

ความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

: กรณีศึกษาสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร*

Organizational Commitment of Bangkok Civil Servants

: A case study of Vadhana District Office Bangkok

พรนิภา เล็กนิกร**

Pornnipa Leknigorn

6614832013@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความผูกพันองค์กร ผลกระทบทางบวก ผลกระทบทางลบ และแนวทางการแก้ไขผลกระทบทางลบของความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 1) การเลือกปฏิบัติงานในสำนักงานเขตวัฒนา แม้จะเลือกไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นหรือโอนย้ายกลับภูมิภาคไม่ได้ 2) มีความท้าทาย รู้สึกถึงความรับผิดชอบและรักในเกียรติภูมิของงานราชการ 3) มีความภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) มีความต่อเนื่องของงานและสามารถจัดการชีวิตการทำงานได้ ผลกระทบทางบวก ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) มีความทุ่มเท เต็มใจ จงรักภักดี และพร้อมปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3) มีความภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) เกิดความต่อเนื่อง มีความมั่นคง และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ผลกระทบทางลบ ประกอบด้วย 1) ปกป้ององค์กรมากเกินไป ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น 2) การปฏิบัติงานมีลักษณะจำเจ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง 3) ขาดแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน 4) ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และแนวทางการแก้ไขผลกระทบทางลบ ประกอบด้วย 1) สร้างความรู้สึกรักองค์กรอย่างเหมาะสม 2) ให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันองค์กร 3) สร้างแรงกระตุ้นผ่านการประเมินผลเป็นรายบุคคลที่เข้มข้น 4) สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมที่ดี และค่าตอบแทนที่เพียงพอ

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์กร ; ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ; สำนักงานเขตวัฒนา

Keywords : Organizational Commitment ; Bangkok Civil Servants ; Vadhana District Office

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

: กรณีศึกษาสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

**นักศึกษาลัทธิสุตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่แตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ เพราะมนุษย์มีชีวิต มีจิตใจ มีความรู้สึกริเริ่มปรารถนาในการสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถของตัวเองในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทำให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ หากองค์กรไม่มีกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี อาจทำให้องค์กรรับบุคลากรที่ไม่มีความรู้ ไม่มีความสามารถหรือขาดทักษะที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน และทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กรและไม่สามารถขับเคลื่อนองค์กรต่อไปได้ ทุกองค์การจึงต้องมีกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความรู้ มีความสามารถและทักษะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งปัจจัยสำคัญในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อีกหนึ่งประการ คือ การสร้างความผูกพันขององค์กรให้กับบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมทำให้มีแรงผลักดัน มีความเต็มใจ มีความทุ่มเท มีความจงรักภักดี ยอมรับค่านิยมขององค์กร มีเป้าหมาย มีความสุขกับการปฏิบัติงานในองค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ฉะนั้นการสร้าง ความผูกพันขององค์กรที่เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

กรุงเทพมหานคร เป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มีหน้าที่จัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 50 เขต (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ 2566, หน้า 30) กรุงเทพมหานครจึงสามารถบริหารองค์การด้วยตนเองได้ รวมทั้งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา การกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และจัดสอบคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร และเมื่อเข้ามาปฏิบัติงาน จะมีหัวหน้างานคอยแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน มีการฝึกฝน การจัดอบรม การจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีเงินเดือนเป็นค่าตอบแทน และปรับเงินเดือนขึ้นจำนวน 2 ครั้งใน 1 ปีงบประมาณ การปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร มีความก้าวหน้า มีการสอบและการประเมินผลเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีสวัสดิการ เช่น การลา การรักษาพยาบาล และเงินสนับสนุนการศึกษาบุตร เป็นต้น มีเงินรางวัลประจำปีให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและตัวชี้วัด ซึ่งเป็นไปตามการประเมินผล การปฏิบัติงานในปีงบประมาณ และมีระบบบำเหน็จบำนาญที่ดูแลบุคลากรของกรุงเทพมหานครหลังจากเกษียณอายุ ทั้งนี้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2566 - 2570 โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2565, หน้า 14) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วน” หน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครจึงต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถ และมีศักยภาพเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามวิสัยทัศน์ข้างต้น และหากกรุงเทพมหานครสามารถเพิ่มขีดความสามารถกลายเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้ ย่อมทำให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครเกิดความรัก มีความภาคภูมิใจ มีความผูกพัน และพร้อมปฏิบัติงานเพื่อให้กรุงเทพมหานครบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ได้

เขตวัฒนาเป็นหนึ่งในพื้นที่เขตปกครองของกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ในใจกลางเมืองของกรุงเทพมหานคร และมีสำนักงานเขตวัฒนาเป็นหน่วยงานในการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งพื้นที่ของเขตวัฒนามีความเจริญในหลายมิติ ทั้งระบบขนส่งสาธารณะ ห้างร้านต่าง ๆ สถานศึกษา และสถานพยาบาล เขตวัฒนา

จึงเป็นอีกหนึ่งศูนย์รวมของที่อยู่อาศัยและการทำงานในทุกระดับ อย่างไรก็ตามความเจริญก้าวหน้าย่อมมีค่าครองชีพสูง เช่น ค่าที่พักอาศัย ค่าเดินทาง หรือค่าอาหาร เป็นต้น การปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพัฒนาจึงมีภาระค่อนข้างสูงหากเทียบกับค่าตอบแทนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อีกทั้งความหนาแน่นของประชากรในพื้นที่เขตพัฒนาและมารับบริการกระบวนงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานเขตพัฒนา ย่อมทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต้องเผชิญกับความท้าทายในการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรอีกด้วย

ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร จึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันองค์กร โดยเฉพาะข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพัฒนาและปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 2 ปีแล้ว เพราะสามารถย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ภายในกรุงเทพมหานครได้ แต่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเหล่านั้นยังคงเลือกปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพัฒนา ทั้งนี้การวิจัยจะมุ่งศึกษาลักษณะความผูกพันองค์กร ศึกษาผลกระทบทางบวก ผลกระทบทางลบ รวมทั้งหาแนวทางการแก้ไขผลกระทบทางลบของความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ความผูกพันองค์กรของสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพัฒนาและกรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้การวิจัย 2 วิธีดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร
2. การวิจัยภาคสนาม (field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567 หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 10 คน ซึ่งเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในส่วนราชการทั้ง 10 ฝ่าย ในสำนักงานเขตพัฒนา จำนวน ฝ่ายละ 1 คน และปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพัฒนาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม

และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (สุภาวค์ จันทวานิช, 2551, หน้า 75-81 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 51) และจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยายรวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย และใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น ผู้วิจัยจะจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงหรือภาพตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยของลักษณะความผูกพันองค์กร ผลกระทบทางบวก ผลกระทบทางลบ และแนวทางการแก้ไขผลกระทบทางลบของความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครพหุภาคีในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาลักษณะความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ได้แก่

1.ด้านข้อมูลทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้ง 10 คนมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดทั้งหมด ไม่มีผู้ใดมีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร และมีระยะเวลาการทำงานในสำนักงานเขตวัฒนา แบ่งได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ มากกว่า 2 ปี จำนวน 4 คน มากกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน และมากกว่า 15 ปี จำนวน 3 คน ทำให้เห็นว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่สามารถเลือกไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นของกรุงเทพมหานครได้หรือโอนย้ายกลับภูมิลำเนาได้แต่ยังคงเลือกปฏิบัติงานในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

2.ด้านลักษณะงาน

การปฏิบัติงานในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างจากภาคเอกชน โดยภาคเอกชนมักมีลักษณะงานเฉพาะทางและมุ่งเน้นงานในด้านใดด้านหนึ่ง แต่งานราชการมีความหลากหลาย ทั้งการให้บริการประชาชน การบริหารงบประมาณ และการรับเรื่องร้องเรียนต่างๆ ซึ่งเหมือนกับสำนักงานเขตอื่นๆ ภายใต้นโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างในด้านการบริหารงานของผู้บริหารระดับเขตและลักษณะประชาชนในพื้นที่ ส่งผลให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญต้องเผชิญกับความท้าทายและรู้สึกถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่เกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ยอมรับวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนเกิดความภาคภูมิใจในเกียรติของการเป็นข้าราชการ

3.ด้านความรู้สึก

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกเชิงบวกกับการทำงานในสำนักงานเขตวัฒนา ทั้งความรู้สึกรัก ผูกพัน จงรักภักดี มีความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานเขตวัฒนา และมีแรงผลักดันเพื่อให้ผลงานของสำนักงานเขตวัฒนาเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย จึงพร้อมทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และพร้อมพัฒนาตัวเองเพื่อสำนักงานเขตวัฒนา

4.ด้านความต่อเนื่อง

การปฏิบัติงานในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีความท้าทาย ได้แก่ ด้านพื้นที่ด้านงบประมาณ และการบริการประชาชน เนื่องจากเขตวัฒนาเป็นพื้นที่ใจกลางกรุงเทพมหานคร มีความวุ่นวายด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีค่าครองชีพที่สูง แต่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญส่วนใหญ่เลือกที่จะปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตวัฒนาต่อไป เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของงาน และมององค์ประกอบต่างๆ เป็นเหมือนการลงทุนที่ไม่อยากสูญเสียไป ทั้งความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน องค์กร วัฒนธรรมองค์กร และสามารถจัดการชีวิตการทำงานได้ จึงอยากปฏิบัติงานเพื่อให้สำนักงานเขตวัฒนาบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาผลกระทบทางบวกของความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบทางบวกของความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ได้แก่

1.การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย ค่านิยม และเป้าหมาย ขององค์กร

การปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับนโยบาย ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ผู้บริหาร และกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุทุกเป้าหมายของกรุงเทพมหานครในทุก ๆ ปี อีกทั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้เรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเสมอ

2.ความทุ่มเท เต็มใจ จงรักภักดี และความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีความทุ่มเท เต็มใจ จงรักภักดี พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสำนักงานเขตพัฒนาและกรุงเทพมหานคร โดยยึดผลประโยชน์ของประชาชน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความสำเร็จของสำนักงานเขตพัฒนา มีความพร้อมในการให้บริการ มีจรรยาบรรณในหน้าที่ และมีความรักในวิชาชีพนี้

3.ความภาคภูมิใจ และความเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร

การปฏิบัติงานในฐานะข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ทั้งด้านการรับราชการเพื่อรับใช้ประชาชนและด้านพื้นที่ซึ่งเขตพัฒนาพื้นที่ใจกลางเมืองของกรุงเทพมหานครและมีภาระงานที่หลากหลายและท้าทาย แต่สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สำเร็จ รวมทั้งความสำเร็จส่วนตัวที่ทำให้สำนักงานเขตพัฒนาประสบความสำเร็จไปด้วย ทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนสำนักงานเขตพัฒนาและกรุงเทพมหานคร

4.ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพัฒนาต่อไป เพราะมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีทักษะในตำแหน่งหน้าที่ทำอนาคตสามารถเติบโตในสายงานได้ อีกทั้งหากได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นก็อยากจะทำางตำแหน่งในสำนักงานเขตพัฒนา มีเพียงผู้ให้ข้อมูล 1 ท่าน ที่อาจย้ายกลับภูมิลำเนา แต่แนวโน้มที่จะปฏิบัติงานต่อไปในกรุงเทพมหานครก็ยังคงมีอยู่เช่นกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาผลกระทบทางลบและแนวทางการแก้ไขผลกระทบทางลบของความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบทางลบของความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ได้แก่

1.การปกป้ององค์กรมากเกินไป ทำให้มองข้ามข้อผิดพลาด ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ระบบการปฏิบัติงานที่อาจไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม เพราะกลัวภาพลักษณ์ขององค์กรเสียหาย รวมทั้งละเลยการปฏิบัติงานบางประการภายในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

2.การปฏิบัติงานที่มีลักษณะจำเจ มีลักษณะเป็นงานประจำและต้องปฏิบัติต่อเนื่องในรูปแบบเดิมไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขาดความท้าทาย มีภาวะหมดไฟ การปฏิบัติงานจึงเป็นไปในลักษณะเฉื่อยชาและขาดจากเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน

3.ขาดแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานในระบบราชการที่มีลักษณะเดิมและทำแบบต่อเนื่อง โดยเฉพาะข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งทั่วไป อีกทั้งกรุงเทพมหานครไม่มีการสร้างแรงจูงใจใหม่ ๆ ทำให้การปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นในการทำงาน รวมทั้งขาดการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพราะมองว่าการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว

4.ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีอายุราชการค่อนข้างนานและสามารถเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมหรือโยกย้ายตำแหน่งเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้ แต่หลายท่านไม่ต้องการ เพราะไม่ต้องการความเปลี่ยนแปลงในชีวิต

แนวทางการแก้ไขผลกระทบทางลบของความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ได้แก่

1.การสร้างความรู้สึกรักองค์กรอย่างเหมาะสม โดยการสร้างกรอบแนวคิดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญไม่มองข้ามข้อผิดพลาดหรือยึดติดกับองค์กรมากเกินไป ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นต่อองค์กรที่อาจไม่ถูกใจผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร เพราะความคิดเห็นนั้นอาจเป็นแนวคิดที่ทำให้การปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งต้องรักษาความผูกพันองค์กรให้มีประสิทธิภาพไม่ไหลลงจนอาจนำไปสู่การลาออกหรือไม่มีความผูกพันองค์กร

2.การให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันองค์กร โดยผู้บริหารทั้งในระดับกรุงเทพมหานครและระดับสำนักงานเขตควรให้ความสำคัญกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ทั้งการสื่อสาร ใส่ใจ ดูแลเสริมสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น การอบรม การสัมมนา และการศึกษาดูงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญรู้สึกถึงความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.การสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลที่เข้มข้นและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีแรงกระตุ้นในการทำงาน กระตือรือร้น รวมทั้งพัฒนาตัวเองเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและผ่านการประเมินผล

4.การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ผ่านการจัดทำกรอบกำหนดตำแหน่งที่เปิดโอกาสในการเติบโตตามตำแหน่งมากขึ้น จัดระเบียบความก้าวหน้าในสายงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน รวมทั้งการยกย่องและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีความต้องการที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่สถานที่ทำงาน การให้เงินรางวัลประจำปีที่เหมาะสม ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะความผูกพันองค์การของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีประเด็นการอภิปรายดังนี้

ลักษณะความผูกพันองค์การของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเลือกปฏิบัติงานในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร แม้จะสามารถเลือกไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นหรือโอนย้ายกลับภูมิลำเนาได้ 2) การปฏิบัติงานมีความท้าทาย ต้องเผชิญกับความหลากหลาย ทั้งด้านนโยบาย กฎหมาย และผู้บริหาร ทำให้รู้สึกถึงความรับผิดชอบในการทำงาน ผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ยอมรับวัฒนธรรมองค์การ และรักในเกียรติภูมิของงานราชการ 3) มีความรู้สึกเชิงบวกกับการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและอยากให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย จึงพร้อมทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความจงรักภักดีและผูกพันกับองค์การ 4) เขตวัฒนาเป็นพื้นที่ใจกลางกรุงเทพมหานคร มีความวุ่นวายด้านต่าง ๆ และมีค่าครองชีพสูง แต่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญยังเลือกปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตวัฒนาต่อไป เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของงาน และมององค์ประกอบต่างๆ เป็นเหมือนการลงทุนที่ไม่อยากสูญเสียไป ทั้งความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน องค์การ วัฒนธรรมองค์การและชีวิตส่วนตัว จึงอยากปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ

สอดคล้องกับ แนวคิดองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ของ Steers (1977, อ้างถึงใน ณรินธ์ทิพวงษ์ลุนบุตรดา, ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์ และวิไลลักษณ์ เสรีตระกูล, 2567, หน้า 4) ได้แก่ 1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) มีความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สอดคล้องกับ แนวคิดมิติของความผูกพันต่อองค์การของ Allen & Meyer (1990, อ้างถึงใน ณรินธ์ทิพวงษ์ลุนบุตรดา, ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์ และวิไลลักษณ์ เสรีตระกูล, 2567, หน้า 3) ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านอารมณ์ คือ ความสัมพันธ์ด้านอารมณ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การ 2) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ องค์การสามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรอยู่ต่อในองค์การ แม้จะมีโอกาสอื่นที่ดีกว่า และ 3) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง คือ สถานการณ์ที่บุคลากรตัดสินใจยากในการลาออก อีกทั้ง **สอดคล้องกับ** ทฤษฎี Side-Bet ของ Becker (1960 pp. 32-40 อ้างถึง ในอนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562, หน้า 35-36) อธิบายว่า บุคคลจะผูกพันกับสิ่งใดเพราะลงทุนในสิ่งนั้นไป เช่น การทำงานในองค์การช่วงเวลาหนึ่งจะเกิดการลงทุน เรียกว่า Side bet ได้แก่ เวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญา และยอมเสียโอกาส เช่น การทำงานกับองค์การอื่นเพราะคาดหวังในระยะยาวกับองค์การ ได้แก่ บำเหน็จบำนาญและสวัสดิการต่าง ๆ นอกจากรายได้ประจำ หากลาออกก่อนจะสูญเสียไป จึงไม่มีทางเลือกนอกจากผูกพันกับองค์การต่อไป

2. เพื่อศึกษาผลกระทบทางบวกของความผูกพันองค์การของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีประเด็นการอภิปรายดังนี้

ผลกระทบทางบวกของความผูกพันองค์การของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย 1) การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย ค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ผู้บริหาร และกรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพ

และบรรลุเป้าหมายของกรุงเทพมหานคร 2) มีความทุ่มเท เต็มใจ จงรักภักดี พร้อมในการปฏิบัติงาน การให้บริการ มีจรรยาบรรณในหน้าที่ มีความรักในวิชาชีพ และพร้อมขับเคลื่อนสำนักงาน เขตพัฒนา และกรุงเทพมหานคร โดยยึดผลประโยชน์ของประชาชน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และความสำเร็จของสำนักงาน เขตพัฒนา เป็นหลัก 3) มีความภาคภูมิใจ ทั้งการรับราชการเพื่อรับใช้ประชาชนและด้านพื้นที่ที่เป็นใจกลาง เมืองของกรุงเทพมหานคร ทำให้มีภาระงานหลากหลายและท้าทาย แต่สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สำเร็จ รวมทั้งความสำเร็จส่วนตัวที่ทำให้สำนักงานเขตพัฒนาประสบความสำเร็จด้วย ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ ของสำนักงานเขตพัฒนาและกรุงเทพมหานคร 4) มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพัฒนาต่อไป เพราะมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ทั้งเพื่อนร่วมงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่ดี มีทักษะในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำได้ และสามารถเติบโตในสายงานได้ **สอดคล้องกับ** แนวคิดองค์ประกอบ ความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977, อ้างถึงใน ณรินทร์ทิพ วงษ์สุนทรดา, ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์ และวิไลลักษณ์ เสรีตระกูล, 2567, หน้า 4) ได้แก่ 1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจและสมัครใจ ที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์กร และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป **สอดคล้องกับ** ธนินทร์ ทะสุใจ (2547 หน้า 12 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, หน้า 12) สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อ องค์กรมีความสำคัญเพราะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจปฏิบัติงาน องค์กรได้รับประโยชน์ ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือการเปลี่ยนงาน และบุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ **สอดคล้องกับ** วิลาวรรณ รพีพิศล (2549, หน้า 261-262 อ้างถึงใน อัครจักร์ สามิตร, 2558, หน้า 13) สรุปได้ว่า ความผูกพันจะส่งผลต่อการ ปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) สร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 2) สร้างศรัทธาและความ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร 3) สร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงาน เป็นทีมเพื่อความสำเร็จขององค์กร 4) สร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร 5) สร้างมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 6) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ในการปฏิบัติงาน และ 7) ลดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในปฏิบัติงาน **สอดคล้องกับ** งานวิจัยของ พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว (2561) ได้ศึกษา การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สถานเอกอัครราชทูต แห่งหนึ่งประจำประเทศไทย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้พนักงานคนไทยในสถานเอกอัครราชทูต เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สวัสดิการ หัวหน้างาน ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การได้รับความรู้ ค่าตอบแทน ชื่อเสียงองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และบุคคลภายนอกหรือผู้มาติดต่อ **สอดคล้องกับ** งานวิจัยของนิภาพร อุ่นบันเทิง (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มี ผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ โดยส่วนใหญ่เห็นว่างานที่ตนทำประสบความสำเร็จและได้รับการ ยอมรับนับถือเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความผูกพันกับองค์กร รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพ ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาทำให้บุคลากร มีความพึงพอใจในงานและทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ด้านนโยบาย และการบริหารของหน่วยงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคง โอกาสเรียนรู้และความก้าวหน้า ในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันองค์กรเช่นกัน อีกทั้ง **สอดคล้องกับ** งานวิจัยของกัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

กรณีศึกษา สำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรการของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสำเร็จและได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.เพื่อศึกษาผลกระทบทางลบและแนวทางการแก้ไขผลกระทบทางลบของความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีประเด็นการอภิปรายดังนี้

ผลกระทบทางลบของความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) การปกป้ององค์กรมากเกินไป มองข้ามข้อผิดพลาด ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ระบบการปฏิบัติงาน กลัวภาพลักษณ์ขององค์กรเสียหาย และละเลยการปฏิบัติงานบางประการ 2) การปฏิบัติงานมีลักษณะจำเจ เป็นงานประจำ และต่อเนื่องในรูปแบบเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ขาดความท้าทาย มีภาวะหมดไฟ ปฏิบัติงานในลักษณะเฉื่อยชาและขาดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน 3) ขาดแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ขาดการพัฒนา เพราะมองว่าการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว 4) ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพราะไม่ต้องการความเปลี่ยนแปลงในชีวิต **สอดคล้องกับ** แนวคิด Theory X ของ McGregor (Shafritz and Ott. 2001, pp.179-184 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 14) ซึ่งมีสมมุติฐานมองคนในแง่ลบ มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด ไม่ชอบทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงาน เฉื่อยชาและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ขณะที่ Theory Y มีสมมุติฐานมองคนในแง่บวก คนรักความก้าวหน้า ไม่ต้องบังคับทำงาน

แนวทางการแก้ไขผลกระทบทางลบของความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) สร้างความรู้สึกรักองค์กรอย่างเหมาะสม ไม่มองข้ามข้อผิดพลาดหรือยึดติดกับองค์กร กล้าแสดงความคิดเห็น แม้จะไม่ถูกใจผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน แต่อาจทำให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และรักษาความผูกพันองค์กร ไม่ให้ลดละจนนำไปสู่การขาดความผูกพันองค์กร 2) สร้างความผูกพันองค์กร ได้แก่ การสื่อสาร ใส่ใจ ดูแลความสามัคคีในหน่วยงาน พัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม การสัมมนา และการศึกษาดูงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างความรู้สึกรักถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) สร้างแรงกระตุ้นการปฏิบัติงานผ่านการประเมินผลรายบุคคลที่เข้มข้นและชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้น กระตือรือร้น รวมทั้งพัฒนาตัวเองเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและผ่านการประเมินผล 4) สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จัดระเบียบความก้าวหน้าสายงานต่าง ๆ ให้ชัดเจนมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี การให้เงินรางวัลประจำปี และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น **สอดคล้องกับ** แนวคิดความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Shafritz and Ott. 2001, pp.167-177 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 13-14) ได้แก่ ความต้องการในขั้นที่ 2 ความปลอดภัยจากอันตรายด้านต่าง ๆ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ขั้นที่ 3 ความเป็นที่รักใคร่ ความผูกพันของสังคม เป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ขั้นที่ 4 ความมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง ต้องการความมั่นใจในเรื่องความรู้และความสามารถ ต้องการให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ และมีอิสระในการตัดสินใจ และขั้นที่ 5 ความสำเร็จ ความสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุด โดยต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความปรารถนาของตนเอง **สอดคล้องกับ** ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

(1997, p.89 อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังานนท์, 2567, หน้า 19) ในขั้นที่ 2 คือ R หรือ relatedness หมายถึง ความผูกพัน ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ เป็นความต้องการทางสังคมและความต้องการการยอมรับ และขั้นสุดท้าย ได้แก่ G หรือ Growth คือ ความต้องการการเติบโต เป็นความต้องการการยอมรับ กับความต้องการประจักษ์ตัวตน **สอดคล้องกับ** ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (อ้างถึงใน จักรภพ ศรมณี, 2567, หน้า 55) โดยสร้างแรงจูงใจจาก ปัจจัยจูงใจ คือ การจูงใจและกระตุ้นให้คนทุ่มเทการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความสำเร็จ เป็นต้น และ ปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและความสัมพันธ์ เป็นต้น **สอดคล้องกับ** งานวิจัยของพิชญมณี เกตุแก้ว (2561) ได้ศึกษา การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สถานเอกอัครราชทูตแห่งหนึ่ง ประจำประเทศไทย เสนอให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสาเหตุที่ทำให้พนักงานคนไทยในสถานเอกอัครราชทูต เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สวัสดิการ หัวหน้างาน ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การได้รับความรู้ ค่าตอบแทน ชื่อเสียงองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และบุคคลภายนอกหรือผู้มาติดต่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป และ **สอดคล้องกับ** งานวิจัยของจิราภรณ์ สอนดี (2564) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งแนวทางดังกล่าวประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อีกทั้ง **สอดคล้องกับ** งานวิจัยของกัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา ผลการวิจัยเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันองค์กร โดยสรุปได้ว่า ควรมีการจัดฝึกอบรม การสัมมนาเพื่อสร้างความผูกพันองค์กรให้มากขึ้น ส่งเสริมกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนการให้รางวัลกับบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ควรจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสำนักงานที่เหมาะสม และพัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยในการทำงานให้ทันสมัยเหมาะสมมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1.กรุงเทพมหานครควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างความผูกพันองค์กรทางบวก และจูงใจบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพเข้ามาปฏิบัติในหน่วยงานต่าง ๆ ลดอัตรา การโอนย้ายกลับภูมิลำเนาของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน ของกรุงเทพมหานคร อาจเป็นการสร้างแรงจูงใจในด้านภาระงานที่เหมาะสม มีสวัสดิการ ค่าตอบแทนหรือ เงินรางวัลประจำปี รวมทั้งการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เป็นต้น

2.กรุงเทพมหานครควรส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้พัฒนาทักษะและศักยภาพในการทำงาน ทั้งการอบรม การสัมมนา ศึกษาดูงาน และสร้างเทคโนโลยี รวมทั้งพัฒนาระบบการทำงาน หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานบริการประชาชน เพื่อให้เกิดความแปลกใหม่และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น

3.ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และผู้บริหารในสำนักงานเขต ควรสนับสนุน ส่งเสริม มีความเห็นใจ และมีการสื่อสารที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่อบอุ่น สร้างความรักและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสามารถปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครได้อย่างมีความสุข

4.ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และผู้บริหารในสำนักงานเขต ควรสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ไม่ยึดติดกับระบบงานเดิม ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในระบบราชการและเพิ่มการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.กรุงเทพมหานครควรวัดความผูกพันองค์การเป็นระยะ เช่น จากการทำแบบสำรวจหรือการติดตามจำนวนการโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อให้ผู้บริหารได้วิเคราะห์ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ความผูกพันองค์การสอดคล้องกับสถานการณ์ของกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1.การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เห็นมุมมองของความผูกพันองค์การที่หลากหลายมากขึ้น

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นปัจจัยอื่นๆ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

3.การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนและรอบด้านมากขึ้น ผ่านการเก็บข้อมูลทางสถิติ ซึ่งจะมีจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัญญาภรณ์ นวลนุ่น. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงาน
ธนารักษ์พื้นที่พังงา.การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จักรภพ ธรรมณี. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

จิราภรณ์ สอนดี. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

มหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์การ :ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.

ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ณรินทร์ทิพ วงษ์สุนทรดา, ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์ และวิไลลักษณ์ เสรีตระกูล. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่ม Gen-Y.วารสารรวมคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย,7(2), 1-13. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2568, จาก http://www.rujogs.ru.ac.th/pdfs/web/viewer.html?file=http://www.rujogs.ru.ac.th/journals/1725005288_j.pdf
- นิภาพร อุณันท์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญเกียรติ การเวกพันธุ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการพื้นฐานรัฐประศาสนศาสตร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554. (2544, พฤษภาคม 27). ราชกิจจานุเบกษา, 128(42ก), 1-23.
- พิชญมณฑ์ เกตุแก้ว. (2561). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สถานเอกอัครราชทูตแห่งหนึ่งประจำประเทศไทย. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิธนา พิงวิวัฒน์กุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต.
- สำนักงานการเจ้าหน้าที่. (2567). คู่มือบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร.ค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2568, จาก <https://webportal.bangkok.go.th/pdd/page/sub/4919/ข่าวประชาสัมพันธ์/0/info/426090/-คู่มือบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2565). แผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2566 - 2570. ค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2568, จาก https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/112/yearplan/StrPlan%2066-70.pdf
- อนุดิษฐ์ จุฑาไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 4(1), 32– 45. ค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2568, จาก <https://so02.tcithaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246209/166345>
- อัชชาจ สามีตร. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.