

การเพิ่มคุณค่างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร
JOB ENRICHMENT'S IMPACT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF TECHNOLOGICAL BUSINESS EMPLOYEES IN BANGKOK

จณิสตา วิจิตร

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคาแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Janista Wijit

Email: 6714060013@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา การเพิ่มคุณค่างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 อายุช่วงอายุ 22-30 ปี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 ประสบการณ์การทำงานช่วง 2-5 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาทจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 การเพิ่มคุณค่าที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเพิ่มคุณค่างานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และพบว่า

การเพิ่มคุณค่างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความสำคัญของงานส่งผลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ, ด้านความรับผิดชอบงาน และด้านความหลากหลายของทักษะ ส่วนด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การเพิ่มคุณค่างาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บริษัทกลุ่มเทคโนโลยี

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study job enrichment's impact on the organizational commitment of employees in the technological business sector in Bangkok, and 2) to investigate the relationship between job enrichment and organizational commitment among these employees. The sample consisted of 400 employees in the technological business sector in Bangkok, selected using a questionnaire as the data collection tool. Data analysis was performed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted through Pearson Correlation and Multiple Regression Analysis.

The findings revealed that the majority of the 400 respondents were female, 247 people amounting to 61.8%, aged between 22–30 years, 231 people amounting to 57.8%, graduated with a bachelor's degree, 285 people amounting to 71.3%, had 2–5 years of work experience, 156 people amounting to 39.0%, and earned an average monthly income of 15,001–25,000 Baht, 161 people amounting to 40.3%. The overall level of job enrichment impacting organizational commitment was at the highest level. Regarding organizational commitment, the overall level was high.

Hypothesis testing indicated that all aspects of job enrichment had a positive relationship with organizational commitment at a 0.01 level of statistical significance. Furthermore, the multiple regression analysis showed that Task Significance had the greatest impact on organizational commitment, followed by Autonomy, Task Identity, and Skill Variety. Conversely, Feedback did not significantly affect organizational commitment at the 0.05 level of significance.

Keywords: Job Enrichment, Organizational Commitment, Technological Business

บทนำ

ภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงเชิงพลิกผันทางเทคโนโลยี (Technology Disruption) ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง ส่งผลกระทบโดยตรงต่อรูปแบบการดำเนินงานและโครงสร้างทางเศรษฐกิจทั่วโลก องค์กรธุรกิจในทุกอุตสาหกรรม ทั้งอาหาร ยานยนต์ และอิเล็กทรอนิกส์ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระบวนการทำงานไปสู่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ หรือการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

(Digital Transformation) เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยี บริการดิจิทัล และซอฟต์แวร์ในประเทศไทยเติบโตเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาในมิติด้านพื้นที่ พบว่ากรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางสำคัญของการจ้างงานในกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยี โดยมีจำนวนผู้อยู่ในกำลังแรงงานสูงถึง 5.61 ล้านคน ซึ่งสะท้อนถึงความหนาแน่นของแรงงานในกิจการด้านบริการและสารสนเทศที่สูงที่สุดในประเทศ อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางการขยายตัวทางธุรกิจ องค์กรกลับประสบปัญหาสำคัญคืออัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate) ในสายงานดิจิทัลที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วไปถึงร้อยละ 9 หรือคิดเป็นสัดส่วนเกือบร้อยละ 20. โดยเฉพาะในตำแหน่งด้านการพัฒนาระบบและงานทักษะเฉพาะทาง ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลระดับยุทธศาสตร์ที่ทุกองค์กรต่างต้องการแข่งขันชิงในสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง (War for Talent)

ปัญหาการลาออกดังกล่าวไม่ได้เกิดจากการแข่งขันในตลาดแรงงานเพียงอย่างเดียว แต่มีความเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับประสบการณ์ในการทำงาน หากพนักงานต้องทำงานภายใต้ภาระงานที่มากขึ้นหรือลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงเร็ว จนไม่สามารถรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงานที่รับผิดชอบ ย่อมส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง ดังนั้นการออกแบบงานที่เหมาะสมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ลดความตั้งใจในการลาออก และส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดการเพิ่มคุณค่างาน (Job Enrichment) ของ Hackman et al. (1975) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer et al. (2002) ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน สภาพทางจิตใจ และการตัดสินใจของผู้ของพนักงาน

จากข้อมูลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการเพิ่มคุณค่างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์งานบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของพนักงานตลอดจนเป็นแนวทางให้กับบริษัทในกลุ่มธุรกิจอื่นๆ นำไปปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเพิ่มคุณค่างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. การเพิ่มคุณค่างานด้านความหลากหลายของทักษะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. การเพิ่มคุณค่างานด้านความรับผิดชอบงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร

3. การเพิ่มคุณค่างานด้านความสำคัญของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร
4. การเพิ่มคุณค่างานด้านความเป็นอิสระและอำนาจการตัดสินใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร
5. การเพิ่มคุณค่างานด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาการเพิ่มคุณค่างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. การเพิ่มคุณค่างาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ และด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

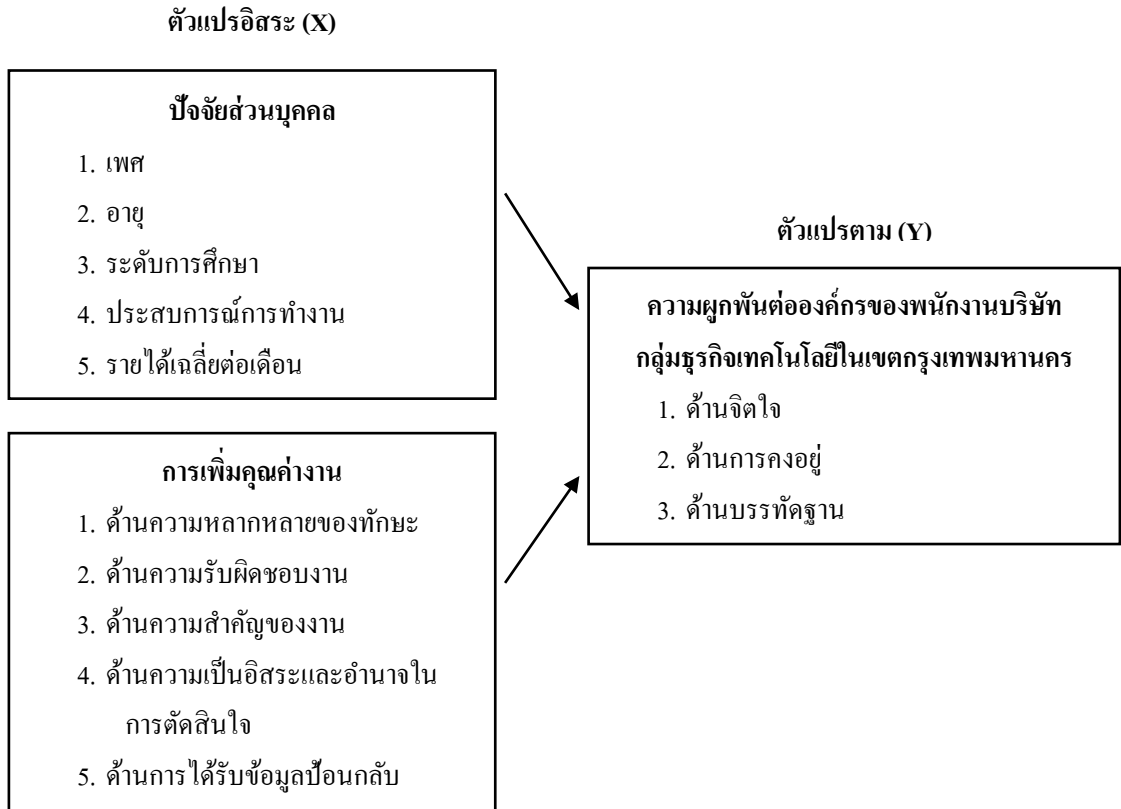
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีเป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบประชากร ซึ่งใช้สูตรกำหนดขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ – เมษายน 2569

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการออกแบบงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานได้
2. สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสนับสนุนการกำหนดนโยบายและการวางกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของพนักงาน
3. สามารถเป็นแนวทางให้กับบริษัทในกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ นำไปปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เอื้อต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานได้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเพิ่มคุณค่างาน (Job Enrichment)

ทฤษฎีลักษณะงานของ Hackman et al. (1975) ซึ่งมุ่งเน้นการออกแบบงานใหม่เพื่อสร้างแรงจูงใจภายใน ทฤษฎีนี้ระบุว่าแรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานเกิดสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการ คือ การรับรู้ความหมายของงาน, การรับรู้ความรับผิดชอบ และการรับรู้ผลลัพธ์ของการทำงาน โดยมีองค์ประกอบงาน 5 ด้านที่เป็นคุณูแจสำคัญ ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้านร่วมกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ศักยภาพได้

อย่างเต็มที่ ด้านความรับผิดชอบงาน (Task Identity) ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องและมีความสมบูรณ์ในตัวเอง พนักงานได้ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบจนเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน ด้านความสำคัญของงาน (Task Significance): ลักษณะงานที่มีบทบาทช่วยให้บริษัทบรรลุเป้าหมาย และส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อชีวิตหรือการทำงานของผู้อื่น ด้านความเป็นอิสระและอำนาจการตัดสินใจ (Autonomy) ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้วางแผนและเลือกวิธีทำงานด้วยตนเอง รวมถึงมีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบความถูกต้องและเห็นความคืบหน้าของงานได้ด้วยตนเอง ทำให้รับรู้ผลการทำงานได้ทันที

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer et al. (2002) ซึ่งอธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นโครงสร้างเชิงพหุมิติ ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ดังนี้ ด้านจิตใจ (Affective Commitment) สภาวะความผูกพันทางอารมณ์ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และการยอมรับเป้าหมายของบริษัท พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้สูงจะตัดสินใจอยู่ต่อเพราะต้องการจะอยู่ ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) สภาวะการรับรู้ถึงต้นทุนหรือสิ่งที่จะสูญเสียไปหากลาออกจากบริษัท พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้สูงจะตัดสินใจอยู่ต่อเพราะรู้สึกจำเป็น และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) สภาวะการรับรู้ถึงความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ทางจริยธรรมที่จะต้องตอบแทนบริษัท พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้สูงจะตัดสินใจอยู่ต่อเพราะรู้สึกว่ามันเป็นสิ่งที่ควรทำ

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยี

ประเทศไทยมีการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบผ่านพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันจนก้าวขึ้นสู่ลำดับที่ 3 ในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน และลำดับที่ 41 ของโลก ปัจจัยสนับสนุนที่โดดเด่นคือการมีฐานผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตผ่านโทรศัพท์มือถือสูงถึงร้อยละ 75.3 และมูลค่าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่สูงถึง 2.52 ล้านล้านบาท นอกจากนี้อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์และดิจิทัลคอนเทนต์ยังมีมูลค่ารวมกว่า 70,000 ล้านบาท ส่งผลให้บุคลากรสายเทคโนโลยีถูกจัดเป็นทรัพยากรบุคคลระดับยุทธศาสตร์ที่มีมูลค่าสูงและเป็นที่ต้องการอย่างมากในตลาดแรงงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐนิชา สมฤทธิ์ (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่าระดับลักษณะงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความอิสระในการทำงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านงานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความหลากหลายในการทำงาน

อัญมณี ศรีปลาด (2564) ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน รวมถึงด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านความสำคัญของงาน และอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก 2 ด้าน คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านความอิสระในการตัดสินใจงาน

ประภัทสรณ์ ชำนาญเวช (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า, ด้านความสำคัญของงาน, ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของพนักงาน โดยรวมตามลำดับ

ปริยาภรณ์ เวชประเสริฐ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทค้าปลีกแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม พบว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความรับผิดชอบทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ต้องรับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ สามารถมองเห็นทุกๆ ขั้นตอนของการทำงานโดยตลอด งานเปิดโอกาสให้ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์และหากงานในความรับผิดชอบของไม่สำเร็จจะเกิดผลกระทบต่องานในส่วนอื่น ซึ่งมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในทุกข้อ

เพชรวิภา ช่างเก็บ (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Z ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กร ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร ภาพรวมของ ความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเหมือนกันทุกด้าน ทั้งด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

ประภัตรวี สุทธิไส และชชาติยา นิลพลับ (2567) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะ

ชูดา ศรีศศลักษณ์ และชวนชื่น อัคระวงษ์ชา. (2568) ได้ทำการศึกษาบทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด ผลการวิจัยพบว่าความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญ และความมีอิสระในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมายและความตั้งใจคงอยู่

Patchara Popaitoon (2022) ได้ทำการศึกษา "Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำคัญของงาน มีอิทธิพลต่อความหมายของงานมากที่สุดและส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ของพนักงานเจนเนอเรชัน Z รองลงมาคือด้านความเป็นอิสระในการทำงาน, ด้านความหลากหลายของทักษะและด้านความสำคัญของงาน ในขณะที่ด้านข้อมูลย้อนกลับจากงาน (task feedback) ไม่ส่งผลต่อความหมายของงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน แต่ในทางกลับกันด้านอัตลักษณ์ของงาน (task identity) พบว่าส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ แต่ไม่ส่งผลต่อการรับรู้ความหมายของงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานครที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ของ W.G. Cochran (1953) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเพิ่มคุณค่างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามการเพิ่มคุณค่างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ไปยังพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการส่งลิงก์ (Link) หรือคิวอาร์โค้ด (QR Code) ผ่านช่องทางสื่อสารเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่างๆ เมื่อได้รับข้อมูลผ่านระบบจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 อายุช่วงอายุ 22–30 ปี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 ประสบการณ์การทำงานช่วง 2–5 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาทจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3

ผลการวิเคราะห์การเพิ่มคุณค่าที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำคัญของงาน, ด้านความหลากหลายของทักษะ, ด้านความรับผิดชอบงาน และด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความเป็นอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน, ด้านการคงอยู่ และด้านจิตใจ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ, ด้านความรับผิดชอบงาน, ด้านความสำคัญของงาน, ด้านความเป็นอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ และด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเพิ่มคุณค่างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความสำคัญของงานส่งผลมากที่สุด รองลงมาคือ

ด้านความเป็นอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ, ด้านความรับผิดชอบงาน และด้านความหลากหลายของทักษะ ในขณะที่ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษา การเพิ่มคุณค่างานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การเพิ่มคุณค่าที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำคัญของงาน, ด้านความหลากหลายของทักษะ, ด้านความรับผิดชอบงาน และด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความเป็นอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ สำหรับด้านความสำคัญของงาน พบว่า พนักงานรับรู้ว่างานที่ตนปฏิบัติมีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ส่งผลเชิงบวกต่อสังคมและผู้รับบริการ ทำให้งานมีความหมายมากกว่าเพียงแค่ค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสรวี สุกใส และชชาติยานิลพลับ (2567) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะ ส่วนด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่า ลักษณะงานถูกออกแบบให้พนักงานต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย มีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูดา ศรีศสลักษณ์ และชวนชื่น อัครกะวิมิชชา (2568) ได้ทำการศึกษาบทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด ผลการวิจัยพบว่าความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญ และความมีอิสระในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมายและความตั้งใจคงอยู่ ด้านความรับผิดชอบงาน พบว่า ลักษณะงานเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ผลการทำงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถตรวจสอบ ประเมินคุณภาพ และแก้ไขจุดบกพร่องได้ทันที ช่วยให้พนักงานเห็นความเชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์กับการตัดสินใจของตนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริยาภรณ์ เวชประเสริฐ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสุขในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทค้าปลีกแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความรับผิดชอบทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ต้องรับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ สามารถมองเห็นทุกๆขั้นตอนของการทำงานโดยตลอด งานเปิดโอกาสให้ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์และหากงานในความรับผิดชอบของไม่สำเร็จจะเกิดผลกระทบต่องานในส่วนอื่น ซึ่งมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในทุกข้อ ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ พบว่า

ลักษณะงานเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ผลการทำงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถตรวจสอบประเมินคุณภาพ และแก้ไขจุดบกพร่องได้ทันที ช่วยให้พนักงานเห็นความเชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์กับการตัดสินใจของตนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี ศรีปลาด (2564) ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน รวมถึงด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านความสำคัญของงาน และอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก 2 ด้าน คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านความอิสระในการตัดสินใจงาน และสุดท้าย ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความเป็นอิสระและอำนาจการตัดสินใจ พบว่า งานที่เปิดโอกาสให้พนักงานวางแผน เลือกวิธีการทำงาน และกำหนดตารางเวลาได้ด้วยตนเอง รวมถึงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทำให้พนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัฐนิชา สมฤทธิ์ (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่าระดับลักษณะงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความอิสระในการทำงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความหลากหลายในการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน, ด้านการคงอยู่ และด้านจิตใจ ตามลำดับ สำหรับด้านบรรทัดฐาน พบว่าความผูกพันเชิงบรรทัดฐานคือความรู้สึกรู้สึกว่าการทำงานต่อเป็นสิ่งที่ถูกต้องทางจริยธรรม พนักงานรู้สึกชอบคุณต่อโอกาสที่ได้รับและตระหนักว่าควรตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งยังมีค่านิยมส่วนบุคคลที่ส่งเสริมความรับผิดชอบ โดยมองว่าการคงอยู่กับบริษัทเป็นหน้าที่สำคัญของตนในฐานะพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรวิภา ช่างเก็บ (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Z ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กร ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร ภาพรวมของ ความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเหมือนกันทุกด้าน ทั้งด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การเพิ่มคุณค่างาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ, ด้านความรับผิดชอบต่องาน, ด้านความสำคัญของงาน, ด้านความเป็นอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ และด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสรณ์ ชานาญเวช (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสพการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า, ด้านความสำคัญของงาน, ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของพนักงาน โดยรวมตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาการเพิ่มคุณค่างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความสำคัญของงานส่งผลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ, ด้านความรับผิดชอบงาน และด้านความหลากหลายของทักษะ ในขณะที่ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Patchara Popaitoon (2022) ได้ทำการศึกษา "Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำคัญของงาน มีอิทธิพลต่อความหมายของงานมากที่สุดและส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ของพนักงานเจนเนอเรชัน Z รองลงมาคือด้านความเป็นอิสระในการทำงาน, ด้านความหลากหลายของทักษะและด้านความสำคัญของงาน ในขณะที่ด้านข้อมูลย้อนกลับจากงาน (task feedback) ไม่ส่งผลต่อความหมายของงานและความตั้งใจอยู่ของพนักงาน แต่ในทางกลับกันด้านอัตลักษณ์ของงาน (task identity) พบว่าส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ แต่ไม่ส่งผลต่อการรับรู้ความหมายของงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านความสำคัญของงาน ข้อเสนอแนะ คือ บริษัทควรแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงาน โดยชี้แจงกับพนักงานว่างานหรือระบบที่พนักงานพัฒนาถูกนำไปใช้งานในกระบวนการดำเนินงาน ของบริษัท โดยตรง เช่น ระบบบันทึกเวลาที่พัฒนาขึ้น ถูกนำไปใช้งานจริงโดยฝ่าย HR เพื่อบริหารจัดการพนักงานทั้งบริษัท , ควรสื่อสารให้พนักงานทราบว่างานของตนมีส่วนสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยตรง เช่น ระบบเชื่อมโยงข้อมูลช่วยให้ฝ่ายบัญชีปิดงบได้เร็วขึ้น และช่วยให้ฝ่ายขายลดความผิดพลาดในการทำงานได้ , และควรมีการอธิบายผลลัพธ์ทางธุรกิจอย่างชัดเจนว่างานหรือระบบที่ทำมีผลต่อเป้าหมายบริษัทอย่างไร เช่น การพัฒนาระบบให้เสถียรขึ้น ช่วยลดเวลาการทำงานของลูกค้า และมีส่วนสำคัญในการขยายฐานรายได้ให้บริษัท เพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าของงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ด้านความเป็นอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ ข้อเสนอแนะ คือ บริษัทควรกำหนดกรอบการทำงาน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงาน ตัดสินใจจัดลำดับความสำคัญของงานได้ด้วยตนเอง เช่น พนักงานสามารถเลือกงานที่คิดว่าพร้อมที่สุดมาทำก่อนได้ โดยพิจารณาจากกำหนดส่ง (Deadline) ที่ระบุไว้ในระบบ, ควรกำหนดขอบเขตอำนาจให้พนักงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ได้ทันที เช่น มอบอำนาจให้พนักงานตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ลูกค้าได้ทันทีตามขอบเขตที่ตกลงกัน เช่น การให้ส่วนลดหรือสินค้าตัวอย่างเพื่อปิดการขาย, และควรประเมินผลงานจากผลลัพธ์ซึ่งเป็นผลสะท้อนของการตัดสินใจ เช่น ใช้คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้ หรือการลดลงของจำนวนการแจ้งปัญหา เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ แทนการตรวจนับชั่วโมงการทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกได้รับความไว้วางใจ เห็นคุณค่าในบทบาทของตน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3. ด้านความรับผิดชอบงาน ข้อเสนอแนะ คือ บริษัทควรแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อความเป็นเจ้าของ เช่น กำหนดผู้รับผิดชอบหลักในแต่ละระบบให้ชัดเจน และแสดงเป็นผังงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน, ควรกำหนดให้ผู้รับผิดชอบดูแลงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงการนำไปใช้งานหรือการส่งมอบ เช่น พนักงานผู้พัฒนาต้องเป็นผู้สาธิตวิธีการใช้งานให้กับผู้ใช้จริงด้วยตนเอง เพื่อรับฟังคำติชมและเห็นผลกระทบของงานที่ตนเองทำต่อหน้างานจริง, และควรมีการรายงานผลลัพธ์ของงานหลังนำไปใช้งาน เช่น แจ้งสรุปจำนวนผู้ใช้งานระบบจริงในแต่ละเดือน หรือรายงานจำนวนรายการที่ระบบประมวลผลได้สำเร็จ เพื่อให้พนักงานเห็นผลกระทบที่งานของตนมีต่อบริษัทอย่างชัดเจน ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกรู้สึกไว้วางใจและความผูกพันต่อองค์กร

4. ด้านความหลากหลายของทักษะ ข้อเสนอแนะ คือ บริษัทควรส่งเสริมการทำงานข้ามสายงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย เช่น การให้ทีมเทคนิคไปร่วมรับฟังความต้องการลูกค้ากับทีมขาย หรือให้พนักงานธุรการมาร่วมทดสอบระบบในฐานะผู้ใช้งานจริงก่อนเปิดตัว, ควรสนับสนุนงบประมาณและเวลาพัฒนาทักษะใหม่ โดยกำหนดเป็นนโยบายชัดเจน เช่น ค่าใช้จ่ายในการสอบใบรับรองวิชาชีพ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการเติบโตต่อเนื่อง, และควรจัดกิจกรรมแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานได้ฝึกทักษะการถ่ายทอดควบคู่กับทักษะเฉพาะทาง ซึ่งช่วยลดความเบื่อหน่ายในงาน เสริมความรู้สึกมีคุณค่า และสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการเพิ่มคุณค่างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ในการศึกษากครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตไปยังกลุ่มธุรกิจหรือพื้นที่ศึกษาอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลผ่านตัวแปรการเพิ่มคุณค่างานเท่านั้น ในการศึกษากครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้สามารถอธิบายพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานได้อย่างครบถ้วนยิ่งขึ้น

3. การศึกษากครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพิ่มเติม โดยอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือการสัมภาษณ์พนักงาน เพื่อทำความเข้าใจมุมมองและความรู้สึกที่แท้จริงของพนักงานต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งจะช่วยอธิบายผลการวิจัยและนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชูดา ศรีศัลักษณ์, และ ชวนชื่น อัครกะวณิชชา. (2568). งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด. *Journal of Management Science Research*, Surindra Rajabhat University, Vol.9 No.2 May – August 2025.

- ณัฐนิชา สมฤทธิ์. (2564). การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา. (การค้นคว้าอิสระ). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประภัสสรณ์ ชำนาญเวช. (2564). ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่). (วิทยานิพนธ์). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ประภัสสรวิ สุกใส, และ ชาดชา นิลพลับ. (2567). คุณลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียด ในการทำงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์). บริหารธุรกิจบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา.
- ปริญภรณ์ เวชประเสริฐ. (2565). ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทค้าปลีกแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพชรวิภา ช่างเก็บ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Z ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญมณี ศรีปลาด. (2564). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. (การศึกษารายบุคคล). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A New Strategy for Job Enrichment. *California Management Review*(4), 57-71.
- John P. Meyer, David J. Stanley, Lynne Herscovitch, และ Laryssa Topolnytsky. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to. *Journal of Vocational Behavior* 61, 20–52 (2002).
- Patchara Popaitoon. (2022). Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z. *Sustainability* 2022, 14(6), 3626.
- W. G. Zikmund, B. J., Carr, J. C. Babin, และ M. & Griffin. (2013). *Business Research Methods* (9th ed.). South-Western.