

คุณลักษณะของงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
ของบุคลากรภายในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
JOB CHARACTERISTICS AND COLLEAGUE RELATIONSHIP
AFFECTING PERSONAL'S ORGANIZATION COMMITMENT THROUGH
INDEPENDENT ORGANIZATION IN BANGKOK DISTRICT

ปวีณา ธาดากิจวรคุณ

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Paveena Tadakijvorakhun

Email: 6514060035@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อคุณลักษณะของงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความผูกพันองค์กร (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของคุณลักษณะของงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่มีต่อความผูกพันองค์กร (3) เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านที่มีต่อความผูกพันองค์กร และ (4) เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่มีปัจจัยแต่ละด้านต่อความผูกพันองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 ตัวอย่างจำนวน 30 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (พหุคูณ) ทั้งนี้ การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม ค่อนข้างเห็นด้วย ต่อ คุณลักษณะของงาน ในขณะที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าในส่วนของคุณลักษณะของงาน บุคลากรขององค์กรค่อนข้างเห็นด้วย ในเรื่องด้านความท้าทายของงาน ด้านงานเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน ในส่วนของ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่าบุคลากรขององค์กร เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่อง ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร นอกจากนี้ ในส่วนของ ความผูกพันต่อองค์กร พบว่าบุคลากรขององค์กร เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่อง ด้านการ

กล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี และด้านความยินดีในการสนับสนุนองค์กร ในขณะที่ ค่อนข้างเห็นด้วยในเรื่อง ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์อธิบายได้ว่า คุณลักษณะของงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณลักษณะของงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The Purposes of this study were to (1) survey and summarize the opinions of people within their organizations in Bangkok area towards Job characteristics, Colleagues relationships, and Organization commitment, (2) analyze and summarize the impact of Job characteristics, Colleagues relationships, and Organization commitment, (3) analyze and summarize each factor that impact on Organizational commitment, and (4) analyze and summarize the difference size of impact that each factor has towards Organizational commitment. The 30 samples including staff working at the organizations in Bangkok area Were selected by using convenient random sampling method, regardless of probability basis. The administered questionnaire was approved for its content validity by the three experts. The Cronbach's alpha coefficient indicated that its reliability value was 0.986. Regarding data analysis, the descriptive statistics covering frequency, percentage, mean, standard deviation; as well as the inferential statistics performed by employing multiple regression analysis: MRA were used. Additionally; the hypothesis was examined at 0.05 level of statistical significance.

In overall, the research results were revealed that the respondents rather agreed toward Job characteristics. Moreover, it was found that the respondents strongly agreed toward Colleague relationship. In terms of Job characteristics, it was found that the respondents rather agreed towards the challenge of the job, the development of potential, and the freedom of work. In terms of Colleagues relationship, it was found that the respondents strongly agreed towards relationship with colleagues, relationship with supervisor, and relationship with organization. Furthermore, in terms of Organization commitment, it showed that the respondents strongly agreed towards talking good about organization and willingly supporting the organization. Moreover, the respondents rather agreed towards the existence of the organization. Finally, analyzing the factors that impact on Organizational commitment the results showed that Job characteristics and Colleagues relationship have a direct impact consecutively at 0.05 level of statistical significance.

Keyword: Job characteristics, Colleagues relationship, Organization commitment

บทนำ

ความผูกพันองค์กร เป็นเหมือนกุญแจสำคัญของความสำเร็จองค์กร เมื่อภายในองค์กรมีความผูกพันกันสูงมากจะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยที่สำคัญของความผูกพันองค์กรคือบุคลากรภายในองค์กรมีความรู้สึกที่ดี และพร้อมอุทิศตนเพื่อผลักดันองค์กร ในทางกลับกันเมื่อบุคลากรมีความผูกพันในองค์กรต่ำเกินไป อาจส่งผลเสียต่อองค์กรในหลายๆ มิติ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีความสามารถถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าอย่างยิ่งต่อองค์กร และการฝึกฝนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีศักยภาพตามที่องค์กรต้องการนั้น ต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ การลาออกของบุคลากรด้วยเหตุอันไม่สมควรนั้น ส่งผลกระทบต่อองค์กรในหลายด้าน (Bartol & Martin, 1983) และผลกระทบนั้นย่อมส่งผลถึงเป้าหมายขององค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม อย่างไรก็ตาม องค์กรดังกล่าวให้ความตระหนักเป็นอย่างดีถึงความผูกพันองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันที่เกิดขึ้น

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เพื่อเป็นการยืนยันการขยายผล และการสรุปผลให้กับการศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะของงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภายในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้ตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

ดังนั้น ปัญหาการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยปัญหาดังต่อไปนี้

1. บุคลากรภายในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ ความผูกพันองค์กร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กับความผูกพันองค์กร มีหรือไม่ในลักษณะดังต่อไปนี้
 - 2.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลต่อ/ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร หรือไม่
 - 2.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในลักษณะทางตรงหรือทางอ้อม
 - 2.3 ในกรณีที่มิอิทธิพลต่อกันปัจจัยแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อคุณลักษณะของงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความผูกพันองค์กร

2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของคุณลักษณะของงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่มีต่อความผูกพันองค์กร

3. เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านที่มีต่อความผูกพันองค์กร

4. เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่มีปัจจัยแต่ละด้านต่อความผูกพันองค์กร

ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้เนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องต่อไปนี้

1. การอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม การพิจารณาการวัด และการใช้มาตรวัดที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ทางสถิติ

2. การศึกษาที่สนับสนุน และอธิบายถึงอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดที่แสดงถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปร การนำเสนอและการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้ จะส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะใด กล่าวคือ (1) จะส่งผลหรือไม่และ (2) จะส่งผลไปในเชิงบวกหรือเชิง ในที่นี้ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. คุณลักษณะของงาน
2. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง ในที่นี้ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันองค์กร

ตัวแปรตามที่กล่าวมาข้างต้น จะนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกัน ดังนี้

1. การส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกันระหว่างคุณลักษณะของงานกับความผูกพันองค์กร
2. การส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกันระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับความผูกพันองค์กร

ขอบเขตการใช้สถิติ

สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัว และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ(แบบสอบถาม)

สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอย เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่กำลังกล่าวไว้ข้างต้นในเรื่องของตัวแปรแต่ละประเภท

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนานโยบายการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากร โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่อง การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน รูปแบบการทำงานที่สร้างประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่องาน และการสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานภายในองค์กร ให้เกิดความรักความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน เพื่อดำเนินงานภายใต้ภารกิจขององค์กรในเป้าหมายเดียวกัน

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่าง ๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นกรอบความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะของงาน

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ, (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง กรอบความคิดที่พนักงานมีต่องานของตน ทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในงาน ทราบข้อมูลรายละเอียดของงานในแง่มุมต่าง ๆ ทั้งโครงสร้าง ความสำคัญและคุณค่าของงานที่สอดคล้องต่อความรู้ความสามารถของพนักงาน

อัญมณี ศรีประหลาด, (2564) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณลักษณะของงานไว้ว่า หมายถึง การรับรู้คุณลักษณะของงานที่ตนปฏิบัติอยู่ มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ศึกษามาข้างต้น มาเป็นกรอบแนวคิด โดยงานวิจัยครั้งนี้ คุณลักษณะของงาน หมายถึง รูปแบบหรือลักษณะของงานทั้งหมดที่มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่พนักงานได้รับมอบหมาย ลักษณะงานที่พนักงานสามารถออกแบบการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระสามารถเพิ่มทักษะในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะงาน 3 มิติ คือ 1) ความมีอิสระในการทำงาน 2) ความท้าทายของงาน 3) งานเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ภัทรพร อูระวงษ์, (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไว้ว่า หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรและการทำกิจกรรมกับบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกันเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์

นันทพร ทองลิ่ม, (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การแลกเปลี่ยนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบทบาทในที่ทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ศึกษามาข้างต้น มาเป็นกรอบแนวคิด โดยงานวิจัยครั้งนี้ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การแลกเปลี่ยนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบทบาทในที่ทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงความสัมพันธ์ที่ีระหว่างหัวหน้างาน ช่วยเหลือและสนับสนุน ให้คำแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 3 มิติ คือ 1) การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 2) การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) การมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร

ความผูกพันองค์กร

ศราวุธ โภชนะสมบัติ, (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่เหนี่ยวรั้งให้อยู่ในองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะด้วยกัน คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ

สมจิตร จันทรเพ็ญ, (2557) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับในองค์การ

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรที่ศึกษามาข้างต้น มาเป็นกรอบแนวคิด โดยงานวิจัยครั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มี

ต่อองค์กรในเชิงบวก เมื่อมีบทสนทนาร่วมกับผู้อื่น ก็จะพูดถึงหรือกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอ รู้สึกว่าองค์กรให้ความมั่นคง รู้สึกยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กร 3 มิติ คือ 1) การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี 2) การดำรงอยู่ในองค์กร 3) ความยินดีในการสนับสนุนองค์กร

ความสัมพันธ์/ การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปร คุณลักษณะของงาน กับตัวแปร ความผูกพันองค์กร

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

นภัสสร พรหมเขียว, (2565) ได้อธิบายถึงผลที่เกิดจากการคุณลักษณะของงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไว้ว่า เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานทุกคนในหน่วยงานช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

ชนิกานต์ กระแก้ว, (2560) ได้อธิบายถึงผลที่เกิดจากการคุณลักษณะของงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไว้ว่า เมื่อบุคลากรมีแนวโน้มต่อความผูกพันองค์กรสูงขึ้น ถ้าได้รับโอกาสหรือหรือความไว้วางใจให้อำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาคือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่าง คุณลักษณะของงาน กับความผูกพันองค์กร จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานส่งผลต่อ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภายในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นภัสสร พรหมเขียว (2565) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรเปรียบเทียบกับระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และปัจจัยด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์/การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปร การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กับตัวแปร ความผูกพันองค์กร

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จรรยา ห่วงเทศ, (2558) ได้อธิบายถึงผลที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไว้ว่า เมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะสร้างความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ดีในทางบวกต่อองค์กร

ชยุตม์ เต็มทองทศ, (2565) ได้อธิบายถึงผลที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไว้ว่า เมื่อมีการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือและร่วมกันแก้ไขปัญหาของงานให้สำเร็จลุล่วง

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาคือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่าง การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กับความผูกพันองค์กร จึงสรุปได้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรภายในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

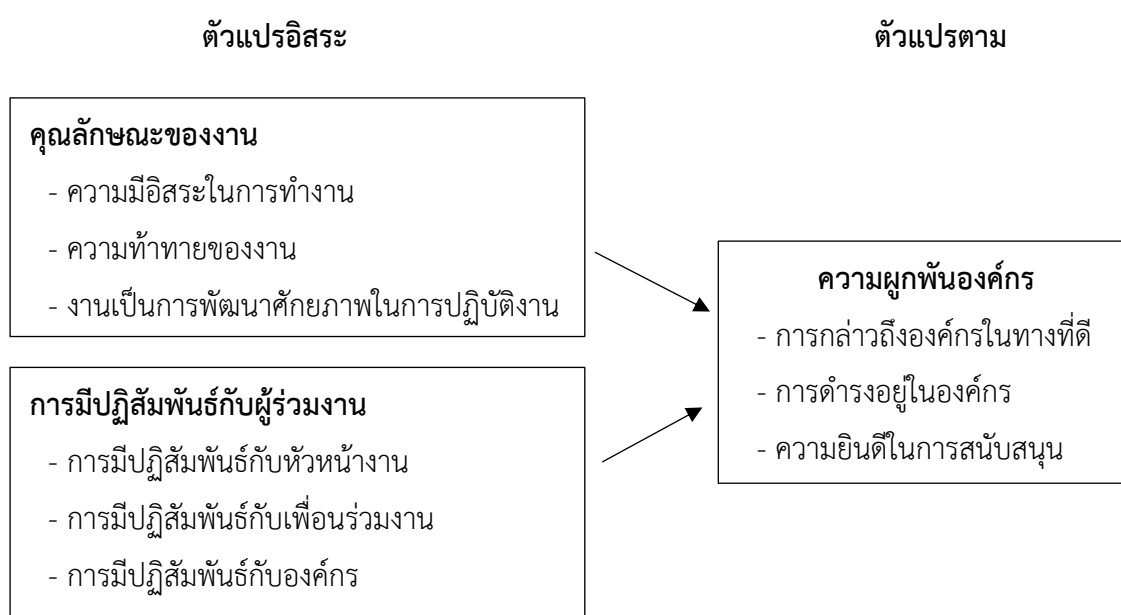
จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ, (2559) ได้อธิบายถึงผลที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไว้ว่า เมื่อต้องทำงานเป็นทีม ร่วมกันตัดสินใจ ช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในทีม ทำให้การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในองค์กรดี ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

วรรณ อารณ, (2557) ได้อธิบายถึงผลที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไว้ว่า ถ้าการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ดี เพื่อนร่วมงานคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้การทำงานประสบความสำเร็จ จะเกิดความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่มีต่อความผูกพันองค์กร สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลกระทบต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าความผูกพันองค์กรเกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในลักษณะการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ยอมรับและให้เกียรติกัน เปรียบเสมือนการสร้างสัมพันธ์อันดีในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

กรอบแนวคิด

ภาพที่ 1 : ภาพแสดงเส้นทางของความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร



จากการศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 : คุณลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

สมมติฐานที่ 2 : การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูล โดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

1. เป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่และเป็นบุคลากรภายในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน
3. เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานภายในองค์กร

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 2,081 คน ข้อมูลจากรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประจำปี 2566

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะถูกเลือกจากประชากรที่มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ล่วงหน้าตามที่ระบุไว้ข้างต้น เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างเนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวนมาก แต่ผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณและบุคลากรที่จะใช้ในการเข้าถึง และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. พิจารณาคูณสมบัติของตัวอย่างจากคุณสมบัติของประชากรตามที่ระบุไว้ข้างต้น
2. กำหนดขนาดหรือจำนวนตัวอย่างซึ่งในที่นี้เป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1971) จะได้ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 336 ตัวอย่าง แต่ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 400 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่เกิดจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. การเลือกตัวอย่างในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจความคิดเห็นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงความเป็นสิ่งในนี้ที่ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง
4. การดำเนินการเข้าถึงตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอทราบจำนวนสายงาน และจำนวนบุคลากรของแต่ละสายงานจากหน่วยงาน เพื่อนำมาแบ่งสัดส่วนของจำนวนบุคลากรของแผนกเหล่านั้น ที่จะได้รับการสุ่มโดยใช้แบบเจาะจง จำนวน 6 สายงาน

เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับที่ดำเนินการอยู่นี้ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น ดังมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือ คือ

ที่มาของเครื่องมือ

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน
3. คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
4. คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง สายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “คุณลักษณะของงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อขอความเห็นที่เรียกว่าวิธีการ IOC ซึ่งผลสรุปของการตรวจสอบในเรื่องนี้ ได้ค่ามากกว่า 0.5 ถือว่า ผ่านเกณฑ์

การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00 ซึ่งในที่นี้ได้ค่าค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.986 ถือว่าผ่านเกณฑ์

สรุป และอภิปรายผล

สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.4 โดยมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 49.9 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53 ซึ่งมีตำแหน่งเป็นพนักงาน ร้อยละ 81.1 และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสายงานกิจการภูมิภาค ร้อยละ 25.9 ในขณะที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ที่ 4 – 6 ปี ร้อยละ 41.2 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 25,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 62.8

สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

1. ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่อนข้างเห็นด้วยต่อเรื่องความท้าทายของงาน ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.61) รองลงมา ได้แก่ เรื่องงานเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.70) และ เรื่องความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.82)

2. ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.68) รองลงมา ได้แก่ เรื่องการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.86) และเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.75)

3. ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อเรื่องการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.75) รองลงมา ได้แก่ เรื่องความยินดีในการสนับสนุนองค์กร ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.73) และการดำรงอยู่ในองค์กร ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.92) ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่อนข้างเห็นด้วยต่อเรื่องการดำรงอยู่ในองค์กร

4. ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของอิทธิพลที่มีต่อปัจจัยแต่ละด้านที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภายในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภายในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: ความสัมพันธ์ในลักษณะที่ส่งผลต่อกันระหว่างคุณลักษณะของงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ตัวแปรที่ส่งผล	b	beta	t	P-Value (Sig)
คุณลักษณะของงาน	0.36	0.30	5.22	0.00*
การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.57	0.47	8.35	0.00*

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันองค์กร

ค่าสถิติ : R-square = 0.53, df = 2, 414 F = 237.95, $P \leq 0.05^*$

คำอธิบาย

ผลการศึกษาตามตารางที่ 1 อธิบายได้ว่า โดยภาพรวมตัวแปรที่ส่งผลทั้งสองตัวรวมกันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กร คิดเป็นร้อยละ 53 ($R^2 = 0.53$) อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรที่ส่งผลทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ($F = 237.95$, $P \leq 0.05$) ทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรที่ส่งผลแต่ละตัวยังพบอีกว่า ตัวแปรที่ส่งผลแต่ละตัวส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่ามีความต่ำกว่า 0.05 ในขณะเดียวกันยังพบว่าตัวแปรที่ส่งผลแต่ละตัวส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ ตัวแปรที่ส่งผลด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุด ($\beta=0.47$) ตามด้วยตัวแปรที่ส่งผลด้านคุณลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ($\beta=0.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การที่องค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ต้องการให้เกิดความผูกพันองค์กรที่บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือ คุณลักษณะของงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องคุณลักษณะของงานนั้น สิ่งที่องค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาคุณลักษณะของงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันองค์กรมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความท้าทายของงาน งานเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และความมีอิสระในการทำงานเป็นสามลำดับแรก อย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่องค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญในเรื่องคุณลักษณะของงานในรายมิติมีดังนี้

1) ด้านความท้าทายของงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ต้องมีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ งานมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ และงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้รู้สึกกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2) ด้านงานเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีวิธีการทำงานที่ซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเสมอ ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความหลากหลาย ทำให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เป็นงานที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

3) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้นำความรู้ความสามารถมาใช้อย่างอิสระ งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถใช้วิจารณ์ญาณและความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นอิสระ งานมีอิสระในการตัดสินใจในการจัดการกับวิธีการทำงานและแก้ปัญหาของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้ สามารถกำหนดวิธีการทำงานและระยะเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง และนโยบายการทำงานส่วนใหญ่ของหน่วยงาน ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน

3. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์กับร่วมงานนั้น สิ่งที่ต้องครีเอตสรรหาหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาการมีปฏิสัมพันธ์กับร่วมงานให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันองค์กรมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรเป็นสามลำดับแรก อย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่ต้องครีเอตสรรหาหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญในเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์กับร่วมงานในรายมิติดังนี้

1) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กรเพื่อให้เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือกันในการทำงาน สร้างความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อนร่วมงานดูแลเอาใจใส่และให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศให้เพื่อนร่วมงานแต่ละแผนกสามารถติดต่อประสานงานด้วยความเข้าใจ และให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ และเพื่อนร่วมงานในการยอมรับและยกย่องในความสามารถ และแนวความคิด

2) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกว่าหัวหน้างานให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานเป็นกันเองและให้ความสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน หัวหน้างานเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำงาน และกระตุ้นให้หัวหน้างานช่วยสนับสนุนและรับผิดชอบต่อการดำเนินงานเมื่อเกิดปัญหา

3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร ควรให้ความสำคัญในความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนพิเศษ/มีบทบาทสำคัญต่ออนาคตขององค์กร การสร้างความรู้สึกว่างานมีความสำคัญต่อองค์กร สร้างความรู้สึกว่าการทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังเพื่อให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น สร้างความรู้สึกให้เกิดการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าบุคลากรมีส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงานในองค์กร

4. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณาอีกประการหนึ่งในการพิจารณาให้มีความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาความผูกพันขององค์กรให้แก่บุคลากร ได้แก่ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ความยินดีในการสนับสนุนองค์กร และการดำรงอยู่ในองค์กรเป็นสามลำดับแรก อย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่องค์กรอิสระแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในรายมิติมีดังนี้

1) ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ควรให้ความสำคัญในเรื่องการกล่าวถึงองค์กรโดยให้ความรู้สึกภาคภูมิใจและยินดีเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี สร้างความรู้สึกให้เกิดความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ สร้างความรู้สึกให้บุคลากรพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเมื่อสนทนากับผู้อื่น พร้อมทั้งจะแก้ไขข้อด้อยที่เกิดขึ้นกับองค์กร และสร้างความภาคภูมิใจและยินดีเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี

2) ความยินดีในการสนับสนุนองค์กร ควรให้ความสำคัญในเรื่องการกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาวิธีการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลงานที่มีคุณภาพ ทำให้บุคลากรอยากทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร สร้างความรู้สึกให้การทำงานให้พร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนองค์กร กระตุ้นให้เกิดการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการสนับสนุนองค์กร และทำให้บุคลากรรู้สึกยินดีให้ความช่วยเหลือกับองค์กรในทุกด้าน แม้ว่าจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม

3) การดำรงอยู่ในองค์กร ควรให้ความสำคัญในเรื่องสร้างความรู้สึกว่าตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรแห่งนี้ สร้างความรู้สึกให้บุคลากรยินดีที่จะอยู่ในองค์กรจนเกษียณ สร้างความรู้สึกว่าว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะไม่ออกองค์กรเดิม ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม และสร้างการดำรงอยู่ในองค์กรต่อบุคลากรว่าจะรู้สึกผิดถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

1.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านี้

1.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

3.2 ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208. มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ชนิกานต์ กระแก้ว. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค : กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนทรัพยากรมนุษย์, สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ.
- ชยุตม์ เต็มทองทศ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home). มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ.
- ชาติรี จักรณารายณ์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, คณะรัฐศาสตร์, สาขารัฐประศาสนศาสตร์.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะรัฐศาสตร์, สาขารัฐประศาสนศาสตร์.
- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงานผ่านความสุขในการทำงาน. มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย.
- ภัทราพร อรุณวงษ์. (2563). ทักษะการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, คณะบัญชี.
- วรรณภา อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. มหาวิทยาลัยเกริก, คณะรัฐศาสตร์, สาขารัฐประศาสนศาสตร์.
- ศรารุณ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ศุจินันท์ เจนจิตศิริ. (2563). คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะมนุษยศาสตร์, สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันของพนักงานของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาการบริหารพัฒนาลังคม.
- อัญมณี ศรีประหลาด. (2564). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการ.