

ความผูกพันต่อองค์การกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กระทรวงการต่างประเทศ

The Organizational Commitment and Working Competency of Ministry of Foreign Affairs Officials

นัทธชนัน จิระโชติรวี / Nutchanun Jirachotrawee

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Kasetsart University, Thailand

E-mail: nutchanunji@gmail.com

เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล / Chiocham Arsuwattanakul

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Kasetsart University, Thailand

E-mail: fsoccca@ku.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ ตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ เฉพาะข้าราชการภายในประเทศ จำนวน 281 คน สุ่มแบบชั้นภูมิ หาสัดส่วน และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นอกจากนั้น ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, ข้าราชการ, กระทรวงการต่างประเทศ

Abstract

The objectives of the research were to study are 1) to study the organizational commitment and working competency of Ministry of Foreign Affairs Officials, 2) to study factors affecting the organizational commitment and the relationship between the organizational commitment and 3) to study the working competency of officials. Sample size composed of 281 persons, selected from internal official of Ministry of Foreign Affairs. Stratified sampling was then conducted, along with simple random sampling. Data were collected by questionnaires and analyzed by statistical software. Statistical tools used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis and Pearson's product moment correlation coefficient at the .05 level of significance. The results of research found that the organizational climate, the quality of work life, the organization commitment and working competency of officials were at high level.

Hypothesis testing revealed that the quality of work life and the organizational climate affected the organizational commitment at the .05 level of significance. Moreover, the organizational commitment was associated with the working competency of officials, at the .05 level of significance.

Key Word: Organization Commitment, Ministry of Foreign Affairs Officials

บทนำ

“ทรัพยากรบุคคล” หรือ “คน” ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดในการจัดการในการทำงาน ในองค์กรในปัจจุบัน เพราะเป็นผู้นำทรัพยากรต่าง ๆ ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่า คนต้องมีความสัมพันธ์กับองค์กรอยู่ตลอดเวลา จนอาจกล่าวได้ว่าทั้งคนและองค์กรจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน ไม่ได้มององค์กรในลักษณะระบบปิด องค์กรจึงต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันต่อสภาพแวดล้อม ฉะนั้นเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปองค์กรจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เกิดความสมดุล

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ปัจจัยที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์กรประการหนึ่งที่สำคัญก็คือ “ความผูกพันต่อองค์กร” (Buchanan, 1974: 533) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นรูปแบบพฤติกรรมขององค์กรแบบหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร (Steer, 1977) ความพึงพอใจของบุคลากรและเป็นที่พึงประสงค์ขององค์กรทั่วไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่ขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะแสดงออกโดยการยินดีที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ แต่ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงก็อาจจะลาออกจากองค์กรหรือทำงานไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย

ดังนั้นการศึกษาถึงความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ คือ เกิดประสิทธิผลพร้อม ๆ ไปกับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพควบคู่ไปด้วย จะเห็นได้ว่า บุคลากรซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ กล่าวคือ องค์กรจะอยู่ได้ก็ต้องอาศัยบุคลากร และบุคลากรก็จะอยู่ไม่ได้หากไม่มีองค์กร

กระทรวงการต่างประเทศเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการกิจเพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านการต่างประเทศให้แก่สังคมไทยการรับฟังข้อคิดเห็นจากภาคส่วนต่างๆ ประกอบการกำหนดและขับเคลื่อนงานด้านการต่างประเทศเพื่อเป็นพื้นฐานให้เราสามารถรับมือกับสถานการณ์ด้านการต่างประเทศที่มีความหลากหลาย (กระทรวงการต่างประเทศ, 2557: 4) และท้าทายและมีวิสัยทัศน์ คือเป็นองค์กรนำ ในการเสริมสร้างสถานะและบทบาทของไทยในเวทีระหว่างประเทศอย่างมีเกียรติและสมศักดิ์ศรี ทั้งทางด้านเสถียรภาพและความมั่นคงทางการเมือง ศักยภาพความเจริญทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาทางสังคม ตลอดจนนำเสนอโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์มาสู่สังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินงานของกระทรวงการต่างประเทศที่ผ่านมาภารกิจหลัก คือ ปกป้อง รักษา และส่งเสริมสถานะและผลประโยชน์ของไทยในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมุ่งเน้นสร้างนักการทูตที่มีจิตสำนึกและมีความเข้าใจสังคมไทย ตลอดจนมีความเชี่ยวชาญและรอบรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเป็นตัวแทนในการรักษาและส่งเสริมผลประโยชน์ของไทยในต่างประเทศ และดำเนินงานเกี่ยวกับพิธีการ ระเบียบแบบแผน ที่สนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ซึ่งถือเป็นภารกิจอันหนักยิ่งและเป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ

กระทรวงการต่างประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรอันเป็นปัจจัยในการผลักดันให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จึงได้จัดการฝึกอบรม สัมมนา ให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และวิสัยทัศน์ ซึ่งเกิดจากการคิดและมุ่งมั่นให้เกิดประสิทธิภาพในการบริการที่ดีแก่ประชาชน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนการบริหาร การวางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรักความผูกพัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อการพัฒนาบุคลากรอันจะส่งผลต่อการพัฒนาระบบราชการไทยโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน รวมทั้งมีการป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อม และมีความสามารถในการแข่งขันกับภายนอก ซึ่งเป็นพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ (สำนักงาน ก.พ., 2553: 43) ซึ่งหมายถึง สิ่งที่ถูกปฏิบัติแสดงออกในระหว่างการปฏิบัติราชการอันเป็นผลจากแรงจูงใจหรือแรงผลักดันภายในจิตใจที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ

วิธีการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศเฉพาะข้าราชการภายในประเทศ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2558) จำนวน 948 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแทนข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ จำนวน 281 คน คำนวณขนาดของตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane's และใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิหาค่าสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกตามหน่วยงานภายในกระทรวงการต่างประเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาและแนวความคิดต่างๆ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทของตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์กร ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร และส่วนที่ 5 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการทดสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการทำวิจัยหรือไม่ หลังจากนั้นก็จะนำมาแก้ไขปรับปรุง
2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's reliability coefficient alpha) โดยมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้
 - 2.1 ค่าความเชื่อมั่นของการรับรู้บรรยากาศองค์กร เท่ากับ .950
 - 2.2 ค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ .929
 - 2.3 ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .889
 - 2.4 ค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .893

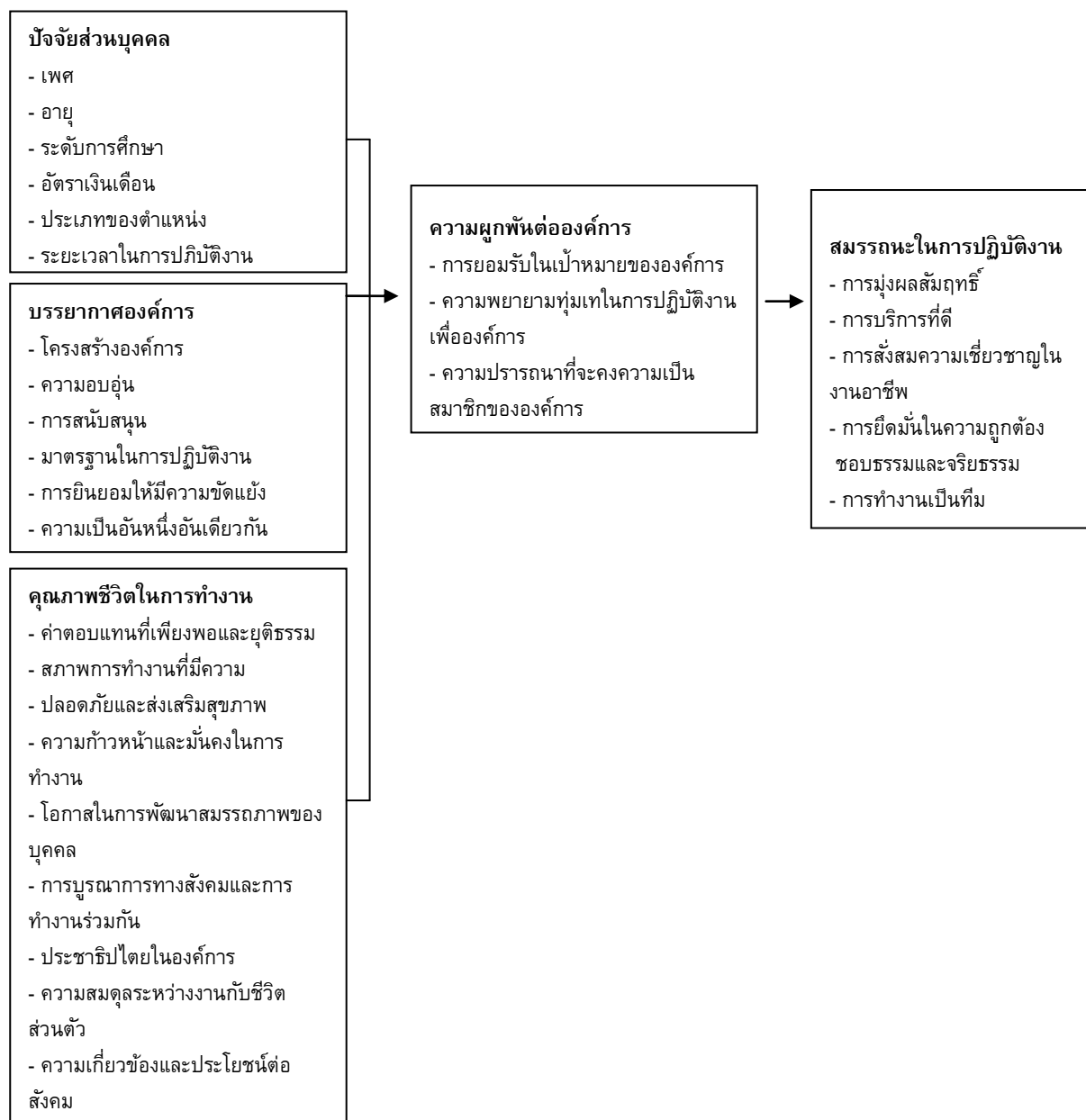
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การวิเคราะห์ความถดถอยแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และ 4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ จากการตรวจเอกสารแนวคิดและทฤษฎี ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Steer, 1977) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (สำนักงาน ก.พ., 2553) บรรยากาศองค์การ (Litwin and Stringer, 1968) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Walton, 1973)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม



ผลการวิจัย

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง

ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาตามลำดับ คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 มี และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คิดเป็นร้อยละ 29.2 มีอัตราเงินเดือน เงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 ที่เหลือดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาตามลำดับ คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 และน้อยที่สุด มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1

ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ตัวอย่างมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยมีด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากเป็นอันดับ 1 ในด้านความอบอุ่น รองมาเป็นอันดับ 2 ด้านการสนับสนุน รองมาเป็นอันดับ 3 และน้อยที่สุดในด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้ง

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.76) โดยมีด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากเป็นอันดับ 1 รองมาเป็นอันดับ 2 ด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม รองมาเป็นอันดับ 3 ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน รองมาเป็นอันดับ 4 ด้านประชาธิปไตยในองค์การ และน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์การในอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.91) โดยมีด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การมากเป็นอันดับ 1 รองมาเป็นอันดับ 2 ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ S.D. =.59) และน้อยที่สุดในด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ตัวอย่างมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 2.71) โดยมีด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมากเป็นอันดับ 1 รองมาเป็นอันดับ 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองมาเป็นอันดับ 3 ด้านการบริการที่ดี และน้อยที่สุดในด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์การ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศได้ร้อยละ 64.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทุกตัวแปรไม่มีส่วนร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทของตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		✓
2. บรรยากาศองค์กร	✓	
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓	

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทางบวก กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากเท่าใด สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ความผูกพันต่อองค์การ	r	P	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	
			เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	.423	.000*	✓	
2. ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	.446	.000*	✓	
3. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	.350	.000*	✓	
รวม	.456	.000*	✓	

การอภิปรายผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์กร พบว่า ในภาพรวมของตัวอย่างมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายด้านนั้น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งตรงกันข้ามกับด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระทรวงการต่างประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาบรรยากาศภายในองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากองค์การไม่สามารถควบคุมปัจจัยที่จะมาส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรได้ทั้งหมด โดยเฉพาะในเรื่องความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้มีระดับในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมของตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายด้านนั้น สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระทรวงการต่างประเทศเป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการปรับปรุงและจัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอ และให้โอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของข้าราชการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ แต่ในเรื่องของค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง จึงส่งผลให้มีระดับในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมของตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายด้านนั้น ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระทรวงการต่างประเทศเป็นองค์กรขนาดเล็กและมีบุคลากรไม่มากนัก ข้าราชการและบุคลากรอื่นๆ จึงมีความใกล้ชิดในการทำงาน และกระทรวงฯ ยังเป็นองค์กรที่สามารถสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน และเป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก มีการสร้างขวัญกำลังใจในด้านต่างๆ จึงส่งผลให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อกระทรวงฯ

4. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมของตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายด้านนั้น การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ในเรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมถือเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนในเรื่องการทำงานเป็นทีมในระบบราชการยังมีการทำงานแบบสายการบังคับบัญชาอยู่ ถ้าจะให้การทำงานโดยที่ทุกคนเป็นสมาชิกโดยมีหน้าที่เท่าเทียมกันไม่มีหัวหน้าทีม ยังเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก จึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะในด้านนี้น้อย

5. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่จะร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ มี 2 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กร ตัวแปร ทั้ง 2 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ ได้ร้อยละ 64.6 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเป็นตัวแปรที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย กล่าวคือ ทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวกับการทำงาน ถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือบรรยากาศองค์กรไม่ดีอาจจะส่งผลในการทำงานที่ไม่ดีตามไปด้วย และส่งผลทำให้ไม่อยากทำงานและอยากออกจากงาน สอดคล้องกับการศึกษาของศุภกร วชิราภรณ์ (2555: 167) และศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา (2544: 212) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยหนึ่ง คือ บรรยากาศองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ยิ่งองค์กรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การสร้างโอกาส สนับสนุนให้บุคลากรเข้าพัฒนาทักษะ ทำให้มีความผูกพันมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้ข้าราชการมีสมรรถนะในการปฏิบัติเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ ผู้วิจัยใคร่เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศมากที่สุด ซึ่งทำให้เห็นว่า การที่ข้าราชการมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรส่วนหนึ่งเกิดจากปัจจัยนี้ ดังนั้น กระทรวงฯ ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเพิ่มขึ้น ส่งเสริมข้าราชการในด้านต่างๆ เพิ่มโอกาสในการพัฒนาความรู้ในตำแหน่งงาน ซึ่งทำได้โดยการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ ให้เข้ารับการอบรมหรือให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ เพื่อนำความรู้เหล่านั้นกลับมาพัฒนาและประยุกต์ใช้กับองค์กร นอกจากนี้ กระทรวงฯ ควรมองเห็นถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตความเป็นส่วนตัว ใน

ปัจจุบันข้าราชการแต่ละคนมีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก ไม่มีเวลากับการใช้ชีวิตส่วนตัวจึงทำให้เกิดความตึงเครียด กระทั่ง 2. ความหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและมีปริมาณงานที่เหมาะสม

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ จากการวิจัยพบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยรองลงมาจากปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวคือ กระทรวงฯ ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งทำได้โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจน มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ให้การสนับสนุนแก่ข้าราชการเข้ารับการพิจารณาในการเลื่อนระดับ หรือการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันและทำให้ข้าราชการมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และยังเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถลดปัญหาความขัดแย้งซึ่งอาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ด้านประชากร ควรมีการศึกษาข้าราชการที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ ของกระทรวงการต่างประเทศ และศึกษาบุคลากรประเภทอื่น เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่ครอบคลุม และเกิดการทดสอบสมมติฐานกว้างมากขึ้น
2. ด้านการเทคนิคการวิจัย ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กันกับการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้น
3. ด้านตัวแปร ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เช่น ลักษณะงานที่ทำ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อนำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงาน อันจะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการต่างประเทศ. 2557. รายงานประจำปี 2556 กระทรวงการต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา. 2544. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟุจิ โฟโต้ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศุภกร วชิราภรณ์. 2546. ความผูกพันต่อองค์การของผู้ประกอบอาชีพวิศวกร: ศึกษากรณีวิศวกรบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2553. คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง จำกัด.
- สันติ บางอ้อ. 2540. "การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน." *Productivity World* 2: 39-40.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2546. จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: บริษัท ห้างหุ้นส่วนจำกัด เม็ดทรายพรินติ้ง.
- Buchanan II, B. 1974. "Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization." *Administrative Science Quarterly* 19 (3): 533-546
- Litwin, E. and Stringer, J. 1968. *Defining and Measuring Quality of Working Life*. New York: Macmillan Publishing Co., Inc.
- Streets, R. 1977. *Organizational Effectiveness: A Behavior View*. California: Goodyear.
- Walton, R. 1973. "Quality of Worklife: What is It?." *Sloan Management Review* 15: 11-12.