หากพนักงานมีความสบายใจ งานที่ทำก็จะมีประสิทธิภาพ หากมีเรื่องกระทบกระเทือนจิตใจ อาจแสดงพฤติกรรมด้านลบ ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียในการทำงาน

สวัสดิการเป็นสิ่งที่ยังคงจัดสรรให้ นอกเหนือจากเงินเดือน เป็นค่าใช้จ่ายขององค์กร ประเภทหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการทำงาน เพื่อสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต ลดความกังวลในด้านต่าง ๆ เสริมสร้างความรู้สึกรับประกันและปลอดภัย รวมถึงมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร สามารถทุ่มเททำงานได้อย่างเต็มที่ จึงถือได้ว่าสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจก็จะมีพลังในการทำทุกอย่างให้ประสบความสำเร็จ และแรงจูงใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อพนักงานมีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง องค์กรจึงควรมีการสอบถามและสำรวจความต้องการสวัสดิการของพนักงานก่อนที่จะมีการจัดสวัสดิการใดสวัสดิการหนึ่ง เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ได้ ไม่เลือกปฏิบัติเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ไม่เพียงแต่พนักงานเท่านั้น แต่ต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย สวัสดิการที่เคยใช้จึงใจได้ดีกับคนกลุ่มหนึ่งรุ่นหนึ่ง อาจไม่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ความต้องการของแต่ละกลุ่มที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ลักษณะงาน แต่ละองค์กรจึงควรศึกษาและพิจารณาการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการและรูปแบบการดำเนินชีวิตในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อรักษาพนักงานและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานที่จะขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

### 2.3.1 ความหมายของการทำงาน Hybrid Working

แนวคิดรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน เป็นการทำงานที่มีความยืดหยุ่นที่ให้พนักงานทำงานนอกสถานที่สลับกับการทำงานที่สำนักงาน ซึ่งความถี่ในการเข้าทำงานที่สำนักงานจะขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละองค์กร พนักงานสามารถเลือกสถานที่ในการทำงานเองได้ ไม่ว่าจะทำงานที่บ้าน (Work from Home) ทำงานนอกสถานที่ นอกเหนือจากที่บ้าน และสำนักงาน (Work from Anywhere) หรือทำงานที่สำนักงาน (Work at Office) โดยพนักงานสามารถทำงานจากระยะไกลได้ ซึ่งรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน ใช้คำศัพท์ที่ต่างกัน โดยที่กันอย่างแพร่หลายมี ดังนี้ Flexible work, Flexiplace, Telecommuting, Telework, Remote work, Work from home, Work from anywhere, Virtual Office โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

(ช่อนกลีน พลอยมี และคณะ, 2564) ได้ให้ความหมายของ Hybrid Working ไว้ว่า เป็นลักษณะทำงานแบบผสมผสาน ที่พนักงานสามารถทำงานจากสถานที่ต่าง ๆ ได้ เป็นวิวัฒนาการของการทำงานทางไกลแบบยืดหยุ่น ที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานในการบริหารเวลาระหว่างบ้านและที่ทำงานมากขึ้น ซึ่งรูปแบบการทำงาน Hybrid Working ของภาครัฐ จะนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน ให้เป็นสำนักงานรูปแบบดิจิทัล ที่มีความยืดหยุ่น รวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงานมากกว่าเดิม

(Worakan J., 2021) Hybrid Working คือ การทำงานผสมผสานระหว่างการทำงานแบบส่วนตัวหรือ ทำงานจากระยะไกลโดยที่ไม่ต้องทำงานที่สำนักงานทุกวัน วันที่ไม่ได้เข้าที่สำนักงานให้พนักงานทำงานแบบระยะไกล

### 2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีการทำงาน Hybrid Working

#### ปัจจัยที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working

(OECD, 2020) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ดังนี้

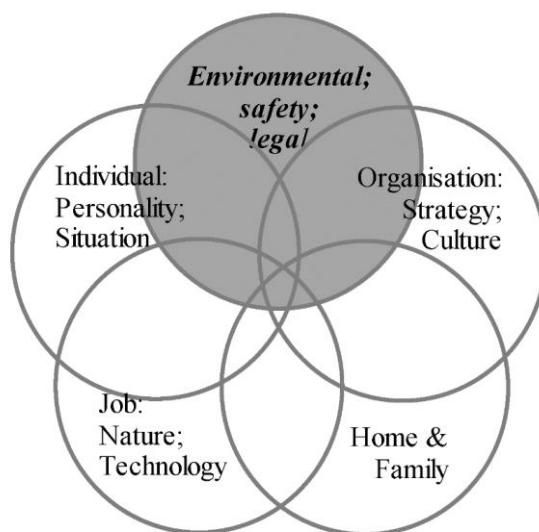
1) ลักษณะงานและความสามารถในการทำงานแบบผสมผสานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งอาจเหมาะสมกับพนักงานบางกลุ่ม เนื่องจากพนักงานบางกลุ่มอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการทำตามนโยบายขององค์กรได้ เช่น พนักงานที่มีอายุเยอะและไม่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยี พนักงานที่มีทักษะต่ำ เป็นผู้ใช้แรงงาน ไม่ได้รับประโยชน์ในการทำงานแบบยืดหยุ่น อีกทั้งยังต้องทำงานเกินเวลาทำงาน

2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานแบบผสมผสานได้ เช่น อุปกรณ์ ICT พื้นที่สำนักงาน หรือการดูแลเด็ก เป็นต้น หากองค์กรไม่ได้สนับสนุนค่าใช้จ่ายให้กับพนักงานในการทำงานแบบผสมผสาน เช่น ค่าที่พัก ค่าไฟ ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เพิ่มขึ้น ซึ่งตกไปเป็นภาระของพนักงาน อาจส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานลดลงด้วย

3) นโยบายขององค์กรต้องสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและให้ความไว้วางใจพนักงานในการทำงานนอกสถานที่ ลดการกำกับดูแลเพื่อให้พนักงานมีอิสระมากขึ้น การถูกควบคุมตลอดการทำงานทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

4) องค์กรควรสนับสนุนระบบเครือข่ายสารสนเทศ ICT ที่รวดเร็ว และปลอดภัยกับองค์กรและพนักงานและคุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชุมผ่านทางออนไลน์ จำเป็นต้องใช้อินเทอร์เน็ตที่รวดเร็วและเชื่อถือได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของบรอดแบนด์และเครือข่ายขององค์กร และพนักงาน อีกทั้งองค์กรควรมีการป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จึงควรเปลี่ยนแปลงระเบียบรูปแบบการทำงานที่รองรับการลงนามแบบลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ด้วย

(Baruch, 1997) ได้สรุปปัจจัยที่อิทธิพลต่อการทำงานแบบผสมผสาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานแบบผสมผสานมีประสิทธิภาพได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยงาน ปัจจัยองค์กร และปัจจัยครอบครัว/ที่บ้านและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความปลอดภัย และกฎหมาย



ภาพที่ 4 ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการทำงานแบบผสมผสาน

ที่มา : Baruch และ Nicholson

### ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

(สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (EDTA), 2563) ลักษณะงานที่สามารถทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ได้โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. งานวิชาการ ได้แก่ งานศึกษาค้นคว้า วิจัย จัดทำรายงานทางวิชาการ การออกแบบหรือพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ การออกแบบสถาปัตยกรรม การวิจัยข้อกฎหมาย
2. งานบริหารคือ งานของระดับผู้บริหาร ที่สามารถสื่อสารและ กำกับดูแลผ่านระบบออนไลน์ได้
3. งานสนับสนุน คือ งานให้บริการหรือสนับสนุนงานด้านอื่น ๆ ในองค์กร เช่น เลขานุการ IT บัญชี การเงิน จัดซื้อจัดจ้าง พัสดุ สื่อสารและประชาสัมพันธ์ ลูกค้าสัมพันธ์ เป็นต้น
4. งานวิชาชีพเฉพาะ คือ งานที่มีเป้าหมายและกำหนดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน เช่น งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ งานเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ งานออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม งานตรวจสอบบัญชี เป็นต้น

การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) เป็นลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุ่น พนักงานสามารถเลือกสถานที่ในการทำงานได้ ซึ่งสิ่งสำคัญในการทำงานแบบผสมผสาน ได้แก่ ลักษณะงานที่มีความเหมาะสมในการทำงานแบบออนไลน์ ความพร้อมทางด้านสถานที่ในการทำงาน ความพร้อมทางด้านอุปกรณ์ในการทำงาน ซึ่งการทำงานแบบผสมผสาน ถือเป็นการทำงานรูปแบบใหม่ ซึ่งได้รับความสนใจขององค์กรจากทั้งในและต่างประเทศ เนื่องจากสามารถลดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้

พนักงานสามารถลดระยะเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แต่อย่างไรก็ตามพนักงานกลับมีภาระทางค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เพิ่มขึ้น และมีความต้องการสวัสดิการที่จะช่วยสนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ให้ทำงานได้สะดวกเสมือนทำงานที่สำนักงาน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องจัดหาสวัสดิการอื่น ๆ หรือปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและรูปแบบการทำงานในยุคปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดรองผู้ว่าการบริหาร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำค้นคว้าและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working โดยเฉพาะการทำงานจากที่บ้าน และสรุปสาระสำคัญของงานวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาโดยแบ่งงานวิจัย ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบผสมผสาน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการ 3) สวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### กลุ่มที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

(ปิยฉัตร ศิริมาศทอง, 2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานช่วง WFH และความท้าทายในการจัดการของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ จากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม 400 คน และจากการสัมภาษณ์ 6 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานช่วง WFH แต่สังกัดของพนักงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านเทคโนโลยี และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานช่วง WFH

ซึ่งผลการวิจัยที่กล่าวมาสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มณฑิรา เทียนประสิทธิ์, 2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์ โควิด-19 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงาน บรรทัดฐานที่บ้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

อีกทั้ง (Pimnara Hirankasi, 2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อ Productivity และ Wellbeing ของพนักงานกรุงเทพฯ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,795 คน ผลการศึกษาพบว่าลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ระยะเวลาในการเดินทาง ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ในการทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสมาชิกในครอบครัวที่อยู่อาศัย ลักษณะงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังภาพที่ 5



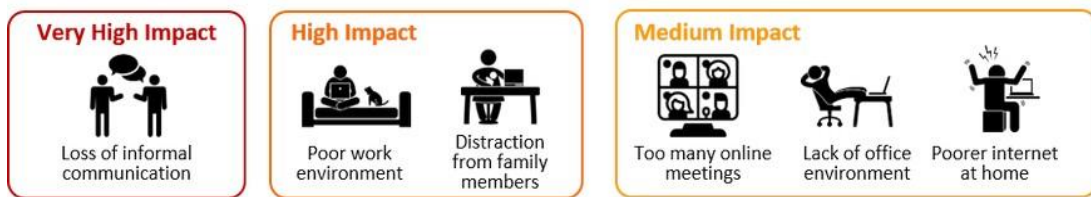
Source: Krungsri Research

ภาพที่ 5 ตัวอย่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานประเภทต่างๆ

เมื่อทำงานที่บ้าน  
ที่มา : ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

นอกจากนี้ อุปสรรคสำคัญในการทำงานจากที่บ้าน คือ 1) บรรยากาศที่บ้านไม่เหมาะสมกับการทำงาน 2) การขาดอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อุปกรณ์สำนักงาน โต๊ะทำงาน เก้าอี้ หน้าจอ ปรีนเตอร์ 3) คุณภาพของอินเทอร์เน็ตที่บ้าน 4) ปัญหาในการเข้าถึงข้อมูลขององค์กร 5) ปัญหาด้านการสื่อสาร ดังภาพที่ 6

ภาพที่ 11: อุปสรรคในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลลบต่อ Wellbeing ทั้ง 3 ด้าน ในระดับต่างๆ



Source: Krungsri Research

ภาพที่ 6 ปัจจัยอื่นที่เป็นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ที่มา : ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

จากการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) พบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพที่อยู่อาศัย

ในการทำงานมีผลต่อการทำงานแบบผสมผสานแตกต่างกัน สามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน	(ปิยฉัตร ศิริมาศทอง , 2564)	(มณฑิรา เทียนประสิทธิ์, 2564)	(Pimnara Hirankasi, 2565)
เพศ			✓
อายุ	✓		
สถานภาพ			✓
ระดับการศึกษา			✓
รายได้	✓		
จำนวนสมาชิกในที่อยู่อาศัย			✓
ลักษณะงาน	✓	✓	✓
สภาพแวดล้อมในการทำงาน		✓	✓
สิ่งอำนวยความสะดวก	✓	✓	✓

### กลุ่มที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของสวัสดิการ

(สทลักษณ์ บุชกาญจน์, 2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น เพศ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ การศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ(ณภัค อินทรานนท์, 2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ แบ่งตามเจเนอเรชันเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผลการศึกษาพบว่าเจเนอเรชันที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน เพศ ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษามีความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่นไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการสวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมาคือกองทุนสะสมสำหรับคนโสดหลังเกษียณ และสวัสดิการประกันสุขภาพหรือประกันชีวิตที่ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว

อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชนานันท์ ผุดเพชรแก้ว, 2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานการรถไฟฯขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคาดหวังในสวัสดิการด้านสุขภาพและความปลอดภัยมากที่สุด และมีความต้องการสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล



หลังเกษียณมากที่สุด รองลงมาคือเพิ่มวงเงินค่ารักษาพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน และเบิกตรงค่ารักษาพยาบาลโรงพยาบาลรัฐอื่น ๆ ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความคาดหวังสวัสดิการ อายุ เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การใช้บริการห้องออกกำลังกาย และการเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ มีความคาดหวังสวัสดิการต่างกัน ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ การมีบุตรของพนักงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน สังกัดที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังในสวัสดิการไม่ต่างกัน ในส่วนของความพึงพอใจของสวัสดิการ พบว่า เพศ อายุ การมีบุตรของพนักงาน และเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่ต่างกัน

ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลการศึกษา ของงานวิจัยกลุ่มที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการของสวัสดิการพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกัน มีต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน กล่าวคือพนักงานมีความคาดหวังและพึงพอใจในรูปแบบของสวัสดิการที่แตกต่างกัน จึงสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการ ได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน	(สทลัักษณ์ บุษกาญจน์, 2559)	(ณภัค อินทรานนท์, 2560)	(ชนานันท์ ผุดเพชรแก้ว, 2562)
เพศ			
อายุ	✓	✓	✓
สถานภาพ		✓	
ระดับการศึกษา	✓		
รายได้			✓
อายุงาน	✓	✓	✓

### กลุ่มที่ 3 สวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน

(ธนิยา รุจนเวชช์, 2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มน้ำผสมแอลกอฮอล์ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ผลการศึกษาพบว่า ค่าใช้จ่ายในการทำงานที่บ้านที่เพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งพนักงานต้องการการสนับสนุนจากองค์กรในด้านค่าอินเทอร์เน็ต ด้านค่าโทรศัพท์ ค่าไฟฟ้า เป็นต้น

(ลักชิกา นุชอุดม, 2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ จากกลุ่มตัวอย่าง 244 คน และผู้ให้สัมภาษณ์ 5 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานพบปัญหาจากการทำงานที่บ้าน ได้แก่ 1) สถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานไม่เอื้ออำนวยและไม่สะดวกสบายเหมือนการทำงานที่สำนักงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น 2) ปัญหาด้านประสิทธิภาพของเทคโนโลยีและข้อมูล เช่น การเชื่อมต่อ Internet อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เป็นต้น นอกจากนี้ ความเห็นของพนักงานที่ต้องการให้องค์กรสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับการทำงานที่บ้านคือ 1) สนับสนุนด้านค่าใช้จ่าย เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต 2) สนับสนุนด้านอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น

(ศูนย์การวิจัยกสิกรไทย, 2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Work From Home วิธีการทำงานยุคนี้ ที่ยังต้องหาจุดสมดุล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า การทำงานที่บ้านมีอุปสรรคในการทำงานในมิติต่าง ๆ เนื่องจากไม่มีความคล่องตัวเหมือนทำงานที่สำนักงาน เช่น ปัญหาด้านอุปกรณ์ในการทำงานและระบบไอที ปัญหาด้านการสื่อสารพนักงาน ค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภคที่เพิ่มขึ้น และสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยที่ไม่เหมาะสม เช่น เสียงดัง มีจำนวนผู้อยู่อาศัยมาก ซึ่งผลสำรวจยังพบว่าพนักงานต้องการให้องค์กรสนับสนุนด้านสวัสดิการค่าใช้จ่าย เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น และสนับสนุนด้านไอทีอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น โน้ตบุ๊ก ระบบข้อมูล และการให้บริการแก้ไขปัญหาทางด้าน IT เป็นต้น

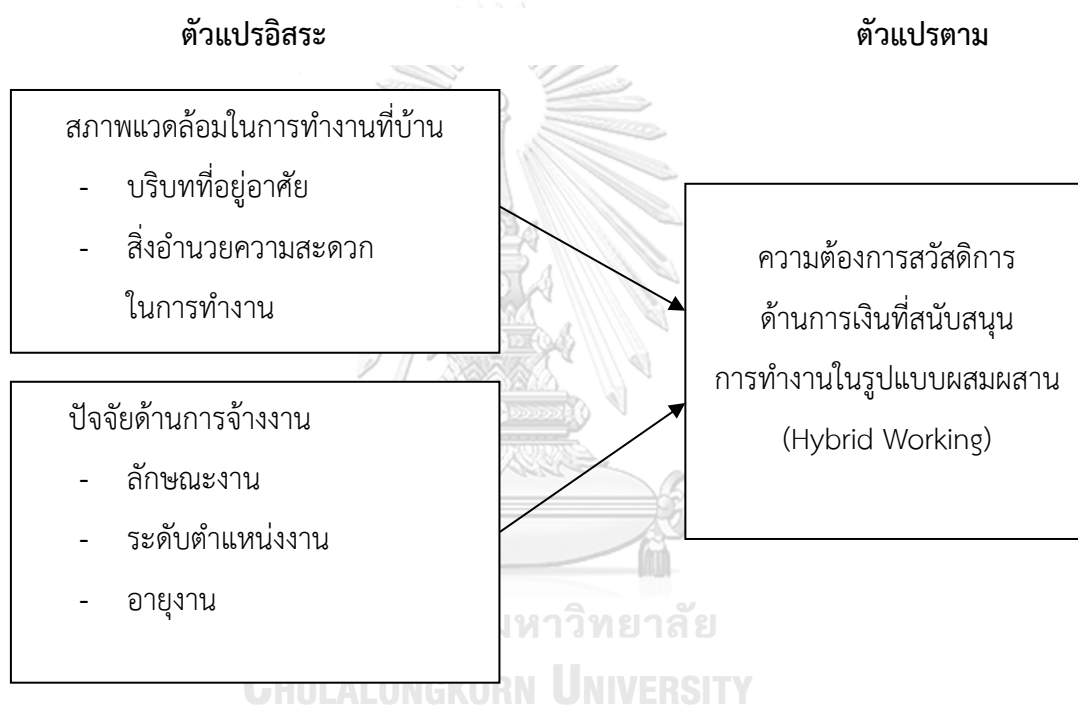
จากการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความต้องการสวัสดิการในการสนับสนุนการทำงาน ได้ดังนี้

ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน	(ธनिया รุจนเวชช์, 2554)	(ลักชิกา นุชอุดม, 2564)	(ศูนย์การวิจัยกสิกรไทย, 2564)
ค่าสาธารณูปโภค	✓	✓	✓
โต๊ะ เก้าอี้		✓	
ค่าอินเทอร์เน็ต		✓	

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยด้านส่วนบุคคลของพนักงานในแต่ละองค์กรมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานทุกคนล้วนต้องการสวัสดิการจากองค์กรในปัจจัยที่แตกต่างกันไป โดยปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน และสิ่งที่พนักงานต้องการให้องค์กรสนับสนุนในการทำงานที่บ้าน คือ ค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค ค่าอินเทอร์เน็ต โต๊ะ และเก้าอี้ ซึ่งเป็น

การช่วยเหลือพนักงาน ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงควรพิจารณาสวัสดิการให้พนักงาน ที่สนับสนุนการทำงานในรูปแบบใหม่ และสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาว่าลักษณะการจ้างงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ซึ่งเป็น ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการด้านการเงิน ที่สนับสนุนการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) มากน้อยเพียงใด โดยผู้วิจัยจึงกำหนด กรอบการวิจัย ไว้ดังนี้

## 2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาเป็นเรื่อง “ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากหน่วยงานสังกัดรองผู้ว่าการบริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**3.2.1 ประชากร** คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่สังกัดรองผู้ว่าการบริหารและมีการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,149 คน (ข้อมูลจากศูนย์รวบรวมข้อมูล COVID-19 กฟผ. ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566)

**3.3.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ** เป็นการเก็บข้อมูลของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สังกัดรองผู้ว่าการบริหาร ที่มีการทำงานที่บ้านเป็นหลัก โดยผู้วิจัยได้คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 296 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บแบบสอบถาม จึงเก็บข้อมูลเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

**3.3.3 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ** ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ออนไลน์ผ่านโปรแกรม MS TEAM และเลือกผู้ให้สัมภาษณ์แบบเจาะจง (Purposive Selecting) โดยเป็นพนักงานที่มีลักษณะงานต่างกัน จำนวน 7 คน ดังนี้

- 6) พนักงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 2 คน
- 7) พนักงานด้านไอที จำนวน 2 คน
- 8) พนักงานด้านบริหารบุคคล จำนวน 1 คน
- 9) พนักงานด้านกฎหมาย จำนวน 1 คน
- 10) พนักงานด้านความปลอดภัย จำนวน 1 คน

#### 3.3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

##### 3.3.1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในรูปแบบ Google form โดยข้อความแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ เงินเดือน จำนวนผู้อยู่อาศัย ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง และอายุงาน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบ (Checklist) ตามความเป็นจริงของแต่ละบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนคำตอบเชิงพรรณนาตามความเป็นจริงของความเห็นแต่ละคน

ส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 จะเป็นผลจากระดับความคิดเห็นตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งระดับความเห็นออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

ระดับมากที่สุด = 4 คะแนน

ระดับมาก = 3 คะแนน

ระดับน้อย = 2 คะแนน

ระดับน้อยที่สุด = 1 คะแนน

ทั้งนี้ สามารถแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

3.28 – 4.00 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

2.52 – 3.27 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก

1.76 – 2.51 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.0 – 1.75 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ทั้งนี้ ความกว้างของระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละช่วงมีค่าเท่ากับ 0.75 ซึ่งผู้วิจัยได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้ (ยูทธ ไกยวรรณ, 2561)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{พิสัย (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

### 3.3.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1) การสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual Interview) เป็นการสัมภาษณ์ออนไลน์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) เพื่อซักถามความเห็น และใช้คำถามเดียวกันในทุกการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะส่งแนวทางสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูลได้เตรียมตัวสำหรับคำถามก่อนสัมภาษณ์จริง เพื่อให้การสัมภาษณ์ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกประเด็น และจดบันทึกข้อมูลแบบสรุปผล (Field Note) ควบคู่กับการบันทึกเสียงและใช้การถอดเทปทันทีหลังจากการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สดใหม่ (Fresh data) ซึ่งการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

ประเด็นที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการเงิน กฟผ.

ประเด็นที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

2) การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการวารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และรายงานวิจัยวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

### 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) คือ การทดสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา (Pilot Test) จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient :  $\alpha$ ) พบว่าระดับค่าสัมประสิทธิ์ของแบบสอบถามมีค่าเกิน 0.78 ซึ่งถือเป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ หมายความว่าแบบสอบถามที่ใช้มีความเชื่อมั่น ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  $\alpha \geq 0.78$  ซึ่งมีเกณฑ์กำหนดค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

$\alpha = 0.78$  ขึ้นไป หมายถึง แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

$\alpha = 0.60 - 0.77$  ขึ้นไป หมายถึง แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับปานกลาง

$\alpha = 0.00 - 0.59$  ขึ้นไป หมายถึง แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับต่ำ

โดยจากการทำ Pilot Test สามารถคำนวณค่า  $\alpha$  ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.891 ซึ่งหมายความว่าแบบสอบถามที่ใช้มีความเชื่อมั่นในระดับสูง

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's alpha coefficient :  $\alpha$

ตัวแปร	Alpha 's coefficient	จำนวนข้อ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน	0.799	12
ด้านความต้องการสวัสดิการการเงินฯ	0.917	8
รวม	0.891	20

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยใช้การสำรวจไปประมวลผล ด้วยโปรแกรม SPSS ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับความเห็น โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยลักษณะการจ้างงานต่อความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ด้วยวิธีการทางสถิติ One-Way ANOVA
4. การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ด้วยวิธีการทางสถิติ Pearson Correlation Coefficient

#### 3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Context Analysis) โดยตีความข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ข้อสรุป “ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working)”

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ซึ่งเป็นการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) จากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในหน่วยงานของรองผู้ว่าการบริหาร และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์พนักงานเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงานรูปแบบผสมผสานและสวัสดิการด้านการเงินของ กฟผ. รวมไปถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) จากนั้นจึงนำผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายหัวข้อ ดังนี้

#### 4.1 ผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

##### 4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ เงินเดือน จำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้าน ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง อายุงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=239)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	110	46.00
หญิง	129	54.00
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	121	50.60
สมรส	118	49.40
<b>เงินเดือน</b>		
15,000 – 35,000 บาท	54	22.60
35,001 – 50,000 บาท	71	29.70
50,001 บาทขึ้นไป	114	47.70



<b>จำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้าน</b>		
คนเดียว	12	5.00
2 - 3 คน	158	66.10
4 คน ขึ้นไป	69	28.90
<b>ลักษณะงาน</b>		
งานด้านกฎหมาย/ระเบียบ	29	12.1
งานด้านจัดซื้อจัดจ้าง/พัสดุ	68	28.50
งานด้านบริการทั่วไป/ขนส่ง	17	7.10
งานด้านออกแบบก่อสร้าง	12	5.00
งานด้านบริหารบุคคล/อบรม	17	7.10
งานด้านการแพทย์	12	5.00
งานด้านความปลอดภัย	12	5.00
งานด้านไอที	59	24.70
งานสนับสนุน/เลขานุการ	13	5.40
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
4 - 6 ปี	79	33.10
7 - 9 ปี	133	55.60
10 ปีขึ้นไป	27	11.30
<b>อายุงาน</b>		
1 - 10 ปี	120	50.20
10 - 20 ปี	45	18.80
21 ปี ขึ้นไป	74	31.00
<b>รวม</b>	<b>239</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 เป็นเพศชาย 110 คน คิดเป็นร้อยละ 46

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 และสถานภาพสมรส จำนวน 118 คน คิดเป็น 49.40

เมื่อจำแนกเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 รองลงมาเงินเดือน 35,001 – 50,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็น 29.7 และเงินเดือน 15,000 – 35,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกจำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีจำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้าน 2 – 3 คน จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 66.10 รองลงมา มีผู้อยู่อาศัย 4 คน ขึ้นไป 69 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 และอยู่อาศัยคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นทำงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง/พัสดุ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 รองลงมาเป็นงานด้านไอที จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 งานด้านกฎหมาย/ระเบียบ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 งานด้านบริการทั่วไป/ขนส่ง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 พนักงานงานด้านบริหารบุคคล/อบรม จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 งานสนับสนุน/เลขานุการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 งานด้านออกแบบก่อสร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5 งานด้านความปลอดภัย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และงานด้านการแพทย์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่ง 7 – 9 จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 ตำแหน่ง 4 – 6 จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และตำแหน่ง 10 ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1 - 10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 รองลงมา มีอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31 และอายุงาน 10 – 20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ตามลำดับ

#### 4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 30 ข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ ความต้องการสวัสดิการแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน สวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านบริบทที่อยู่อาศัย กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ด้านบริบทที่อยู่อาศัย กับความต้องการสวัสดิการ ด้านการเงิน ที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
บ้านของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก เป็นต้น	3.46	.754	มากที่สุด
บ้านของท่านมีพื้นที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน มีความเป็นส่วนตัว	3.44	.753	มากที่สุด
บ้านของท่านไม่มีเสียงรบกวนระหว่างการทำงาน ที่บ้าน เช่น สมาชิกใน ครอบครัว สัตว์เลี้ยง เพื่อนบ้าน รถยนต์ เป็นต้น	2.75	.821	มาก
ท่านมีปัญหาสุขภาพจากการทำงานที่บ้าน เช่น ปวดเมื่อยจากการนั่งทำงาน คอ บ่า ไหล่ อาการ ออฟฟิศซินโดรม	2.95	1.086	มาก
ท่านมีค่าใช้จ่ายในการซื้อโต๊ะ เก้าอี้ ที่ออกแบบตาม หลักการยศาสตร์ (Ergonomic Design) สำหรับ การทำงานที่บ้าน	2.81	1.151	มาก
ท่านมีค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้นจาก การทำงานที่บ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่า ไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์	3.32	.745	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.12</b>	<b>.449</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของพนักงาน กฟผ. ด้านบริบทที่อยู่อาศัย ที่เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ บ้านของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมา บ้านของท่านมีพื้นที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน มีความเป็นส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.44 ท่านมีค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ มีค่าเฉลี่ย 3.32 ท่านมีปัญหาสุขภาพจากการทำงานที่บ้าน เช่น ปวดเมื่อยจากการนั่งทำงาน คอ บ่า ไหล่ อาการออฟฟิศซินโดรม มีค่าเฉลี่ย 2.95 ท่านมีค่าใช้จ่ายในการซื้อโต๊ะ เก้าอี้ ที่ออกแบบตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomic Design) สำหรับการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย 2.81 และ บ้านของท่านไม่มีเสียงรบกวนระหว่างการทำงานที่บ้าน เช่น สมาชิกใน ครอบครัว สัตว์เลี้ยง เพื่อนบ้าน รถยนต์ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 2.75 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุน การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
กฟผ. ได้สนับสนุน Hardware ที่จำเป็นในการทำงาน ที่บ้านให้กับพนักงานทุกคน เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุค เป็นต้น	2.91	1.165	มาก
กฟผ. ได้สนับสนุน Software ที่จำเป็นต่อลักษณะงาน เพียงพอสำหรับการ ทำงานที่บ้าน	3.30	.903	มากที่สุด
ท่านมีอินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพและรวดเร็ว สำหรับการ ทำงานที่บ้าน	3.61	.625	มากที่สุด
ท่านจำเป็นต้องใช้หูฟัง และ/หรือไมค์ที่ตัดเสียงรบกวน ในการประชุมออนไลน์ สำหรับการ ทำงานที่บ้าน	3.02	.950	มาก
ท่านจำเป็นต้องใช้ กล้องเว็บแคมในการประชุม ออนไลน์ สำหรับการ ทำงานที่บ้าน	2.69	1.102	มาก

ทานจำเป็นต้องใช้จอมอนิเตอร์เสริม (Second Monitor) สำหรับการทำงานที่บ้าน	2.55	1.295	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.01</b>	<b>.591</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของพนักงาน กฟผ. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ที่เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ทานมีอินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพและรวดเร็ว สำหรับการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย 3.61 รองลงมา กฟผ. ได้สนับสนุน Software ที่จำเป็นต่อลักษณะงานเพียงพอสำหรับการทำงานที่บ้านมีค่าเฉลี่ย 3.30 ทานจำเป็นต้องใช้หูฟัง และ/หรือไมค์ที่ตัดเสียงรบกวนในการประชุมออนไลน์ สำหรับการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย กฟผ. ได้สนับสนุน Hardware ที่จำเป็นในการทำงานที่บ้านให้กับพนักงานทุกคน เช่น คอมพิวเตอร์ โนตบุค เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.02 กฟผ. ได้สนับสนุน Hardware ที่จำเป็นในการทำงานที่บ้านให้กับพนักงานทุกคน เช่น คอมพิวเตอร์ โนตบุค มีค่าเฉลี่ย 2.91 เป็นต้น ทานจำเป็นต้องใช้กล่องเว็บแคมในการประชุมออนไลน์สำหรับการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย 2.69 และทานจำเป็นต้องใช้จอมอนิเตอร์เสริม (Second Monitor) สำหรับการทำงานที่บ้านตามลำดับ มีค่าเฉลี่ย 2.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

ความต้องการสวัสดิการเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
จากข้อมูลข้างต้น ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการเงิน กฟผ. ในปัจจุบัน	3.47	.634	มากที่สุด
ท่านคิดว่าการให้เงินสนับสนุนค่าใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บ้านเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น	3.36	.956	มากที่สุด

ทานต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินเพื่อซื้อโต๊ะ เก้าอี้ ที่ออกแบบตามหลักกายศาสตร์ (Ergonomics) สำหรับ การทำงานที่บ้าน	3.18	1.096	มาก
ทานต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค สำหรับการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าโทรศัพท์ เบตน	3.03	1.086	มาก
ทานต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินค่าอินเทอร์เน็ต สำหรับการทำงานที่บ้าน	2.81	1.214	มาก
ทานต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินเพื่อซื้อหูฟัง และ/หรือ ไมค์ที่ตัดเสียงรบกวน สำหรับการทำงานที่บ้าน	2.74	1.248	มาก
ทานต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินเพื่อซื้อจอมอนิเตอร์ (Second Monitor) สำหรับการทำงานที่บ้าน	2.57	1.261	มาก
หาก กฟผ. มีสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน ที่บ้าน จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น	3.29	.998	มากที่สุด
หาก กฟผ. มีสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการ ทำงานที่บ้าน จะทำให้ทานมีขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน	3.30	.970	มากที่สุด
หาก กฟผ. มีสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการ ทำงานที่บ้าน จะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตดีขึ้น	3.48	.878	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.12</b>	<b>.786</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของพนักงาน กฟผ. เกี่ยวกับความ  
ต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) พบว่า  
มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นที่มี  
ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ หาก กฟผ. มีสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน  
ที่บ้าน จะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมา จากข้อมูลข้างต้น ทานมีความพึงพอใจ  
ในสวัสดิการด้านการเงิน กฟผ. ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.47 ทานคิดว่า การให้เงินสนับสนุนค่าใช้จ่าย  
สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บ้านเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น มีค่าเฉลี่ย 3.36 หาก กฟผ.  
มีสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน จะทำให้ทานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน  
มีค่าเฉลี่ย 3.30 หาก กฟผ. มีสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน จะทำให้

ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.29 ทานต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินเพื่อซื้อโต๊ะ เก้าอี้ ที่ออกแบบตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) สำหรับการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย 3.18 ทานต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค สำหรับการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.03 และทานต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินค่าอินเทอร์เน็ตสำหรับการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย 2.81 ทานต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินเพื่อซื้อหูฟังและ/หรือไมค์ ที่ตัดเสียงรบกวน สำหรับการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย 2.74 ทานต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินเพื่อซื้อจอมอนิเตอร์ (Second Monitor) สำหรับการทำงานที่บ้าน 2.57 ตามลำดับ

โดยข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working โดยเรียงลำดับจากความต้องการมากที่สุดไปยัง น้อยที่สุดได้ ดังนี้

- |   |                    |
|---|--------------------|
| 1. โต๊ะ เก้าอี้ ที่ออกแบบตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics)           | คิดเป็นร้อยละ 24.8 |
| 2. ค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น | คิดเป็นร้อยละ 20.6 |
| 3. หูฟัง ไมค์ ที่ตัดเสียงรบกวน และกล่องเว็บแคม                    | คิดเป็นร้อยละ 19   |
| 4. ค่าอินเทอร์เน็ตบ้าน  | คิดเป็นร้อยละ 18.9 |
| 5. จอมอนิเตอร์ (Second Monitor)                                   | คิดเป็นร้อยละ 16.7 |

#### 4.1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยลักษณะการจ้างงานกับความ ต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

ปัจจัยลักษณะการจ้างงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยลักษณะการจ้างงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง อายุงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) โดยใช้วิธีทางสถิติ One Way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน**

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน**

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะงานกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)**

ลักษณะงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
งานด้านกฎหมาย/ระเบียบ	29	3.5621	.73650	9.533	0.000
งานด้านจัดซื้อจัดจ้าง/พัสดุ	68	2.6485	.83174		
งานด้านบริการทั่วไป/ขนส่ง	17	3.2824	.50896		
งานด้านออกแบบก่อสร้าง	12	3.2083	.24293		
งานด้านบริหารบุคคล/อบรม	17	3.4412	.58636		
งานด้านการแพทย์	12	2.5417	.27122		
งานด้านความปลอดภัย	12	3.2667	.33121		
งานด้านไอที	59	2.5417	.27122		
งานสนับสนุน/เลขานุการ	13	2.7385	.50896		

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 จากการวิเคราะห์ด้านลักษณะงานกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) พบว่า

ด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.1 ที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่า **ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน**



**สมมติฐานที่ 1.2 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน**

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบตำแหน่งงานกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)**

ระดับตำแหน่งงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
4 - 6	64	3.1703	.64357	3.468	.033*
7 - 9	148	3.1709	.79619		
10 ขึ้นไป	27	9.5530	.95530		

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 จากการวิเคราะห์ด้านตำแหน่งงานกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) พบว่า

ด้านระดับตำแหน่งงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .033 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2 ที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3 อายุงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน**

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : อายุงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 7** ผลการเปรียบเทียบอายุงานกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

อายุงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
1 – 10 ปี	99	3.1727	.70535	16.003	0.000
11 – 20 ปี	71	3.4338	.64186		
21 ขึ้นไป	69	2.7333	.87475		

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 จากการวิเคราะห์ด้านอายุงานกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) พบว่า

ด้านอายุงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3 ที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงสรุปได้ว่า **อายุงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน**

#### 4.1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ได้แก่ บริบทที่อยู่อาศัย และสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) โดยใช้วิธีทางสถิติ Pearson' Correlations Coefficient เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 ดังนี้

**สมมติฐานที่ 2** สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.1** บริบทที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : บริบทที่อยู่อาศัยไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

$H_1$ : บริบทที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

**ตารางที่ 8** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบริบทที่อยู่อาศัยกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

	ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินฯ			
	Pearson' Correlation	Sig.	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
ด้านบริบทที่อยู่อาศัย	.337	0.000	บวก	ต่ำ

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบริบทที่อยู่อาศัยกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) พบว่า

ด้านบริบทที่อยู่อาศัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.1 ที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .337 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ในระดับต่ำ จึงสรุปได้ว่า บริบทที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ในทิศทางบวก ในระดับต่ำ

**สมมติฐานที่ 2.2** สิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : สิ่งอำนวยความสะดวกไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

$H_1$ : สิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

**ตารางที่ 9** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งอำนวยความสะดวกกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

	ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินฯ			
	Pearson' Correlation	Sig.	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	.296	0.000	บวก	ต่ำ

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งอำนวยความสะดวกกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) พบว่า

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2 ที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .296 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ในระดับต่ำ จึงสรุปได้ว่า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ในทิศทางบวก ในระดับต่ำ

#### 4.1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 10 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะการจ้างงานที่ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะงานที่ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน	One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 1.2 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับความ ต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)	ยอมรับสมมติฐาน	Pearson Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.1 บริบทที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความ ต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)	ยอมรับสมมติฐาน	Pearson Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.2 สิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความ ต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)	ยอมรับสมมติฐาน	Pearson Correlation Coefficient

#### 4.2 ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษามุมมองเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการเงิน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) โดยผู้ให้สัมภาษณ์ออนไลน์จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่มีลักษณะงานต่างกัน จำนวน 7 คน ดังนี้

ลำดับ	ลักษณะงาน	ระดับตำแหน่ง	อายุงาน
1	พนักงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง	พนักงานระดับ 10	21 ปีขึ้นไป
2	พนักงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง	พนักงานระดับ 8	10 – 20 ปี
3	พนักงานด้านไอที	พนักงานระดับ 7	10 – 20 ปี
4	พนักงานด้านไอที	พนักงานระดับ 6	1 – 10 ปี
5	พนักงานด้านบริหารบุคคล	พนักงานระดับ 6	1 – 10 ปี
6	พนักงานด้านกฎหมาย	พนักงานระดับ 7	1 – 10 ปี
7	พนักงานด้านความปลอดภัย	พนักงานระดับ 8	10 – 20 ปี

ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) สวัสดิการด้านการเงินของ กฟผ. ในปัจจุบัน และสวัสดิการที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) โดยผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย

4.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

4.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการเงิน กฟผ.

4.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

#### 4.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

**คำถามข้อที่ 1** ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ?

“Hybrid Working ทำให้มี Work Life Balance มีเวลาให้กับตัวเองและครอบครัว พี่โอเคกับการทำงานที่บ้าน งานได้ประสิทธิภาพเพราะเรามีเวลาทำงานเยอะขึ้น ถ้าทำงานที่ออฟฟิศ เลิกงาน 4 โมง แต่ถ้าทำงานที่บ้านเราสามารถทำงานได้ยาวกว่าเดิม ทำงานที่บ้านในช่วงเวลาที่เดินทางได้”

**พนักงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง ตำแหน่ง วิทยากรระดับ 10 อายุงาน 21 ปี ขึ้นไป**

“เห็นด้วยกับการทำงานแบบ Hybrid Working ทำให้เราสามารถบริหารเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวไปได้พร้อม ๆ กัน ลดเวลาในการเดินทาง ไม่ต้องเผชิญกับปัญหาฝนตก รถติดเหมือนเมื่อก่อน อีกอย่างเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าน้ำมัน ค่าทางด่วนด้วย ปัจจุบัน กฟผ. เป็นการทำ Hybrid แบบ Fix คือ หน่วยงานกำหนดให้เข้าออฟฟิศวันอังคาร พุธ พฤหัสบดี อยากให้ กฟผ. สามารถทำงานแบบยืดหยุ่นได้ ให้พนักงานเลือกวันที่ทำงานที่บ้านเองได้”

**พนักงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง ตำแหน่ง วิทยากรระดับ 8 อายุงาน 10 - 20 ปี**

“โอเคเดียวการทำงานแบบ Hybrid Working เป็นแนวคิดที่ดีนะ น่าจะปรับให้ทำ Hybrid Working แบบยืดหยุ่นได้ ไม่จำเป็นต้องเข้าออฟฟิศ 60:40 เพราะลดภาระในการเดินทาง จากเดิมที่เข้าออฟฟิศทุกวัน จะเสียเวลาเดินทางไป 2 - 3 ชั่วโมง พอได้ทำงานจากที่บ้านก็ทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้เพิ่มขึ้น เพิ่มความสุขทางใจ มีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น ลักษณะงานโอทีที่มีความพร้อมในการทำ Hybrid Working โดยที่ไม่กระทบกับประสิทธิภาพงานเลย งานเก็บไว้บน Server การทำงานจากที่บ้านเลยไม่มีปัญหา แต่สำหรับบางคนที กฟผ. ให้เป็นคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ ก็ลำบากถ้าที่บ้านไม่มีเน็ตบูคหรือคอมใช้งาน ซึ่งการที่มีนโยบาย Hybrid Working กฟผ. ควรแจกเน็ตบูค

ให้พนักงานทุกคน เพราะโน้ตบุ๊กส่วนตัว อาจจะมี Malware ทำให้ข้อมูลสำคัญรั่วไหลได้ ซึ่งควรคำนึงเรื่อง Security เป็นหลัก”

#### พนักงานด้านไอที ตำแหน่ง วิศวกรระดับ 7 อายุงาน 10 - 20 ปี

“เราได้ประโยชน์จากการทำงานที่บ้านนะ เพราะไม่ต้องตื่นเช้า save เวลา save เงินด้วย กฟผ. เองก็ได้ประโยชน์ เพราะประหยัดค่าไฟได้ ซึ่งค่าใช้จ่ายส่วนนี้ก็จะเป็ภาระของพนักงานแทน แต่ก็ยังชอบทำงานที่บ้านมากกว่า ถ้าเลือกได้อยากให้ทำ Hybrid 100% เพราะงานไอทีทำงานที่บ้านได้อยู่แล้ว ถ้าไม่มีงานด่วน ก็จะมีเข้าออฟฟิศแค่ Maintenance Server 3 เดือนครั้ง”

#### พนักงานด้านไอที ตำแหน่ง วิศวกรระดับ 6 อายุงาน 1 - 10 ปี

“คิดว่าโอเคกับการทำงานที่บ้าน ที่หน่วยงานภูมิภาคทำงาน Hybrid Working แค่วันละ 1 วัน โดยเป็นลักษณะงานทำงานแบบ Hybrid Working ได้ แต่ก็มีความลำบาก เพราะเป็นงานเอกสารเกี่ยวกับใบขอเบิกค่ารักษาพยาบาล โดยต้องเคลียร์ภายในอาทิตย์นั้น ๆ เพื่อให้พนักงานได้รับเงินภายในวันศุกร์ วันที่ Work from Home ก็ต้องให้คนที่เข้าออฟฟิศถ่ายรูปเอกสารส่งมาให้ บางครั้งรูปที่ถ่ายส่งมาไม่ชัดก็มีความเสี่ยงที่จะเกิดความผิดพลาดหรือเกิดเอกสารตกหล่นได้”

#### พนักงานด้านบริหารบุคคล ตำแหน่ง วิทยากรระดับ 6 อายุงาน 1 - 10 ปี

“โดยลักษณะงานของกฎหมายทำงานที่บ้านได้เกือบ 100% ทำงานที่บ้าน 2 วัน ก็โอเคนะ แต่การประชุมที่เป็นวาระสำคัญ มีรายละเอียดเยอะจะประชุมออนไลน์ไม่สะดวก ถ้ามาประชุมที่ทำงานจะตัดสินใจได้ง่ายและเร็วกว่า เรื่องเอกสารภายในทำบันทึกและอนุมัติออนไลน์อยู่แล้ว แต่อยากให้มีโปรแกรมจัดการไฟล์ PDF กฟผ. ควรลงทุนเรื่องโปรแกรมเพราะจำเป็นต่อการทำงาน เพราะถ้าพนักงานต้องใช้งานโปรแกรมเถื่อนหรือใช้งานบนเว็บไซต์ ก็จะทำให้เอกสารสำคัญรั่วไหลได้ ซึ่งการทำเอกสารขออนุญาตต่าง ๆ ต้องใช้โปรแกรมจัดการไฟล์ ทำเอกสารฉบับจริงไปติดต่อหน่วยงานราชการภายนอก พี่ต้องเข้ามาปรีนเอกสารที่ทำงาน เพราะกฟผ. ไม่ได้ Support เครื่องปรีนในการทำงานที่บ้าน”

#### พนักงานด้านกฎหมาย ตำแหน่ง นิติกรระดับ 7 อายุงาน 1 - 10 ปี

“พี่คิดว่า การทำงานแบบ Hybrid Working ทำให้ Balance ชีวิตได้ ลดเวลาในการเดินทาง ไม่ต้องตื่นเช้าเหมือนวันเข้าทำงานที่ออฟฟิศ มีความเครียดน้อยลง มีเวลาอยู่กับลูกมากขึ้น ซึ่งงานพี่ทำงานที่บ้านได้ไม่มีปัญหาอะไร แต่การทำงานที่ออฟฟิศมีอุปกรณ์สำนักงานที่ครบและสะดวกกว่าที่บ้าน ”

#### พนักงานด้านความปลอดภัย ตำแหน่ง วิทยากรระดับ 8 อายุงาน 10 - 20 ปี

#### 4.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการเงิน กฟผ.

**คำถามข้อที่ 2** ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสวัสดิการ กฟผ. ในปัจจุบัน และการจัดสวัสดิการด้านการเงินที่ให้เงินสนับสนุนค่าใช้จ่าย หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานที่บ้าน (Hybrid Working)

“พี่ว่าสวัสดิการ กฟผ. ดีช่วยเหลือพนักงานได้ โดยเฉพาะเงินกู้กรณีจำเป็น ดอกเบี้ยถูก แต่คิดว่า กฟผ. น่าจะเพิ่มวงเงินกู้เยอะกว่านี้อีกหน่อย สำหรับคนมีลูกมีค่าใช้จ่ายเยอะ เงินช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตรของโรงเรียนเอกชนปัจจุบันค่าเทอมแพงขึ้นมาก อยากให้ปรับเงินช่วยเหลือเพิ่มขึ้นเหมือนกับเงินช่วยเหลือบุตร ที่ กฟผ. ให้คนละ 500 บาท/คนต่อเดือน ถ้ามองถึงสภาพเศรษฐกิจตอนนี้ถือว่าน้อยไป ในมุมที่ กฟผ. มีเงินสนับสนุนสำหรับการทำงานที่บ้าน ก็อยากให้สนับสนุนเงินให้พนักงานในส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในการซื้อ Hardware software เพราะช่วยทำงานได้สะดวกขึ้นแล้วก็ได้ในสิ่งที่พนักงานมีความต้องการจริงๆ อาจจะให้โควตาทุกๆ 5 ปีก็ได้ ส่วนเรื่องค่าน้ำค่าไฟ ไม่จำเป็นที่จะต้องสนับสนุน เพราะสามารถชดเชยกับการที่เราไม่ต้องเสียค่าน้ำมัน หรือเวลาในการเดินทางได้”

**พนักงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง ตำแหน่ง วิทยากรระดับ 10 อายุงาน 21 ปี ขึ้นไป**

“โดยรวมสวัสดิการด้านการเงิน กฟผ. โอเคอยู่ ไม่ได้อยากให้ลดหรือตัดสวัสดิการออก แต่ถ้ามีสวัสดิการเพิ่มเติมได้ก็ดี ถ้าเป็นเรื่องที่สนับสนุนในการทำงาน ให้เป็นเงินแล้วให้พนักงานซื้อเอง เลือกเองได้ จ่ายส่วนต่างที่เหลือ คิดว่าพนักงานทุกคนก็น่าจะอยากได้ แต่พี่คิดว่าการจัดสวัสดิการใหม่ ๆ เป็นเรื่องยาก อาจจะติดที่ระเบียบ กฟผ. เอง”

**พนักงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง ตำแหน่ง วิทยากรระดับ 8 อายุงาน 10 - 20 ปี**

“ส่วนตัวได้ใช้สวัสดิการด้านการเงินของ กฟผ. บ้าง คิดว่าสวัสดิการของ กฟผ. ดีอยู่แล้ว เงินกู้กรณีจำเป็น ก็ดอกเบี้ยถูก แต่ให้วงเงินไม่สูงเพราะองค์กรไม่ได้อยากให้พนักงานเป็นหนี้เยอะ เรื่องค่าเลี้ยงดูบุตร 500 บาทต่อคน ต่อเดือน ก็ไม่พอหรอกสำหรับลูกคนนึง แต่ก็ดีกว่าไม่ได้เลย ส่วนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถ้าเป็นไปได้อยากให้ปรับเรื่องเงินที่องค์กรสมทบ เพราะถ้าเป็นของที่อื่นเค้าสมทบให้มากกว่านี้ ส่วนสวัสดิการด้านการเงินที่จะเอาไว้ช่วยเหลือตอนทำงานที่บ้าน ให้เป็นเงินก็ดี พนักงานจะได้เลือกตามที่ตัวเองต้องการ หรือ กฟผ. จะไปติดต่อหาโปรโมชั่นส่วนลดราคาพิเศษให้พนักงานก็ได้”

**พนักงานด้านไอที ตำแหน่ง วิศวกรระดับ 7 อายุงาน 10 - 20 ปี**



“สวัสดิการเงินกู้ ของ กฟผ. ถือเป็นสวัสดิการที่ดี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็ดี โดยรวมเราโอเคกับสวัสดิการที่ กฟผ. มีให้ในปัจจุบันนะ ถ้า กฟผ. จะเพิ่มสวัสดิการที่เป็นเงินช่วยเหลือตอนทำงาน Hybrid Working คิดว่าควรเน้นไปที่ โน้ตบุ๊ก แล้วก็จอยเสริม เพราะเป็นอุปกรณ์พื้นฐานที่ กฟผ. ควรจะมีให้ ถ้าให้เป็นเงินก็จะรู้สึกดีกว่า เพราะมีสิทธิ์เลือกแล้วก็จัดการเองได้”

#### พนักงานด้านไอที ตำแหน่ง วิศวกรระดับ 6 อายุงาน 1 - 10 ปี

“ กฟผ. ให้สวัสดิการเยอะมาก เงินกู้กรณีจำเป็นก็ช่วยเหลือพนักงาน กฟผ.ได้ แถมดอกเบี้ยยก็ถูกมาก จำนวนเงินที่ให้กู้ก็เหมาะสมแล้ว ส่วนเรื่องการสนับสนุนเงินหรือค่าใช้จ่ายให้กับพนักงานในการทำงานที่บ้าน ก็อยากให้ กฟผ. ช่วยสนับสนุนเงินค่าใช้จ่ายบ้างบางส่วน เช่น เงินซื้อโน้ตบุ๊ก แก้อี เพราะปัจจุบันต้องซื้อโน้ตบุ๊กเองสำหรับการทำงานที่บ้าน ให้ไม่ต้องเยอะก็ได้ กฟผ. ต้องทำสำรวจความต้องการของพนักงานดู”

#### พนักงานด้านบริหารบุคคล ตำแหน่ง วิทยากรระดับ 6 อายุงาน 1 - 10 ปี

“พี่โอเคกับสวัสดิการ กฟผ. ในปัจจุบันนะ ไม่ได้อยากให้ปรับอะไร ส่วนเงินที่จะช่วยสนับสนุนตอนทำงานที่บ้าน ก็อยากให้เงินช่วยบางส่วน เอาไปซื้ออุปกรณ์ที่จะทำงานให้สะดวกมากขึ้น ไม่ต้องช่วยเหลือหมดก็ได้”

#### พนักงานด้านกฎหมาย ตำแหน่ง นิติกรระดับ 7 อายุงาน 1 - 10 ปี

“พี่ไม่ค่อยได้ใช้สวัสดิการด้านการเงินของ กฟผ. มากเท่าไร เพราะสวัสดิการของแฟนพี่ได้มากกว่านี้ เลยใช้สวัสดิการของเค้าแทน มุมมองสำหรับคนมีลูกก็อยากให้ กฟผ. พิจารณาเพิ่มเรื่องค่าเลี้ยงดูบุตร ปัจจุบันช่วยเหลือ คนละ 500 บาทต่อเดือน ของพี่ลูก 2 คน ได้ 1,000 บาท ถ้าเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบันแล้วก็ไม่เพียงพอ ส่วนสวัสดิการเพิ่มเติมที่จะช่วยในการทำงานที่บ้าน พี่ว่าถ้าให้พนักงานทุกคนก็จะเป็นค่าใช้จ่ายที่เยอะมาก แต่ถ้าให้กับพนักงานที่มีความจำเป็น โดยมีเงื่อนไขในการช่วยเหลือเป็นกรณีๆไปจะดีกว่า การที่พนักงานทำงานได้ดีขึ้น ก็เป็นประโยชน์กับ กฟผ. เหมือนกัน”

#### พนักงานด้านความปลอดภัย ตำแหน่ง วิทยากรระดับ 8 อายุงาน 10 - 20 ปี

### 4.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน

#### (Hybrid Working)

คำถามที่ 3 ทานมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินใดบ้างที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ?

“ในการทำงาน Hybrid Working ระบบงานต้องพร้อม ควรแจกโน้ตบุ๊กในการทำงานให้กับพนักงานทุกคนที่มีลักษณะงานทำงานที่บ้านได้ ซึ่งพี่เองยังไม่ได้โน้ตบุ๊ก เพราะคอมที่ทำงานยังไม่หมดสัญญา แต่พี่ก็เลือกที่จะซื้อใช้เอง เพราะ Spec ที่ กฟผ. ให้จ่อ 14 นิ้ว ซึ่งจ่อเล็กไป พี่ตรวจงานไม่สะดวก ถ้า กฟผ. สามารถให้เป็นเงินแล้วเอาไปซื้อโน้ตบุ๊กเองพี่ว่าดีกว่า อีกอย่างคือค่าโทรศัพท์ พอทำงานที่บ้าน เราไม่ได้ใช้โทรศัพท์ที่ทำงาน ใช้แต่โทรศัพท์ส่วนตัว ถ้ามีไลน์ ก็โทรหากันได้ แต่คนที่ไม่มีไลน์ เช่น บริษัท หรือคู่ค้าต่างๆ ก็เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเหมือนกัน กฟผ. ก็น่าจะพิจารณาเรื่องเงินช่วยเหลือในส่วนนี้เพิ่มเติม แล้วควรมีเงื่อนไขให้ชัดเจน”

#### พนักงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง ตำแหน่ง วิทยากรระดับ 10 อายุงาน 21 ปี ขึ้นไป

“ถ้า กฟผ. สนับสนุนได้ ก็อยากให้เป็นเรื่องเงินในการซื้อโต๊ะ เก้าอี้ เพราะเก้าอี้ที่บ้านไม่ถูกสุขลักษณะ ถ้าให้เงินไปเลือกซื้อเองได้ก็ดีนะ เพราะตรงกับความต้องการแล้วก็ช่วยป้องกันโรคที่เกิดจากการทำงานได้ ส่วนค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ถ้าไม่ติดเรื่องระเบียบ ของ กฟผ. ก็อยากให้ช่วยเหลือพนักงาน แต่ถ้ามองให้มุมมองครุ ควรกำหนดเกณฑ์และเงื่อนไขในสนับสนุนเงินให้ชัดเจน เพราะบางคนอาจจะไม่ได้ทำงานที่บ้าน ก็พิจารณาเรื่องสวัสดิการลำบาก”

#### พนักงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง ตำแหน่ง วิทยากรระดับ 8 อายุงาน 10 - 20 ปี

“ถ้า กฟผ. มีสวัสดิการด้านการเงินที่ช่วยสนับสนุนพนักงานที่ทำงานที่บ้านได้ ก็อยากให้สนับสนุน เรื่องเก้าอี้ ถึงแม้พี่จะไม่ได้เป็นโรคออฟฟิศซินโดรม แต่เก้าอี้มันสร้างความสะดวกสบายในการทำงานได้ แล้วก็อยากให้อุเรื่องลักษณะงานเป็นหลัก อย่างงานไอที จำเป็นต้องใช้ 2 จอ เพราะใช้เขียนโค้ด ต้องดูเทียบกัน 2 จอเลย ใช้จอนโน้ตบุ๊กไม่ถนัด เพราะจ่อเล็กเกินไป ถ้าให้เงินมาช่วยเหลือแล้วให้พนักงานเลือกซื้อเองเลยจะดีมาก เป็นช่วยเหลือเงินบางส่วนก็ได้ ส่วนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เพิ่มขึ้นก็คิดว่าแลกกับการที่ไม่ต้องเดินทางได้มีเวลาอยู่บ้านมากขึ้น”

#### พนักงานด้านไอที ตำแหน่ง วิศวกรระดับ 7 อายุงาน 10 - 20 ปี

“กฟผ. ควรให้เงินในการซื้อโน้ตบุ๊ก จอมอนิเตอร์ เพราะโน้ตบุ๊ก สะดวกสำหรับเอาไปประชุม การทำงานแบบ Hybrid Working ทำงานนอกสถานที่ แต่ไม่ได้ออกแบบมาให้ทำงานนานๆ เพราะจ่อเล็ก เพ่งนานๆก็เสียสายตา ถ้านั่งผิดท่าก้มเอะๆ ก็กระดูกคอเสื่อมอีก มันเลยต้องพ่วงกับเก้าอี้ที่เหมาะสม เราเป็นออฟฟิศซินโดรม ทำให้ต้องลงทุนซื้อของเองหมดเพื่อไม่ให้มีปัญหาสุขภาพ ถ้า กฟผ. ลงทุนเรื่องเหล่านี้ ก็ช่วยให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพขึ้น สุขภาพดีขึ้น แต่เรื่องการควบคุมทรัพย์สินคงต้องหารือกันว่าจะให้เงินซื้อเป็นของใช้ส่วนตัว หรือทุก 5 ปี ต้องนำมาคืน กฟผ. ถ้าเป็นแบบนั้นก็ให้เงินช่วยเหลือมาบางส่วนก็พอ ส่วนต่างเราก็ออกเอง”

#### พนักงานด้านไอที ตำแหน่ง วิศวกรระดับ 6 อายุงาน 1 - 10 ปี

“อย่างที่บอกไป ถ้า กฟผ. สามารถสนับสนุนเงินให้พนักงานได้ ก็อยากให้เป็นเงินช่วยเหลือในการซื้อแก๊ส แล้วก็โน้ตบุ๊กสำหรับทำงานที่บ้าน พี่ซื้อโน้ตบุ๊กเอง เพราะคอมที่ทำงานยังไม่หมดสัญญา เคามีให้ยืมนะ แต่มีจำนวนน้อย เลยต้องซื้อโน้ตบุ๊กเอาไว้ทำงานที่บ้าน ส่วนแก๊สก็ซื้อเพิ่มเหมือนกัน กฟผ. ควรพิจารณาถึงสิ่งเหล่านี้ เพราะมันช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน แล้วก็ลดปัญหาด้านสุขภาพด้วย ค่ารักษาพยาบาลก็เป็นค่าใช้จ่ายขององค์กรเหมือนกัน โดยเฉพาะงานที่เป็นออฟฟิศ 100% ควรจะมีแก๊สที่ support การนั่งทำงานเพื่อลดความเมื่อยล้าได้ แล้วอีกอย่างปัญหาเรื่องสายตา ซึ่ง กฟผ. เบิกค่าตัดแว่นสายตาไม่ได้ แต่งานที่ทำเป็นเอกสาร แล้วพอใช้งานโน้ตบุ๊กนาน ๆ ก็เริ่มมีอาการปวดตา ต้องตัดแว่นกรองแสงมาใช้เอง แล้วถ้าได้จ่อเสริมมาทำงานคิดว่าทำงานง่ายขึ้น กฟผ. น่าจะพิจารณาเรื่องนี้เพิ่มเติมด้วย มีสวัสดิการที่เป็นเงินช่วยเหลือพนักงานบางส่วน แล้วให้พนักงานไปหาซื้อของให้ตรงกับความต้องการตัวเองจะดีกว่า”

#### พนักงานด้านบริหารบุคคล ตำแหน่ง วิทยากรระดับ 6 อายุงาน 1 - 10 ปี

“อยากให้ กฟผ. แจกโน้ตบุ๊กให้พนักงานทุกคนให้รองรับการทำงานรูปแบบใหม่ ตอนนี้พี่ใช้ของคนที่เกษียณไป เพราะคอมตั้งโต๊ะยังไม่หมดสัญญา แล้วเครื่องสำรองในหน่วยงานมีไม่เพียงพอ บางคนก็ต้องซื้อใช้ส่วนตัว ลักษณะงานที่ทำด้านเอกสารอย่างงานกฎหมายก็ควรพิจารณาเรื่องโปรแกรมที่จำเป็น ถ้ามีเครื่องปริ้นที่บ้านก็จะสะดวกขึ้น ซึ่งมองว่า กฟผ. สามารถให้เงินช่วยเหลือพนักงานบางส่วนก็ได้ เป็นสวัสดิการที่เป็นตัวเงินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ส่วนค่าใช้จ่าย ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าอินเทอร์เน็ตบ้าน พี่มองว่าพี่ใช้งานอยู่แล้ว ถ้าวางค่าน้ำค่าน้ำมันที่ต้องขั้บรถยนต์ไปทำงานมาจ่ายแทน แลกกับการไม่ต้องเจอรถติด ไม่ต้องขั้บรถไปทำงาน”

#### พนักงานด้านกฎหมาย ตำแหน่ง นิติกรระดับ 7 อายุงาน 1 - 10 ปี

“งานของพี่ประชุมออนไลน์ค่อนข้างเยอะ เพราะต้องตรวจเรื่องความปลอดภัยกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วประเทศ หูฟัง กับไมค์ที่ตัดเสียงรบกวนจำเป็นมาก พี่ก็อยากได้ไมค์หรือหูฟังที่ตัดเสียงรบกวนได้ ซึ่งพี่คิดว่าสวัสดิการด้านการเงินจำเป็นสำหรับพนักงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือค่าใช้จ่าย หรือจะสนับสนุนเงินซื้อของที่จำเป็นสำหรับการทำงาน เพราะเป็นประโยชน์สำหรับ กฟผ.เอง เพิ่มแรงจูงใจให้คนรักองค์กรแล้วก็ได้งานที่ดี สำหรับค่าไฟ ค่าน้ำ พี่คิดว่าพนักงานสามารถเสียสละในส่วนนี้ได้ เพราะเราได้อยู่บ้านไม่เสียค่าเดินทาง แต่สิ่งที่จำเป็นในแต่ละลักษณะงานหรือเป็นความต้องการพื้นฐาน เช่น หูฟัง จอ ปริ้นเตอร์ แก๊ส ควรจะให้พนักงาน หรือให้เงินสนับสนุนโดยพิจารณา Case by case ก็ได้ เช่น การให้เงินซื้อแก๊ส ก็พิจารณาจากพนักงานที่มีปัญหาสุขภาพ ได้รับการรักษา มีใบรับรองแพทย์ จะให้เป็นเงิน หรือจะให้พนักงานนำไปเสริมมาเบิกก็ได้”

#### พนักงานด้านความปลอดภัย ตำแหน่ง วิทยากรระดับ 8 อายุงาน 10 - 20 ปี

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงานในแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ของหน่วยงานในสังกัดรองผู้ว่าการบริหาร ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สามารถอภิปรายผลการศึกษา โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากกลุ่มตัวอย่าง 239 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตที่สังกัดในหน่วยงานรองผู้ว่าการบริหาร จำนวน 7 คน นำมาสู่การสรุปและอภิปรายผล ได้ดังนี้

#### สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 54 มีสถานภาพโสด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 มีเงินเดือน 50,001 ขึ้นไป มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 มีจำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้าน 2 – 3 คน จำนวน 158 คน คิดเป็น 66.10 มีลักษณะงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง/พัสดุ จำนวน 68 คน คิดเป็น 28.50 มีระดับตำแหน่ง 7 – 9 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 และมีอายุงาน 1 – 10 ปี

##### ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

##### ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ด้านบริบทที่อยู่อาศัย

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ด้านบริบทที่อยู่อาศัย ดังตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือ มีพื้นที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน มีความเป็นส่วนตัว ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และลำดับสุดท้ายคือไม่มีเสียงรบกวนระหว่างการทำงานที่บ้าน เช่น สมาชิกในครอบครัว สัตว์เลี้ยง เพื่อนบ้าน รถยนต์ เบนตัน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75

### ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ดังตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพและรวดเร็ว สำหรับการทำงานที่บ้าน ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ กฟผ. ใตสนับสนุน Software ที่จำเป็นต่อลักษณะงานเพียงพอสำหรับการทำงานที่บ้าน ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และลำดับสุดท้ายคือ ทานจำเป็นต้องใช้จอมอนิเตอร์เสริม (Second Monitor) สำหรับการทำงานที่บ้านโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

### ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ดังตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่า กฟผ. มีสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานที่บ้านจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตดีขึ้น ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.48 รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการเงิน กฟผ. ในปัจจุบัน ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และลำดับสุดท้าย คือ ต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินเพื่อซื้อจอมอนิเตอร์ (Second Monitor) สำหรับการทำงานที่บ้าน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

### ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ที่ว่า ปัจจัยลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ที่แตกต่างกัน และได้กำหนดสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

สมมติฐานที่ 1.2 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.33

สมมติฐานที่ 1.3 อายุงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

## **สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)**

สมมติฐานที่ 2.1 บริษัทที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .337 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2.2 สิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .296 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ในระดับต่ำ

## **อภิปรายผลการศึกษา**

จากการวิจัย เรื่อง ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) กรณีศึกษาสังกัดรองผู้อำนวยการบริหาร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สามารถอภิปรายผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ การสัมภาษณ์ และการวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

นโยบายการทำงาน Hybrid Working เป็นรูปแบบการทำงานใหม่ ที่พนักงานสามารถเลือกทำงานได้ระหว่างทำงานที่สำนักงานหรือทำงานนอกสถานที่ และสิ่งที่องค์กรควรสนับสนุน Hardware และ Software ที่พร้อมต่อการทำงาน Hybrid Working เช่น โน้ตบุ๊ก โปรแกรม และระบบงานที่รองรับการทำงานแบบออนไลน์ ซึ่ง กฟผ. ได้มีนโยบายในการจัดหาโน้ตบุ๊กให้กับพนักงานทดแทนคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ เพื่อรองรับการทำงาน Hybrid Working แต่เนื่องจากคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ กำหนดอายุการใช้งานไว้ 6 ปี จึงทำให้พนักงานบางส่วนยังไม่ได้รับโน้ตบุ๊กทดแทน จึงเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน Hybrid Working นอกจากนี้พนักงานยังมีความต้องการให้ กฟผ. มีสวัสดิการที่เป็นตัวเงินในการสนับสนุนการทำงาน Hybrid Working เพื่อสร้างมาตรฐานในการทำงานที่บ้าน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ใกล้เคียงกับการทำงานที่สำนักงาน

1. จากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1 เพื่อวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน 3 ลำดับแรก คือ

1.1 โต๊ะ เก้าอี้ ที่ออกแบบตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) สำหรับการทำงานที่บ้าน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการ โต๊ะ เก้าอี้ คิดเป็นร้อยละ 24.8 ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์โดยรวมที่พบว่า โต๊ะและเก้าอี้ (Ergonomics) ถือเป็นสิ่งที่สร้างความสะดวกสบายและลดอาการบาดเจ็บในการทำงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องนั่งทำงานกับคอมพิวเตอร์หรือโน้ตบุ๊กเป็นเวลานาน อาจก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพอย่างโรคออฟฟิศซินโดรม ปวดเมื่อยจากการทำงาน ซึ่งกระทบการใช้ชีวิตประจำวันในระยะยาว ซึ่งการทำงานที่บ้านพนักงานอาจไม่มีโต๊ะ หรือเก้าอี้ที่รองรับกับสรีระ มีการเคลื่อนไหวร่างกายน้อย และการทำงานที่บ้านทำให้มีเวลาในการทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อ จนกลายเป็นอาการเรื้อรัง

1.2 ค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าโทรศัพท์ เปนตน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 20.6 ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่า ค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภคเป็นค่าใช้จ่ายที่พนักงานต้องรับภาระเพิ่มขึ้นจากการทำงานที่บ้าน โดยเฉพาะในช่วงฤดูร้อนที่มีอุณหภูมิสูง พนักงานมีการใช้เครื่องปรับอากาศในเวลากลางวันเพิ่มขึ้น อีกทั้งจำเป็นต้องระบายความร้อนของโน้ตบุ๊ก หรือคอมพิวเตอร์ เมื่อใช้งานติดต่อยาวนานเพื่อยืดอายุการใช้งาน นอกจากนี้การทำงานที่บ้านทำให้พนักงานต้องใช้โทรศัพท์ส่วนตัวในการติดต่อเรื่องงานเพิ่มขึ้น เพราะไม่สามารถใช้โทรศัพท์ที่สำนักงานได้

1.3 หูฟัง ไมค์ ที่ตัดเสียงรบกวน และกล้องเว็บแคม โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 19 ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่า การประชุมออนไลน์ จำเป็นต้องการหูฟังและไมค์ที่ตัดเสียงรบกวน รวมถึงกล้องเว็บแคมที่มีความคมชัด เช่น บ้านที่มีจำนวนอยู่อาศัยมากกว่า 2 คนขึ้นไป ไม่มีห้องส่วนตัวหรือพื้นที่ส่วนตัวในการทำงาน เป็นต้น อาจมีเสียงรบกวนแทรกในการประชุม ทำให้การประชุมออนไลน์ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่มีสมาธิในการทำงาน

2. จากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยลักษณะการจ้างงานกับความต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ที่แตกต่างกัน และได้กำหนดสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ

One-way ANOVA จากตารางที่ 5 พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะงานของสังกัดรองผู้ว่าการบริหารมีความหลากหลาย พนักงานจึงมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งลักษณะงานที่ทำงานด้านเอกสารหรือการประสานงาน เช่น งานด้านบริหารบุคคล/อบรม งานด้านกฎหมาย ระเบียบ งานให้บริการทั่วไป/ขนส่ง งานด้านจัดซื้อจัดจ้าง/พัสดุ งานด้านออกแบบ ก่อสร้าง และงานด้านความปลอดภัย โดยส่วนมากนั่งทำงานเป็นหลัก จึงมีความต้องการเงินในการซื้อโต๊ะ เก้าอี้ (Ergonomics) มากที่สุด ส่วนลักษณะงานด้านออกแบบก่อสร้าง และด้านไอที เป็นลักษณะงานวิชาชีพ เป็นงานที่ต้องใช้จอแสดงผลที่มีความละเอียดในการออกแบบ หรือเขียน โปรแกรม ซึ่งขนาดจอของโน้ตบุ๊กมีขนาดเล็กไม่เหมาะสมต่อการทำงาน จึงมีความต้องการเงินสนับสนุนจอมอนิเตอร์ (Second Monitor) มากที่สุด ส่วนงานด้านการแพทย์ ไม่มีความต้องการสวัสดิการในทุกประเภท เนื่องจากลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานภาคปฏิบัติ การทำงานจากที่บ้าน จึงไม่ต้องการสวัสดิการด้านการเงินจาก กฟผ. ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่างกันทำให้มีรูปแบบในการทำงาน และปัญหา/อุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงมีความต้องการในสวัสดิการที่ต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปิยฉัตร ศิริมาศทอง, 2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานช่วง WFH และความท้าทายในการจัดการ ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลการศึกษาพบว่าลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความพร้อมในการทำงาน Work form Home ที่แตกต่างกัน งานแต่ละประเภทมีความสำคัญที่แตกต่างกัน กระบวนการทำงานหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานจึงมีความแตกต่างไปตามลักษณะงานนั้น ๆ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ (ดวงพร บุญเม้ง, ม.ป.ป.) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความพร้อมในการ Work from home ที่ต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการทำงานที่ต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานต่างกัน รวมถึงวิธีการและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องก็จะต่างไปตามลักษณะงานนั้น ๆ ดังนั้น การกำหนดนโยบายการทำงานที่บ้าน ควรพิจารณาถึงลักษณะงานเป็นหลัก

สมมติฐานที่ 1.2 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ไม่ที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในตารางที่ 6 พบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากทุกตำแหน่งงานมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินเหมือนกัน คือพนักงานทุกระดับตำแหน่งมีความต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินสำหรับซื้อโต๊ะ เก้าอี้ (Ergonomics) สำหรับการทำงานที่บ้าน เพราะพนักงานสังกัดรองผู้ว่าการบริหารส่วนใหญ่ มีการทำงานแบบนั่งโต๊ะเป็นหลัก ซึ่งการมีโต๊ะ เก้าอี้ ที่รองรับสรีระในการทำงาน ทำให้ลดอาการปวดเมื่อย และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ต้องการให้ กฟผ. มีการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าโทรศัพท์



เป็นต้น เพราะการทำงานที่บ้านทำให้พนักงานมีค่าใช้จ่ายส่วนตัวเพิ่มขึ้น เช่น การเสียชาร์ตอุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างโน้ตบุ๊ก หรือคอมพิวเตอร์ การเปิดใช้เครื่องปรับอากาศ การเปิดไฟเพื่อเพิ่มแสงสว่างในการทำงาน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายแฝงที่มาพร้อมกับการทำงานที่บ้าน อีกทั้ง พนักงานต้องการเงินสำหรับซื้อหูฟัง ไมค์ ที่ตัดเสียงรบกวน และกล้องเว็บแคม เนื่องจากการทำงานที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นการอบรม/สัมมนา หรือประชุมจะดำเนินการบนระบบออนไลน์ ซึ่งโน้ตบุ๊ก หรือคอมพิวเตอร์บางรุ่น ไม่มีกล้องสำหรับรองรับการประชุมออนไลน์ อีกทั้งบริษัทที่อยู่อาศัยไม่เอื้ออำนวยเหมือนการทำงานที่สำนักงาน การที่พนักงานไม่มีพื้นที่ส่วนตัวในการทำงาน อาจมีเสียงรบกวนจากผู้อยู่อาศัยในบ้าน หรือเสียงจากสภาพแวดล้อมนอกบ้าน ซึ่งเป็นการรบกวนการทำงาน ซึ่งหากใช้หูฟัง หรือไมค์ที่ตัดเสียงรบกวน การเชื่อมต่อเสถียร เสียงไม่สะดุดและขาดหาย จะทำให้มีสมาธิในการทำงาน การประชุมราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีสวัสดิการที่เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บ้าน เป็นสิ่งที่พนักงานมีความต้องการเหมือนกัน และถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานด้านความปลอดภัย

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวว่ามนุษย์ต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง ซึ่งมนุษย์ต้องการความคุ้มครองจากอันตรายทำให้รู้สึกปลอดภัย รวมถึงการมีสุขภาพที่ดีมีความเป็นอยู่ที่ดี และมีความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งการที่องค์กรได้มีการสนับสนุนเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการทำงาน และช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ถือเป็น การสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้กับพนักงาน

และยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก ที่กล่าวว่า สวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ถ้าองค์กรไม่มีการสนับสนุนด้านค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้กับพนักงาน จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจได้ และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงด้วย

สมมติฐานที่ 1.3 อายุงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในตารางที่ 7 พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกัน แปรผันตามอายุของพนักงาน พนักงานที่มีอายุงาน 1-10 ปี และ 11-20 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ทำงานนั่งโต๊ะเป็นหลัก สนับสนุนงานบริการต่าง ๆ ทั้งด้านเอกสารและการประสานงาน มีการประชุมออนไลน์ไม่มาก จึงมีความต้องการโต๊ะ เก้าอี้ (Ergonomics) มากที่สุด ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพนักงานในระดับบริหาร ซึ่งมีรูปแบบงานที่แตกต่างไป มีการประชุมออนไลน์ค่อนข้างมาก และทำงานเอกสารและประสานงานน้อย จึงมีความต้องการที่ต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป มีความต้องการให้ กฟผ. มีสวัสดิการสนับสนุนค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภคมากที่สุด เนื่องจากพนักงานในกลุ่มนี้อยู่ในวัยที่มีหน้าที่

ในการดูแลครอบครัว จึงมีการใช้ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ซึ่งสวัสดิการที่เป็นตัวเงินสามารถที่จะช่วยเหลือพนักงานได้

ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สลักจิต ภูประกร, 2555) ที่พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุงาน 32 - 42 ปี มีความพึงพอใจสวัสดิการมากที่สุด เพราะ เป็นกลุ่มพนักงานที่ต้องดูแลบิดา มารดา สามี ภรรยา ที่มีอายุมากขึ้น มีค่าใช้จ่ายในการดูแลสูง ซึ่งสวัสดิการด้านเศรษฐกิจจะช่วยแบ่งเบาภาระของพนักงานบางส่วนได้

จากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงาน Hybrid Working ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) และได้กำหนดสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 บริษัทที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient ในตาราง 8 พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้ว่า บริษัทที่อยู่อาศัยของพนักงานมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการสวัสดิการด้านการเงิน ในระดับต่ำ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบริษัทที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน มีพื้นที่การทำงานเป็นสัดส่วน บริษัทที่อยู่อาศัยจึงไม่มีผลกระทบกับการทำงานมากนัก ซึ่งพนักงานที่ต้องการให้ กฟผ. ช่วยเหลือด้านสวัสดิการ จะมีความต้องการในด้านที่มีผลกระทบต่อการทำงานเท่านั้น เช่น ต้องการให้หูฟังเพื่อลดเสียงรบกวน และเพิ่มสมาธิในการทำงาน ต้องการเก้าอี้ Ergonomics เพราะมีปัญหาด้านสุขภาพ เป็นต้น ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างจึงมีความต้องการและไม่ต้องการสวัสดิการด้านการเงินในระดับที่ใกล้เคียงกัน ถึงแม้จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากการทำงานที่บ้าน แต่ยังมีมีความพึงพอใจในการทำงาน Hybrid Working จากการสัมภาษณ์พบว่า ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็นค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า หรือค่าโทรศัพท์ที่เกิดจากการทำงานที่บ้านสามารถทดแทนได้กับการค่าใช้จ่ายเดินทาง เช่น ค่าน้ำมัน ค่าทางด่วน เป็นต้น รวมถึงการทำงานที่บ้านทำให้พนักงานมี Work life Balance มากขึ้น จึงเป็นเหตุให้พนักงานบางกลุ่มไม่ได้ต้องการสวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค ซึ่งมีพนักงานอีกกลุ่มที่มีความต้องการให้ กฟผ. ช่วยเหลือด้านสวัสดิการ เนื่องจากบริษัทที่อยู่อาศัยกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ (ศูนย์การวิจัยสิทธิกรไทย, 2564) ที่ทำการศึกษารื่อง Work from Home วิธีการทำงานยุคนี้ ที่ยังต้องหาจุดสมดุล พบว่าการทำงานจากที่บ้านช่วยให้มีเวลาส่วนตัว และมีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็มีอุปสรรคในการทำงาน

จากที่บ้าน คือ สภาพที่อยู่อาศัยไม่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น มีเสียงดัง จำนวนผู้อยู่อาศัยรวมกันจำนวนมาก ทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน และมีพื้นที่ในการทำงานที่ไม่เหมาะสมซึ่งส่งผลถึงปัญหาสุขภาพ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (สิวลี สติรณุสรณ์, ม.ป.ป.) ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน หรือบริบทของสถานที่พักอาศัย ไม่ว่าจะเป็ น แสงสว่าง โຕะ เก้าอี้ เสียง มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ซึ่งหากพนักงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ก็มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่สำนักงาน

สมมติฐานที่ 2.2 สิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient ในตารางที่ 9 พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้ว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บ้านมีความเกี่ยวข้องกับสวัสดิการด้านการเงิน ในระดับต่ำ จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่แตกต่างกัน เนื่องจากมีพนักงานที่ได้รับโบนัสจาก กฟผ. จะมีอุปกรณ์เพียงพอในการทำงาน Hybrid Working และมีบางส่วนที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนคอมพิวเตอร์ หรือโน้ตบุ๊กในการทำงานที่บ้าน โดยต้องเสียเงินส่วนตัวในการซื้อโน้ตบุ๊กสำหรับทำงาน อีกทั้งความต้องการสวัสดิการด้านการเงินขึ้นอยู่กับลักษณะงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ทำงานด้านไอที และงานด้านออกแบบก่อสร้างมีความต้องการใช้จอมอนิเตอร์สำหรับการทำงานที่บ้าน ในขณะที่พนักงานด้านกฎหมายอยากได้เครื่องปริ้นเตอร์สำหรับการทำงานที่บ้าน และพนักงานด้านความปลอดภัยต้องการหูฟังและไมค์ที่ตัดเสียงรบกวนได้ ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกที่พนักงานต้องการขึ้นอยู่กับลักษณะงานของตนเองเป็นหลัก

ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ (Pimnara Hirankasi, 2565) ทำการศึกษา ถอดบทเรียน Work-from-Home ช่วงโควิด-19 สู่การทำงานที่ยืดหยุ่นในอนาคต พบว่าอุปสรรคสำคัญในการทำงานที่บ้าน ส่วนใหญ่มาจากการขาดทรัพยากรในการทำงาน โดยเฉพาะการขาดอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่บ้าน เช่น หน้าจอ ปริ้นเตอร์ เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 46 ซึ่งหากพนักงานมีอุปสรรค หรือพบปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่บ้าน ก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงานที่บ้าน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ธนิยา รุจนเวชช์, 2554) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จากการแพร่ ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มที่ผสมแอลกอฮอล์ พบว่าอุปสรรคในการทำงานที่บ้าน คือ ขาดอุปกรณ์ที่จำเป็นและปัญหาสุขภาพของพนักงานจากการทำงานที่บ้าน เช่น ขาดกล้องเว็บแคมที่มีคุณภาพในการประชุมออนไลน์ ไม่มีเก้าอี้ที่เหมาะสม ทำให้เกิดอาการปวดหลังจากการนั่งทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรจึงควรพิจารณา

สวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมในการทำงานที่บ้าน โดยมีนโยบายในการสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ทำงานเพื่อส่งเสริมให้ผลลัพธ์ในการทำงานดีขึ้น

จากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 4 เพื่อเสนอแนะสวัสดิการด้านการเงินเพิ่มเติมที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะสวัสดิการด้านการเงินช่วยสนับสนุนการทำงานที่บ้านเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กำหนดในแบบสอบถาม โดยพนักงานต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินในการปริ้นเอกสาร หรือเพื่อซื้อเครื่องปริ้นเตอร์สำหรับการทำงานที่บ้าน ซึ่งจากการสัมภาษณ์พนักงานด้านกฎหมายพบว่า มีความจำเป็นต้องจัดทำเอกสารต้นฉบับเพื่อขอต่อใบอนุญาตให้กับ กฟผ. ซึ่งไม่มีปริ้นเตอร์สำหรับการทำงานที่บ้าน จึงต้องเดินทางมาปริ้นเอกสารที่สำนักงาน อีกทั้งการเดินทางไปติดต่อหน่วยงานราชการในวันทำการหากต้องการรถรับ-ส่งของ กฟผ. จำเป็นต้องเดินทางจากบ้านมาขึ้นรถที่สำนักงาน ซึ่งใช้ระยะเวลาเดินทางมากกว่าเดิม จึงอยากให้ กฟผ. พิจารณาเบิกค่ารถโดยสารสาธารณะได้ เหมือนกับกรณีเดินทางปฏิบัติงานนอกสถานที่ ในด้านของพนักงานด้านความปลอดภัยมองว่าการจัดสวัสดิการด้านการเงินเป็นเรื่องที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เพราะต้องจัดสรรให้ทุกคน จึงมองว่าอุปกรณ์เสริมบางประเภท เช่น หูฟัง ไมค์ กล้องเว็บแคม กฟผ. สามารถสนับสนุนให้กับพนักงานได้เอง และหากมีการซื้อในจำนวนมากจะได้ในราคาที่ถูกลงกว่าให้พนักงานแต่ละคนซื้อเอง ส่วนการให้เงินสวัสดิการสำหรับซื้อโต๊ะ เก้าอี้ และจอเสริม มองว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นเฉพาะบุคคล สามารถสนับสนุนให้พนักงานเป็นกรณีไป โดยเฉพาะโรคที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น โรคออฟฟิศซินโดรม หมอนรองกระดูกเสื่อม เป็นต้น ให้พนักงานนำไปรับรองแพทย์มายื่น เพื่อขอเบิกเงินสวัสดิการไปซื้อโต๊ะหรือเก้าอี้ที่เหมาะสมต่อไป ซึ่งการที่พนักงานมีความต้องการมีแตกต่างกัน องค์กรสามารถใช้การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นเพื่อให้ตอบสนองความต้องการทั้งหมดอย่างแท้จริง

ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ (ณภัค อินทรานนท์, 2560) ศึกษาความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ แบ่งตามเจนเนอเรชัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเจนเนอเรชัน อายุงาน และลักษณะงานมีความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่นแตกต่างกัน ซึ่งการใช้สวัสดิการยืดหยุ่นจะทำให้พนักงานตอบสนองความต้องการของตัวเองได้ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและเกิดความเท่าเทียมในการจัดสวัสดิการ

## ข้อจำกัดของการวิจัย

ผู้วิจัยไม่สามารถจัดเก็บแบบสอบถามออนไลน์ได้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งไว้ 300 คน เนื่องจากการแจกแบบสอบถามออนไลน์ พนักงานบางส่วนรู้สึกไม่ปลอดภัยและไม่มั่นใจในการกดเข้าลิงค์ทำแบบสอบถามออนไลน์ เพราะกลัวเป็นลิงค์ปลอมของมิจฉาชีพ

## ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาจะพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่บ้านของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย คือ พนักงานบางส่วนยังไม่ได้รับโน้ตบุ๊กสำหรับการทำงานที่บ้าน ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่มีความสำคัญในการทำงานแบบผสมผสาน กฟผ. จึงควรสนับสนุนโน้ตบุ๊กและอุปกรณ์ที่จำเป็นอื่น ๆ ให้พนักงานทุกคนที่มีการทำงานแบบผสมผสาน รวมถึงจัดสวัสดิการในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เพื่อที่จะสนับสนุนในการซื้ออุปกรณ์ในการทำงานที่บ้าน ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับการทำงานที่สำนักงาน
2. กฟผ. สามารถนำผลการศึกษาคั้งนี้ ใช้ประกอบในการจัดสวัสดิการด้านการเงินให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในแต่ละลักษณะงาน และแต่ละบุคคล ในการสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน หรือช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน และรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้มากขึ้น
3. กฟผ. ควรมีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องของการจัดสวัสดิการ โดยการนำ Benchmarking เปรียบเทียบการจัดสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) กับองค์กรอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคล
4. กฟผ. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการยืดหยุ่น ทำการสำรวจ หรือศึกษาจากองค์กรอื่น ๆ เพื่อพิจารณาปรับปรุงรูปแบบสวัสดิการแบบตายตัว เป็นสวัสดิการยืดหยุ่น เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากขึ้น

## ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการ ในการวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ของพนักงานในแต่ละลักษณะงานจำนวนเท่า ๆ กัน เพื่อให้ผลการศึกษาด้านความต้องการของลักษณะมีความชัดเจนและเที่ยงตรงมากขึ้น

- ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสามารถศึกษาในมิติอื่น ๆ เพิ่มเติม ในด้านการบริหารงานบุคคลที่อาจสัมพันธ์กับการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน เนื่องจากสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งสัมพันธ์กับการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน เช่น ความผูกพันขององค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาเกี่ยวกับโรคที่เกิดจากการทำงานที่บ้าน หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจากการทำงานที่บ้าน เนื่องจากการทำงานที่บ้านมีพื้นที่ในการทำงานไม่สะดวกเท่ากับที่ทำงาน ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพตามมา โดยสามารถศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเรื่องสุขภาพให้กับพนักงานต่อไป



## บรรณานุกรม

- Baruch, Y., Nicholson, N., (1997). Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working. *Sage Journals Home, Volume 23*(Issue 2).
- OECD. (2020). Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? *Tackling Coronavirus (Covid-19) - Browse OECD Contributions*.
- Pimnara Hirankasi. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อ *Productivity* และ *Wellbeing* ของพนักงานกรุงศรี ถอดบทเรียน *Work-from-Home* ช่วงโควิด-19 สู่การทำงานที่ยืดหยุ่นในอนาคต. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/work-from-home-22>
- Worakan J. (2021). Hybrid Working กำลังจะมา แล้วออฟฟิศของเราเหมาะกับการทำงานแบบไหน? สืบค้นจาก <https://thematter.co/social/workplace/hybrid-working/156934>
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), ปีที่ 6(ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2559).
- ชนานันท์ ผุดเพชรแก้ว. (2562). การปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ช่อนกลิ่น พลอยมี และคณะ. (2564). รายงานเชิงหลักการ “Government Hybrid Working: Anywhere Anytime เพื่อฝันหรือทำได้จริง.
- ณภัค อินทรานนท์. (2560). ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ แบ่งตามเจเนอเรชัน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- ดวงพร บุญเม้ง. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน *Work from home* ของบุคลากรในภาครัฐ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์].
- เดชา เดชาวัฒน์ไพศาล. (2559). การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนิษา รุจนवेश. (2554). การศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน ระบาดเชื้อไวรัส COVID19 ( *Work From Home* ) จากการแพร่ ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มที่ผสมแอลกอฮอล์ มหาวิทยาลัยมหิดล].
- นริทธิ์ สุขอำไพจิตร. (2556). ความต้องการของประชาชนที่มีต่อการให้บริการ โครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลทับช้าง อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ]. สืบค้นจาก <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=128&group=21>
- ปิยฉัตร ศิริมาศทอง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานช่วงWFH และความท้าทายในการจัดการของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- พรสวรรค์ สีมันตร. (2519). การจัดการบริการสวัสดิการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.].

- มณฑิรา เทียนประสิทธิ์. (2564). ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (*Work from home*) ของกลุ่มคนทำงานในเขต กรุงเทพมหานครและ ปริมณฑลภายใต้สถานการณ์.โควิด-19 มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2561). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. In
- ลักขณา นุชอุดม. (2564). ทศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (*Work from home*) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 มหาวิทยาลัยมหิดล].
- วิชวิชัย งามละอ่อน. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ. สืบค้นจาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_9.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_9.html)
- วัลลา บุปผา. (2561). การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมผู้บริโภค. บริษัท ชีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศูนย์การวิจัยสิทธิกรไทย. (2564). *Work From Home* วิธีการทำงานยุคนี้ ที่ยังต้องหาจุดสมดุล. สืบค้นจาก <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/WFH-FB-04-08-21.aspx>
- สลักจิต กุ้ประกร. (2555). ความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- สหลักษณ์ บุญกาญจน์. (2559). ความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง(ระยอง) จำกัด มหาวิทยาลัยบูรพา].
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ETDA). (2563). *Work From Home* ภาครัฐ พร้อมใหม่ กับ *New Normal*. Retrieved from <https://www.eta.or.th/th/newsevents/pr-news/Work-From-Home-Government-Sector-Survey.aspx>
- สำนักวิจัยเศรษฐกิจและประเมินผล บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด. (ม.ป.ป.). ความหมายปรัชญา และหลักการเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน. รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน. สืบค้นจาก <http://nlrc.mol.go.th/research/PEHLQu7/05PEHLQu7.pdf>
- สิวลี สติธนุสรณ์. (ม.ป.ป.). ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (*Work from Home*) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2546). เอกสารคำสอนวิชา 230361 การบริหารงานบุคคล. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทา เลหาพันธ์. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ธนการพิมพ์.
- เสนาะ ดิยาว. (2545). การบริหารงานบุคคล. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอื้อมเดือน แก้วสว่าง และคณะ. (2564). รูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร, ปีที่ 9.





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

ภาคผนวก ก.  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานในรูปแบบผสมผสาน  
(Hybrid Working)

กรณีศึกษาสายงานรองผู้ว่าการบริหาร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย”

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

<b>ส่วนที่ 1</b> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 8 ข้อ
<b>ส่วนที่ 2</b> แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 12 ข้อ
<b>ส่วนที่ 3</b> แบบสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการเงิน	จำนวน 10 ข้อ
<b>ส่วนที่ 4</b> ข้อเสนอแนะ	จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. สถานภาพ  โสด  สมรส
3. เงินเดือน  15,000 – 35,000 บาท  30,501 – 50,000 บาท  
 50,0001 บาท ขึ้นไป
5. จำนวนผู้อยู่อาศัย  คนเดียว  2 – 3 คน  4 คนขึ้นไป
6. ลักษณะงาน  งานด้านบริหารบุคคล/อบรม  งานด้านกฎหมาย ระเบียบ  
 งานให้บริการทั่วไป/ขนส่ง  งานด้านจัดซื้อจัดจ้าง/พัสดุ  
 งานสนับสนุน/เลขานุการ  งานด้านไอที  
 งานด้านออกแบบก่อสร้าง  งานด้านการแพทย์  
 งานด้านความปลอดภัย
7. ระดับตำแหน่ง  4 – 6  7 – 9  10 ขึ้นไป
8. อายุงาน  1 – 10 ปี  10–20 ปี  21 ปีขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดคำตอบเดียว

โดยแบบสอบถามแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

คะแนน 1 = น้อยที่สุด    คะแนน 2 = น้อย    คะแนน 3 = มาก    คะแนน 4 = มากที่สุด

ส่วนที่ 2สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน		ระดับความคิดเห็น			
ลำดับ	หัวข้อ	1	2	3	4
บริบทที่อยู่อาศัย					
9	บ้านของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก เป็นต้น				
10	บ้านของท่านมีพื้นที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน มีความเป็นส่วนตัว				
11	บ้านของท่านไม่มีเสียงรบกวนระหว่างการทำงานที่บ้าน เช่น สมาชิกในครอบครัว สัตว์เลี้ยง เพื่อนบ้าน รถยนต์ เป็นต้น				
12	ท่านมีปัญหาสุขภาพจากการทำงานที่บ้าน เช่น ปวดเมื่อยจากการนั่งทำงาน คอ บ่า ไหล่ อาการออฟฟิศซินโดรม				
13	ท่านมีค่าใช้จ่ายในการซื้อโต๊ะ เก้าอี้ ที่ออกแบบตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomic Design) สำหรับการทำงานที่บ้าน				
14	ท่านมีค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น				
สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน					
15	กฟผ. ได้สนับสนุน Hardware ที่จำเป็นในการทำงานที่บ้าน ให้กับพนักงานทุกคน เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก เป็นต้น				
16	กฟผ. ได้สนับสนุน Software ที่จำเป็นต่อลักษณะงานเพียงพอ สำหรับการทำงานที่บ้าน				
17	ท่านมีอินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพและรวดเร็ว สำหรับการทำงานที่บ้าน				
18	ท่านจำเป็นต้องใช้หูฟัง และ/หรือไมค์ที่ตัดเสียงรบกวนในการประชุมออนไลน์ สำหรับการทำงานที่บ้าน				
19	ท่านจำเป็นต้องใช้กล้องเว็บแคมในการประชุมออนไลน์ สำหรับการทำงานที่บ้าน				
20	ท่านจำเป็นต้องใช้จอมอนิเตอร์เสริม (Second Monitor) สำหรับการทำงานที่บ้าน				

## ส่วนที่ 2 สวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดคำตอบเดียว

โดยแบบสอบถามแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

คะแนน 1 = น้อยที่สุด    คะแนน 2 = น้อย    คะแนน 3 = มาก    คะแนน 4 = มากที่สุด

### สวัสดิการด้านการเงิน ของ กฟผ. ในปัจจุบัน

1. เงินกู้กรณีจำเป็น
2. เงินยืม/เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร
3. เงินช่วยเหลือบุตร
4. เงินช่วยเหลือประสบสาธารณภัย
5. โบนัส
6. ค่าคลอดบุตร
7. ค่าชดเชย
8. ค่าทำศพ
9. การให้กู้เงินเพื่อซื้อรถจักรยานยนต์
10. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานฯ
11. ทูพลาภาพนอกหน้าที่
12. ประสบอันตราย/เจ็บป่วยในหน้าที่
13. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
14. กองทุนสวัสดิการ
15. กองทุนสงเคราะห์

ส่วนที่ 3 สวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน		ระดับความคิดเห็น			
		1	2	3	4
21	จากข้อมูลข้างต้น ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการเงิน กฟผ. ในปัจจุบัน				
22	ท่านคิดว่าการให้เงินสนับสนุนค่าใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บ้านเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น				
23	ท่านต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินเพื่อซื้อโต๊ะ เก้าอี้ ที่ออกแบบตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) สำหรับการทำงานที่บ้าน				
24	ท่านต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค สำหรับการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น				

25	ท่านต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินค่าอินเทอร์เน็ต สำหรับการทำงานที่บ้าน				
26	ท่านต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินเพื่อซื้อหูฟังและ/หรือไมค์ที่ตัด เสียงรบกวน และ/หรือ กล้องเว็บแคม สำหรับการทำงานที่บ้าน				
27	ท่านต้องการให้ กฟผ. สนับสนุนเงินเพื่อซื้อจอมอนิเตอร์ (Second Monitor) สำหรับการทำงานที่บ้าน				
28	หาก กฟผ. มีสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น				
29	หาก กฟผ. มีสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน จะทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน				
30	หาก กฟผ. มีสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน จะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตดีขึ้น				

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

## ภาคผนวก ข.

### ประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

ความเห็นของพนักงานในสังกัดรองผู้ว่าการบริหาร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีต่อความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) โดยมีประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

#### ประเด็นที่ 1 การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ?
2. ท่านต้องการให้ กฟผ. ช่วยเหลือหรือสนับสนุนอะไรบ้าง สำหรับการทำงานที่บ้าน ?

#### ประเด็นที่ 2 สวัสดิการด้านการเงินของ กฟผ.

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการเงินของ กฟผ. ในปัจจุบัน ?
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการให้เงินสนับสนุนค่าใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับการทำงานที่บ้าน ?

#### ประเด็นที่ 3 ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินที่สนับสนุนการทำงานในรูปแบบผสมผสาน

1. ท่านมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินใดบ้างที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ?

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวฝากฝัน จันทร์แสงดี
วัน เดือน ปี เกิด	3 มกราคม 2535
สถานที่เกิด	สมุทรสงคราม
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2556 : ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	532 ซอยกาญจนาภิเษก 008 ถนนกาญจนาภิเษก แขวงบางแค เขตบางแค กรุงเทพฯ 10160



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY