

[ปารีรัฐ, พรทิพย์ หน้า 182 - 195]



ความสัมพันธ์ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

The relationship among information exposure in organization, organizational communication climate, interpersonal relationship and participation in organization activities

ปารีรัฐ วิชัยดิษฐ์. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
พรทิพย์ สัมปัตตะวนิช. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Pareerat Vichaidit. Faculty of Journalism and Mass Communication, Thammasat University.

Pornthip Sampattavanija. Faculty of Journalism and Mass Communication, Thammasat University.

Email : pareerat.v@hotmail.com

Received: 14 June 2022 ; Revised: 15 June 2022 ; Accepted: 18 August 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร บรรยากาศการสื่อสารสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคธุรกิจเอกชน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กรบ่อยครั้งมาก โดยเปิดรับจากเพื่อนร่วมงานและเปิดรับเนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมากที่สุด มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรเป็นเชิงบวกมาก โดยมีความคิดเห็นมากที่สุดในการสนับสนุนช่วยเหลือกัน มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดี โดยเฉพาะในด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรบ่อยครั้งมาก โดยเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรบ่อยครั้งมากกว่ากิจกรรมพัฒนาบุคลากร

บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรภาครัฐแตกต่างจากองค์กรภาคธุรกิจเอกชน โดยบรรยากาศการสื่อสารในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนเป็นเชิงบวกมากกว่า ส่วนการเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคลากรในองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคธุรกิจเอกชน พบว่าไม่แตกต่างกัน

การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร บรรยากาศการสื่อสาร และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร โดยบุคลากรที่เปิดรับข้อมูลข่าวสารมาก มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการสื่อสารเป็นเชิงบวกมาก และมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นเชิงบวกมาก จะมีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรมาก

คำสำคัญ: การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร, บรรยากาศการสื่อสาร, สัมพันธภาพระหว่างบุคคล, การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

Abstract

The objective of this research is to study information exposure, communication climate, interpersonal relationship and participation in organization activities in government and business organizations. Quantitative survey research was done with data collected by online questionnaire from 400 samples.

Results show that samples were exposed to information about organization activities very frequently, with the most exposed from colleagues and on content about personnel development activities. Samples had highly positive opinions on organizational communication climate, with the highest being for supportiveness. Samples had good interpersonal relationship, especially in terms of mutual help. Samples participated very frequently in organization activities, more often in personnel relationship activities than personnel development activities.

Organizational communication climate in government organizations is different from business organizations. Communication climate in terms of openness in downward communication and listening in upward communication in business organizations were more positive. There was no difference in information exposure in organization and interpersonal relationship of personnel in government and business organizations.

Information exposure in organization, organizational communication climate and interpersonal relationship were positively correlated to participation in organization activities. Personnel highly exposed to information about organization activities, had highly positive opinions on organizational communication climate and had positive interpersonal relationship will also have a high level of participation in organization activities.

Keywords: Information Exposure, Communication Climate, Interpersonal Relationship, Participation in Organization Activities

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ เมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดการกิจกรรมสำหรับบุคลากรถือเป็นกระบวนการหนึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านบุคลากรขององค์กรที่ต้องดำเนินการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อนุรักษ์รักษาให้สมาชิกขององค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองของความต้องการระดับต่างๆ ของบุคลากร ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการในระดับสูง ซึ่งล้วนมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมาตรฐานการครองชีพของบุคคลให้ดีขึ้น (ณัฐรุพันธ์ เขจรันท์, 2545) ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงความต้องการของสมาชิกในการพิจารณาจัดกิจกรรมสำหรับบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนั้นๆ ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรตามทฤษฎีของ Alderfer (1969) ซึ่งนอกจากความต้องการทางด้านร่างกายที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตแล้ว ความต้องการทางสังคมและความต้องการเติบโตหรือความสำเร็จในชีวิตเป็นส่วนสำคัญที่ต้องได้รับการตอบสนองเช่นเดียวกัน ผู้วิจัยจึงศึกษากิจกรรมพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากร ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพไปพร้อมๆ กับ

การมีความสัมพันธ์ที่ระหว่างสมาชิกในองค์กร รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้ต่อไป

การสื่อสารภายในขององค์กรมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร สื่อและเนื้อหาข่าวสารเป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งช่วยให้การสื่อสารภายในองค์กรประสบความสำเร็จ ข่าวสารเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจของมนุษย์ บุคคลจึงเปิดรับข่าวสารเมื่อมีความต้องการข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ (อิศเรศ คำแหง, 2553) ในขณะที่ Pace and Faules (1994) กล่าวถึงบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรว่ามีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กรมากที่สุด เนื่องจากบรรยากาศการสื่อสารจะส่งผลต่อความพยายามร่วมกันหรือความสำเร็จร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ส่วน Schultz (1960) ได้อธิบายพฤติกรรมระหว่างบุคคลว่า มนุษย์ย่อมต้องการติดต่อ มีความเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นและเป็นความสัมพันธ์อันก่อให้เกิดความพึงพอใจ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคคล กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร โดยศึกษาองค์กร 2 รูปแบบ คือ องค์กรภาครัฐและองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งต่างมีวัตถุประสงค์การดำเนินงานที่แตกต่างกันและมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ของคนในสังคม โดยที่องค์กรภาครัฐนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการแก่สาธารณะตามภารกิจของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558) ส่วนองค์กรภาคธุรกิจเอกชนมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ลักษณะ โครงสร้างและการบริหารจัดการในองค์กรทั้ง 2 รูปแบบอาจเข้ามาเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ และสามารถนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในองค์กรต่างๆ ได้ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนการสื่อสารและสร้างบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร รวมถึงเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ตลอดจนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานอื่นๆ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร และการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรขององค์กรภาครัฐและองค์กรภาคธุรกิจเอกชน
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคลากรในองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคธุรกิจเอกชนกับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคลากรในองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคธุรกิจเอกชนกับบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร
4. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคลากรในองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคธุรกิจเอกชนกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรกับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรกับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร
7. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารและการเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร

Berlo (1960) ได้นำเสนอทฤษฎีแบบจำลองการสื่อสาร เพื่ออธิบายกระบวนการสื่อสารของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ผู้ส่งสาร ข่าวสาร ช่องทางสื่อสาร และผู้รับสาร ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรเป็นเนื้อหาสาระที่องค์กรต้องการสื่อสารไปยังสมาชิกในองค์กร ถูกเรียบเรียงและจัดลำดับเนื้อหาอย่างเหมาะสมเพื่อสื่อความหมายตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ส่งต้องการสื่อสารไปยังผู้รับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ส่วนช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรเป็นสื่อกลางที่จะนำข้อมูลข่าวสารไปส่งยังกลุ่มเป้าหมาย กิติมาสุรสนธิ (2544) ได้อธิบายไว้ว่า สิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการสื่อสารในเรื่องที่เกี่ยวกับสื่อคือกลยุทธ์ในการใช้สื่อของผู้ส่งว่าจะสามารถเลือกใช้สื่อได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์การสื่อสารได้ดีมากน้อยเพียงใด ในการวิจัยนี้ศึกษาการเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจและต้องการความร่วมมือจากบุคลากรตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมซึ่งอาจแตกต่างกันไป โดยศึกษาการเปิดรับสื่อหรือช่องทางและเนื้อหาในการสื่อสาร

2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร

Pace and Faules (1994) กล่าวว่า บรรยากาศการสื่อสารในองค์กรประกอบด้วย การรับรู้ การประเมินถึงเหตุการณ์หรือสถานการณ์ทางการสื่อสาร พฤติกรรมและการตอบสนองต่อกันของบุคคล ความคาดหวัง ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และโอกาสก้าวหน้าในองค์กร บรรยากาศการสื่อสารมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กรมากที่สุด เนื่องจากจะส่งผลต่อความพยายามร่วมกันหรือความสำเร็จร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ในการวิจัยนี้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรตามแนวคิดของ Pace and Faules ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสนับสนุนช่วยเหลือกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน และการคำนึงถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานสูงสุด เนื่องจากเป็นบรรยากาศการสื่อสารในด้านบวกที่สนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ครอบคลุมด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

Schultz (1960) ได้นำเสนอทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยอธิบายว่า มนุษย์ต้องการมนุษย์เนื่องจากมนุษย์ทุกคนอยู่ในสังคม จึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากันได้กับเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นเกิดจากความต้องการพื้นฐานของบุคคลทั้งในระดับพฤติกรรมและความรู้สึก Basford and Offermann (2012) ได้ศึกษาผลกระทบของความสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีต่อแรงจูงใจและความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่าความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานจะเพิ่มแรงจูงใจและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานได้ โดยที่พนักงานไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งงานสูงหรือไม่สูงก็ตาม จะมีแรงจูงใจสูงเมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน Beyer and Marshall (1981) อธิบายสัมพันธภาพระหว่างบุคคลซึ่งมีความสำคัญในการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กรว่าประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมั่นใจและความไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน การริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสารระบบเปิด และความเป็นอิสระจากการคุกคาม ในการวิจัยนี้ศึกษาองค์ประกอบของสัมพันธภาพบุคคลตามแนวคิดดังกล่าว เนื่องจากเป็นแนวคิดที่อธิบายองค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสอดคล้องกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Schultz

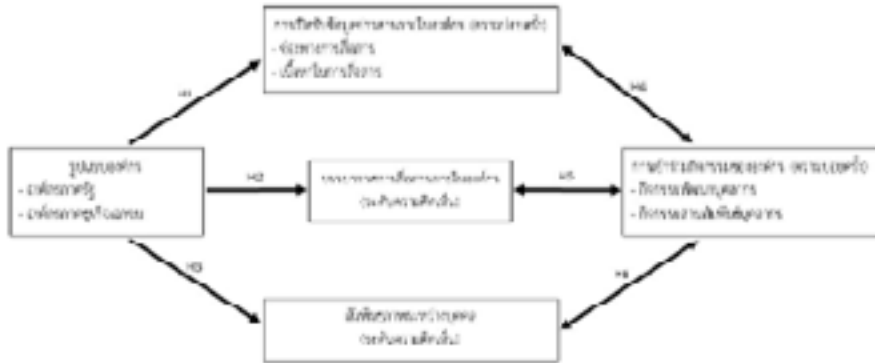
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

Alderfer (1969) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ ERG Theory โดยกล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ 3 ลำดับ ได้แก่ 1) Existence needs (E) ความต้องการที่มีชีวิตอยู่ 2) Relatedness needs (R) ความต้องการทางสังคม และ 3) Growth needs (G) ความต้องการเติบโต Arnolds and Boshoff (2002) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในความต้องการตามทฤษฎี ERG มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหารระดับสูง และพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยวัดจากความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วย ผลการศึกษาจึงเป็นแนวทางสำคัญสำหรับผู้บริหารในการหาวิธีตอบสนองความต้องการที่สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ ในการวิจัยนี้จึงศึกษา กิจกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรคือ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากร โดยศึกษากิจกรรมตามที่ ระวังวรรณ สัมฤทธิ์ (2556) ได้แบ่งประเภทของการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยกิจกรรม 6 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุม/การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ส่วนกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรซึ่งเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรนั้น ในการวิจัยนี้ได้แบ่งประเภทของกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรตามลักษณะของกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมตามเทศกาลหรือวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมการท่องเที่ยว/การพบปะสังสรรค์นอกพื้นที่ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม และกิจกรรมตามนโยบายการสร้างความสัมพันธ์อื่นๆ

5. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบองค์กร

องค์กรเป็นระบบสังคมที่เกิดจากการรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ตัดสินใจเข้ามาร่วมมือและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และกับสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างเป็นระบบและมีขอบเขตที่ชัดเจน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยองค์กรต่างๆ จะมีองค์ประกอบร่วมกัน 3 ประการ คือ 1) มีระบบและขอบเขต มีการจัดระบบความสัมพันธ์ บทบาทของสมาชิก และระบบของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้กับสมาชิกขององค์กร 2) มีเป้าหมายซึ่งถูกกำหนดในรูปของวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ หรือวัตถุประสงค์การดำเนินงาน โดยเป้าหมายจะมีระดับของความครอบคลุมและความชัดเจนที่แตกต่างกัน 3) มีสมาชิกซึ่งจะมีความเข้าใจและสำนึกในบทบาท หน้าที่ ความสัมพันธ์ และความผูกพันกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และ ฉัตยาพร เสมอใจ, 2556) ในการวิจัยนี้ศึกษา บุคลากรที่สังกัดในองค์กรภาครัฐที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการให้บริการสาธารณะทางปกครอง ซึ่งเป็นภารกิจหลักของรัฐ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการทั่วไปและไม่แสวงหากำไร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558) และองค์กรภาครัฐกิจเอกชนที่มีวัตถุประสงค์ขององค์กรในการมุ่งแสวงหากำไร ซึ่งประกอบด้วยองค์กรธุรกิจและผู้ประกอบการธุรกิจในด้านต่างๆ ทั้งด้านการผลิต การค้า การตลาด และการบริการ (สมพร เทพสิทธิ์า, 2544) เพื่อนำมาอภิปรายผลเกี่ยวกับองค์กรที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจทางออนไลน์ ตั้งแต่เดือนเมษายน - พฤษภาคม 2565 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำนวน 400 คน เลือกตัวอย่างแบบไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น แบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม กลุ่มละเท่าๆ กันตามรูปแบบองค์กรที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่ ได้แก่ องค์กรภาครัฐและองค์กรภาคธุรกิจเอกชน กลุ่มละ 200 คน จากนั้นเลือกตัวอย่างโดยสมัครใจ (Volunteer Sampling) โดยเชิญชวนให้กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการสำรวจและตั้งคำถามคัดกรองเพื่อคัดเลือกตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

ผู้วิจัยทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pre-test) กับผู้ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบความเชื่อมั่นพบว่า การเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรโดยรวม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.806 บรรยายภาศการสื่อสารภายในองค์กรโดยรวม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.947 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.952 และการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรโดยรวม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.897

การวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ สถิติ t-test independent และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร บรรยายภาคการสื่อสารภายในองค์กรสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างสังกัดองค์กรภาครัฐ และองค์กรภาคธุรกิจเอกชน คิดเป็นร้อยละ 50.0 เท่ากันตามการแบ่งโควตาของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งเป็นเจนเนอเรชั่นวาย (เกิดปี พ.ศ. 2524 - 2539) คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมา คือ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (เกิดปี พ.ศ. 2508 - 2523) คิดเป็นร้อยละ 21.3 เจเนอเรชั่นซี (เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นไป) คิดเป็นร้อยละ 14.0 และเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส (เกิดก่อนปี พ.ศ. 2508) คิดเป็นร้อยละ 10.7

2. การเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กรในภาพรวม ในระดับบ่อยครั้งมาก (3.90) โดยเปิดรับบ่อยครั้งมากกว่าสื่ออื่นคือ จากเพื่อนร่วมงาน (4.04) รองลงมา คือ จากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน (4.01) จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อีเมล เว็บไซต์ ระบบเครือข่ายภายในองค์กร (Intranet) โซเชียลมีเดีย เป็นต้น (3.88) จากพนักงานฝ่ายสื่อสารองค์กรหรือฝ่ายประชาสัมพันธ์ (3.81) จากสื่อสิ่งพิมพ์ที่มีลักษณะเป็นทางการ เช่น หนังสือเวียน บันทึกข้อความ ประกาศ เป็นต้น (3.76) และจากสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการประชาสัมพันธ์ เช่น โปสเตอร์ ป้ายประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ เป็นต้น (3.41) และกลุ่มตัวอย่างเปิดรับเนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาบุคลากร (3.97) บ่อยครั้งมากกว่ากิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากร (3.94)

3. บรรยายภาคการสื่อสารภายในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยายภาคการสื่อสารภายในองค์กรเป็นเชิงบวกในภาพรวม ในระดับมาก (3.92) โดยมีความคิดเห็นเป็นเชิงบวกในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านต่างๆ จากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือกัน (4.06) ด้านความไว้วางใจ (4.04) ด้านการคำนึงถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานสูงสุด (4.01) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.86) ด้านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน (3.79) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.74)

4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

กลุ่มตัวอย่างมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นเชิงบวกในภาพรวม ในระดับมาก (4.02) โดยมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นเชิงบวกในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านต่างๆ จากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (4.16) ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน (4.14) ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (4.08) ด้านการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (3.99) ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ (3.98) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ (3.96) ด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม (3.94) และด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด (3.90)

5. การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในภาพรวม ในระดับบ่อยครั้งมาก (3.60) โดยเข้าร่วมกิจกรรมในระดับบ่อยครั้งมากทุกด้าน เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรบ่อยครั้งมากที่สุด (3.72) รองลงมา คือ กิจกรรมพัฒนาบุคลากร (3.53)

6. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในองค์กรภาครัฐมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรแตกต่างจากบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์กรภาครัฐมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างจากบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2 บรรยายการสื่อสารภายในองค์กรภาครัฐแตกต่างจากบรรยายการสื่อสารภายในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผลการวิจัยพบว่า บรรยายการสื่อสารภายในองค์กรภาครัฐในภาพรวมแตกต่างจากบรรยายการสื่อสารภายในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ โดยบรรยายการสื่อสารภายในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนในภาพรวมเป็นเชิงบวกมากกว่าบรรยายการสื่อสารภายในองค์กรภาครัฐในภาพรวม

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรในองค์กรภาครัฐมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลแตกต่างจากบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์กรภาครัฐมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างจากบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 4 การเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า การเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.561$) กล่าวคือ บุคลากรที่มีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมมาก จะมีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมมาก และบุคลากรที่มีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมน้อย จะมีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมน้อย

สมมติฐานที่ 5 บรรยายการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า บรรยายการสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.456$) กล่าวคือ บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อบรรยายการสื่อสารภายในองค์กรเป็นเชิงบวกมาก จะมีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมมาก และบุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อบรรยายการสื่อสารภายในองค์กรเป็นเชิงบวกน้อย จะมีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมน้อย

สมมติฐานที่ 6 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.378$) กล่าวคือ บุคลากรที่มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นเชิงบวกมาก จะมีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมมาก และบุคลากรที่มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นเชิงบวกน้อย จะมีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมน้อย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร บรรยายการสื่อสารภายในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคคล กับ การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ผู้วิจัยพบประเด็นที่จะนำเสนอ ดังต่อไปนี้

การเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเปิดรับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางการสื่อสารในภาพรวม ในระดับบ่อยครั้งมาก โดยเปิดรับข้อมูลข่าวสารมากที่สุดจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ เปิดรับจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าสมาชิกในองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกมีบทบาทสำคัญในบริบทการทำงานขององค์กรไทย ดังที่ กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562) กล่าวว่า พื้นฐานวัฒนธรรมการทำงาน (Work Culture) แบบไทยนั้น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานเป็นสิ่งที่มื่ออิทธิพลสูงต่อการปฏิบัติงานและแนวโน้มพฤติกรรมของบุคคล ด้วยเหตุนี้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กรจึงกลายเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดข่าวสารที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสาร ซึ่งในที่นี้คือการสื่อสารเกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการโน้มน้าวใจให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น โดยอาศัยความสัมพันธ์ ความใกล้ชิด ความคุ้นเคย การยอมรับ และความน่าเชื่อถือที่มีต่อผู้ร่วมงาน

อีกทั้งผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเปิดรับข้อมูลข่าวสารด้านเนื้อหาในการสื่อสารในภาพรวมในระดับบ่อยครั้งมาก โดยเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมากกว่ากิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากร สอดคล้องกับที่ ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร ส่วนกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อจูงใจให้คนปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีจุดมุ่งหมายที่จะให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี และเกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายเป็นที่ยอมรับร่วมกัน (ธีรเดช สนองทวีพร, 2560) กิจกรรมดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในระหว่างการทำงานหรือนอกเวลาทำงาน โดยส่วนใหญ่มักเป็นกิจกรรมที่เปิดกว้างให้เข้าร่วมตามความสมัครใจ บุคคลจึงอาจเลือกเปิดรับข้อมูลข่าวสารหรือไม่ก็ได้ตามความสนใจของตนเอง เนื่องจากไม่ได้มีผลกระทบทางตรงกับการทำงานหรือความเจริญก้าวหน้าในงาน

บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรเป็นเชิงบวก ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเป็นเชิงบวกในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าลักษณะพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร เป็นการที่บุคคลเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ใ่ว่างใจกัน ถ่ายทอดข้อมูลตามข้อเท็จจริงโดยปราศจากอคติ เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและรับฟังผู้อื่น และไม่คิดว่าตนเองดีกว่าหรือด้อยกว่าผู้อื่น (พงษ์วิเศษสังข์, 2550) อีกทั้งผลการวิจัยยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรเป็นเชิงบวกมากที่สุดในการสนับสนุนช่วยเหลือกัน อาจอธิบายได้จากลักษณะขององค์กรภายใต้วัฒนธรรมไทยจากทฤษฎีมิติวัฒนธรรมด้านความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) (Hofstede, 1984) ซึ่งได้อธิบายมิติวัฒนธรรมด้านกลุ่มนิยม (Collectivism) ที่สะท้อนลักษณะสังคมว่าเป็นสังคมที่คนมีความผูกพันใกล้ชิดกัน ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล และบุคคลจะพึ่งพาอาศัยและดูแลซึ่งกันและกัน โดยวัฒนธรรมไทยจะมีลักษณะสังคมแบบกลุ่มนิยม สมาชิกในสังคมถูกปลูกฝังว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่า ภายในองค์กรที่อยู่ภายใต้บริบทของสังคมไทยมีความเป็นกลุ่มนิยมสูง บุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสนับสนุนช่วยเหลือกัน มีความร่วมมือในการทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นเชิงบวก ในระดับมาก โดยมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นเชิงบวกในระดับมากทุกด้าน มีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นเชิงบวกมากที่สุดในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน สะท้อนวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความเป็นกลุ่มของสมาชิกในองค์กร สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีมิติวัฒนธรรมด้านกลุ่มนิยม (Collectivism) ซึ่งสมาชิกในกลุ่มจะมีลักษณะพึ่งพาอาศัยและคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นสำคัญ (Hofstede, 1984) โดยองค์กรที่มีวัฒนธรรมความเป็นกลุ่มนิยม จะมีการตัดสินใจโดยผ่านความเห็นชอบจากสมาชิกในกลุ่ม ชอบทำงานเป็นทีม และมีการทำงานที่เน้นความสัมพันธ์แบบพวกพ้อง (Andreassi, 2004 อ้างถึงใน สุธีรา เดชนครินทร์ และ สุธินี ฤกษ์ขำ, 2558)

การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในระดับบ่อยครั้งมาก การเข้าร่วมกิจกรรมนี้เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร และความพึงพอใจในความต้องการนั้นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเชื่อมั่นในตนเองของพนักงาน ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้วย (Arnolds & Boshoff, 2002) โดยกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรมากกว่ากิจกรรมพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับที่ Manion (2003, อ้างถึงใน พิรงรอง ไซดิณสกุล, 2559)

ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขประการหนึ่งว่า การติดต่อสัมพันธ์เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในที่ทำงาน เมื่อบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน จะให้ความช่วยเหลือกันและปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี กิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรจึงช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความใกล้ชิดและเกิดความผูกพันต่อผู้ร่วมงานและองค์กร นอกจากนี้รูปแบบกิจกรรมที่มีความหลากหลาย ลักษณะไม่เป็นทางการ ทำให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมได้ง่าย การเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวจึงเป็นโอกาสที่บุคลากรจะได้พบปะสังสรรค์ พัฒนาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผ่อนคลายจากการทำงาน ส่วนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการเติบโต ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างไรก็ตาม กิจกรรมดังกล่าวมีลักษณะค่อนข้างเป็นทางการและมีแบบแผน ตามที่ รัชนีวรรณ สัมฤทธิ์ (2556) ได้อธิบายลักษณะของกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เช่น การสัมมนา มีวัตถุประสงค์เพื่อการอภิปราย กำหนดแนวทางแก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น การศึกษาดูงานเป็นการส่งบุคลากรไปเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ๆ เป็นต้น จากลักษณะของกิจกรรมดังกล่าว บุคลากรต้องเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วม และอาจต้องมีความรู้และความเข้าใจในงานหรือประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นๆ อีกทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมอาจใช้เวลานานและมีความต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรจึงขึ้นอยู่กับความพร้อมของบุคลากรในหลายๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในองค์กรภาครัฐมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรแตกต่างจากบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์กรภาครัฐมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กรทั้งด้านช่องทางและเนื้อหาด้วยความบ่อยครั้งที่ไม่แตกต่างจากบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน เป็นไปได้ว่าการติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกองค์กร ดังที่ กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562) กล่าวว่า องค์กรเป็นสังคมที่ได้รับการจัดระเบียบแล้ว การรวมกลุ่มกันของบุคคลเพื่อทำงานให้บรรลุผลจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสาร ทั้งในลักษณะของการสั่งการและในการดำเนินงานทุกอย่างด้วยอาศัยตัวกลางที่เป็นเครื่องมือคือการติดต่อสื่อสารระหว่างกันทั้งสิ้น ในงานวิจัยนี้ศึกษาการสื่อสารภายในองค์กรที่เกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร จึงเป็นไปได้ว่าการออกแบบการสื่อสารผ่านช่องทางและเนื้อหาเพื่อการโน้มน้าวใจให้เกิดความร่วมมือ และข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นสิ่งที่องค์กรทั้งภาครัฐและองค์กรภาคธุรกิจเอกชนคำนึงถึง องค์กรสามารถเลือกใช้สื่อหรือช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรได้หลากหลาย และเพื่อให้ข่าวสารสามารถเดินทางไปถึงผู้รับได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม ในบางครั้งผู้ส่งสารอาจเลือกใช้สื่อมากกว่าหนึ่งชนิด เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าข่าวสารนั้นสามารถไปถึงผู้รับสารด้วยความถูกต้องภายในระยะเวลา ปริมาณและระดับที่ตนต้องการ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ ฉัตยาพร เสมอใจ, 2556) ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจึงสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรได้โดยสะดวกและทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในองค์กรภาครัฐหรือในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จึงมีการเปิดรับข่าวสารที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรภาครัฐแตกต่างจากบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรภาครัฐในภาพรวมแตกต่างจากบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน โดยบรรยากาศการสื่อสารในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนเป็นเชิงบวกมากกว่า สอดคล้องกับที่ ศิริอร ชันธหัตถ์ (2545) อธิบายความแตกต่างทางโครงสร้างขององค์กรภาครัฐซึ่งมีการบริหารงานแบบราชการและโครงสร้างขององค์กรภาคธุรกิจซึ่งมีการบริหารงานแบบเอกชน

ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์กรภาครัฐมีโครงสร้างที่ซับซ้อน มีลำดับการบังคับบัญชาหลายชั้น จึงสามารถอธิบายผลการวิจัยได้ว่า ลักษณะโครงสร้างองค์กรที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อการบริหารงานในองค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านบรรยากาศการสื่อสารในองค์กรได้ จึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลต่อบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรในองค์กรภาครัฐมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลแตกต่างจากบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์กรภาครัฐมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างจากบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน โดยมีข้อสังเกตว่า บุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด และด้านความเป็นอิสระจากการคุกคามเป็นเชิงบวกมากกว่าบุคลากรในองค์กรภาครัฐ สอดคล้องกับที่ พัชยา บรรจงศิริ (2556) สรุปความแตกต่างระหว่างองค์กรภาครัฐกับองค์กรภาคเอกชนไว้ว่า องค์กรภาครัฐจะมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่สูงเพื่อใช้ในการควบคุมการดำเนินงาน มีลักษณะการบริหารแบบรวมอำนาจมาอยู่ส่วนกลาง ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานหลักของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน การบริหารเวลา การสื่อสาร ความอิสระในการทำงาน เป็นต้น และยังสอดคล้องกับที่ วัชรา มณีนาถ (2543) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า องค์กรที่มีระบบการสื่อสารที่เป็นทางการมาก มีกฎเกณฑ์หรือขั้นตอนในการติดต่อหลายขั้นตอน รวมถึงการแบ่งแยกกลุ่มบุคคลโดยหน้าที่ บทบาทหรือกระบวนการ จะทำให้สัมพันธภาพถูกจำกัดด้วยข้อจำกัดต่างๆ มากขึ้นด้วย ด้วยเหตุนี้จึงสามารถอธิบายผลการวิจัยได้ว่า การติดต่อสื่อสารระบบเปิด และด้านความเป็นอิสระจากการคุกคามซึ่งเป็นองค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ที่อาจเกิดจากรูปแบบการบริหารงานที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร รวมถึงกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่องค์กรกำหนดไว้มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานแตกต่างกันไป

สมมติฐานที่ 4 การเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า การเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร โดยบุคลากรที่มีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารมาก จะมีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรมาก ดังนั้น การสื่อสารถึงข้อมูลข่าวสารเป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการซึ่งในที่นี้คือ การเข้าร่วมกิจกรรม เป็นไปตามที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารภายในองค์กร เนื่องจากการติดต่อสื่อสารได้รวมกิจกรรมด้านการจัดการขององค์กรไว้ทั้งหมด โดยการสื่อสารดำเนินไปเพื่อกำหนดและการเผยแพร่เป้าหมายขององค์กร เพื่อพัฒนาแผนเพื่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อจัดระบบของคนและทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพนธ์ เขมะรังสี (2563) ซึ่งพบว่า การเปิดรับสื่อมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

สมมติฐานที่ 5 บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร โดยบุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรเป็นเชิงบวกมาก จะมีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรมาก จึงมีความสอดคล้องกับที่ นางนงค์ดาว มาดวง (2550) กล่าวว่า บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรมีความสำคัญและจะทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกิจกรรมทุกอย่างขององค์กร อีกทั้งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับที่ พัชชานันท์ โภชฌงค์ (2562)

ได้อธิบายบรรยากาศขององค์กรแบบเปิดว่า เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและความสามารถอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกว่าตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จะเห็นได้ว่าการที่องค์กรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันนั้น เป็นการให้คุณค่าแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรได้ต่อไป

สมมติฐานที่ 6 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร โดยบุคลากรที่มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นเชิงบวกมาก จะมีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรมาก สอดคล้องกับที่ อัยยา เกลี้ยงอักษร และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2557) กล่าวว่า การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ พัฒนาการทางสังคม ความคิดและความเข้าใจของบุคคลพัฒนามาจากการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น การทำงานในองค์กรนั้น การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานก่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Basford and Offermann (2012) ซึ่งพบว่า พนักงานไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งงานสูงหรือไม่สูงก็ตาม จะมีแรงจูงใจสูงเมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะเห็นได้ว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจึงมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในองค์กรซึ่งในงานวิจัยนี้ศึกษาการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการใช้สื่อบุคคลเป็นช่องทางในการสื่อสารกับบุคลากร โดยเฉพาะการสื่อสารเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องการการมีส่วนร่วม เนื่องจากเป็นสื่อที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรง สามารถกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองและโน้มน้าวใจผู้รับสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การใช้สื่อบุคคลในรูปแบบการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการจำเป็นต้องใช้ความระมัดระวังเนื่องจากการสื่อสารผ่านสื่อบุคคลมีข้อจำกัด เช่น ถ่ายทอดข่าวสารที่ผ่านความเชื่อหรือความคิดเห็นของบุคคลที่อาจทำให้สารบิดเบือนได้ ในขณะเดียวกันอาจพิจารณาใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มประสิทธิภาพของสื่อ เพราะลักษณะสื่อสามารถออกแบบการสื่อสารที่ทำให้เกิดการเปิดรับได้ เพื่อให้มีความหลากหลายในการเข้าถึงข้อมูลและเป็นการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับยุคสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร
2. องค์กรภาครัฐอาจพิจารณาถึงการสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการช่วยเหลือและพึ่งพาซึ่งกันและกัน ตลอดจนให้ความสำคัญด้านการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากองค์กรภาครัฐมีโครงสร้างองค์กรและการบริหารงานที่แตกต่างจากองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ลักษณะที่เป็นทางการตามลำดับการบังคับบัญชาจึงอาจทำให้เกิดช่องว่างในการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติงานร่วมกันได้มากกว่า หากองค์กรภาครัฐสามารถหาแนวทางการส่งเสริมบรรยากาศการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงบุคลากรทุกระดับในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมหรือให้ความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรได้มากขึ้น
3. องค์กรภาครัฐอาจออกแบบการจัดการการสื่อสารภายในองค์กรให้เกิดการเปิดกว้างในด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กรมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือพูดคุยถึงปัญหาาร่วมกันได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา รวมถึงการให้อิสระบุคลากรในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบของตนเองโดยพิจารณาตามความเหมาะสมของตำแหน่งงานและตามที่โครงสร้างขององค์กรจะสามารถทำได้

4. องค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลือกจัดกิจกรรมตามความต้องการของบุคลากรตามผลวิจัยที่พบว่า การแสดงความคิดเห็นและการร่วมตัดสินใจเป็นตัวแปรที่ก่อให้เกิดบรรยากาศการสื่อสารในองค์กรที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร โดยให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละองค์กร รวมถึงมีการสอบถามความคิดเห็นหรือประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมซึ่งสะท้อนถึงการที่บุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบกิจกรรมให้น่าสนใจหรือจัดหากิจกรรมอื่นๆ ให้มีความหลากหลายมากขึ้น

5. การเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ต่างมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากร ดังนั้น ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ตลอดจนฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กร จึงควรคำนึงถึงปัจจัยดังกล่าวเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำหรับบุคลากรที่องค์กรจัดขึ้น ตลอดจนกิจกรรมอื่นๆ ขององค์กรในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การกำหนดขอบเขตด้านประชากรให้แคบลง หรือศึกษาองค์กรที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น ศึกษาบุคลากรที่ทำงานในองค์กรโดยกำหนดช่วงอายุ (Generation) ศึกษาข้าราชการประจำที่สังกัดกระทรวง ทบวง หรือกรมต่างๆ ศึกษาพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาวิจัยที่เฉพาะด้าน

2. การศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เพื่อหาตัวแปรสำคัญอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกัพฤติกรรมของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัด เช่น แรงจูงใจ อายุงาน ระดับการศึกษา เป็นต้น

3. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ด้านการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร บรรยากาศการสื่อสาร และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในองค์กร ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถอธิบายตัวแปรดังกล่าวได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4. การศึกษากิจกรรมอื่นๆ ที่องค์กรจัดขึ้น นอกเหนือจากกิจกรรมที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ เช่น กิจกรรม 5 ส. กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล. (2562). *พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กิติมา สุรสุนธิ. (2544). *ความรู้ทางการสื่อสาร*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน. ฦฎฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ฦฎฐพันธ์ เขจรนันทน์ และ ฉัตยาพร เสมอใจ. (2556). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธีรเดช สอนองทวีพร. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 15(2), 89-100.
- นางภาคดาว มาด้วง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารในองค์กรและแรงจูงใจกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 13 กระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พงษ์ วิเศษสังข์. (2550). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการสื่อสาร (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พัชชานันท์ โภชณงค์. (2562). *บรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชยา บรรจศิริ. (2556). *การศึกษบทบาทของการจัดการความรู้ในกระบวนการสร้างนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พิรงรอง โชติธรรมาภรณ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด* (มหาชน) สำนักงานใหญ่ [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทฉบับคิด ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ระวีวรรณ สัมฤทธิ์. (2556). *ความต้องการกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับคิด ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรมา มณีภาค. (2543). *สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับคิด ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ลัทธிகาล ศิริธรรมย์, สุดา สุวรรณภิรมย์, และ ชวลิต ประภาวนนท์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. จุดทอง.
- สมพร เทพสิทธิ์า. (2544). *บทบาทของภาครัฐและภาคเอกชนในการเสริมสร้างจริยธรรมทางธุรกิจ*. สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *หลักการจำแนกประเภทหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สุธีรา เชนนครินทร์ และ สุธินี ฤกษ์ขำ. (2558). ผลกระทบของมิติทางวัฒนธรรมที่มีต่อระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง: การบูรณาการทบทวนวรรณกรรม. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 32(2), 199-225.
- อัศวพันธ์ เขมะรังสี. (2563). *การเปิดรับสื่อ และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมในพื้นที่จังหวัดระยองของพนักงานกลุ่มบริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด* (มหาชน) [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทฉบับคิด ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัยยา เกลี้ยงอักษร และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 7(1), 33-40.
- อิศเรศ คำแหง. (2553). *การเปิดรับข่าวสาร ทศนคติ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร นครกับกิจกรรมมรดกในช่่วงเทศกาลของมูลนิธิเมาไม่ขับ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับคิด ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alderfer, C. P. (1969). *Existence, relatedness, and growth*. New York : The Free Press.
- Arnolds, C. A., & Boshoff, C. (2002). Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697-719.
- Basford, T., & Offermann, L. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. *Journal of Management & Organization*, 18(6), 807-817.
- Berlo, D. K. (1960). *The process of communication*. London : Holt, Rinehart and Winston.
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing Outlook*, 29(11), 662-665.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. London : SAGE.
- Pace, W. R., & Faules, D. F. (1994). *Organizational communication*. London : Prentice Hall.
- Schultz, T. W. (1960). Capital formation by education. *Journal of Political Economy*, 68(6), 571-583.