

ความผูกพันองค์การกับประสิทธิผลองค์การของกระทรวงการต่างประเทศ *

Organizational Commitment and Organizational Effectiveness of the Ministry of Foreign Affairs.

นุชรีญา สายเนตร์, นิคม เจียรจินดา

Nucharee Saynaet, Nikom Jearjinda

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Received June 26, 2018; Revised July 15, 2018; Accepted July 30, 2018

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน ความสัมพันธ์ความผูกพันองค์การกับประสิทธิผลองค์การของกระทรวงการต่างประเทศ ใช้รูปแบบการวิจัยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรของกระทรวงการต่างประเทศ สุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากวิธีการของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 302 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามมีการตรวจสอบเครื่องมือด้วยผู้เชี่ยวชาญ ทดสอบเครื่องมือมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีของครอนบาค โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.700 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการวิจัย พบว่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression) ได้ดังนี้ $R = 0.784$, $R^2 = 0.659$, Adjusted $R^2 = 0.655$, $SEE = 0.400$, $F = 170.654$ Sig = 0.000 พบว่าความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ให้ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.784 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับกระทรวงการต่างประเทศ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ได้ร้อยละ 65.9($R^2=0.659$)

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์การ, ประสิทธิภาพ, กระทรวงการต่างประเทศ

Abstract

The objective of this research is to study Organizational commitment and organizational effectiveness of the Ministry of Foreign Affairs by using quantitative research. The samples used are officers of the Ministry of Foreign Affairs, collected by calculating according to Taro Yamane's method. The sample group were 302 people. The tool was a questionnaire proved by experts. The reliability of the questionnaire was measured by Cronbach's method, using the acceptance

*ปรับปรุงต้นฉบับจาก The 4th Greater Mekong Subregion International Conference (GMSIC) 2018

criteria greater than 0.700. The data were analyzed using descriptive statistics such as percentage, mean, and standard deviation. Also inferential statistics and Pearson's product moment correlation coefficient is used to analyze the data. The statistical significance is at the level of 0.01. The results showed that the correlation between multiple regression coefficients was $R = 0.784$, $R^2 = 0.659$, Adjusted $R^2 = 0.655$, $SEE = 0.400$, $F = 170.654$ Sig = 0.000 found that mental commitment and the commitment to persistence with normative engagement organizations, Multivariate coefficients (R) were 0.784 and the variance of the factors affecting the engagement with the Ministry of Foreign Affairs was statistically significant at 0.00. or at 65.9% ($R^2 = 0.659$).

Keywords: Organizational commitment; effectiveness.

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาองค์การเพื่อเจริญเติบโต ในสถานะที่มีการแข่งขันอย่างสูง ทุกองค์การต่างคาดหวัง และมีความต้องการให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ และกระบวนการต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลจากส่วนต่าง ๆ ขององค์การ ดังนั้นการเข้าใจพฤติกรรมการทำงานในองค์การถือเป็นภาระสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ เพราะตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ (พรพรรณ อนุจันทร์. 2543, หน้า 28; อ้างอิงจาก Steers. 1977 , p113)

ในปัจจุบันการดำเนินชีวิตในโลกโลกาภิวัตน์ มีการติดต่อสื่อสารรับส่งข้อมูลถึงกันได้ อย่างรวดเร็ว การทำงานของหน่วยงานที่สังกัดภาครัฐ หรือบริษัทเอกชนก็ต้องมีการเตรียมองค์กร ของตนให้มีความพร้อม เพื่อที่จะสามารถเข้าสู่การแข่งขันที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานก็จะมุ่งในการปรับเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งมีปัจจัย 2 ประการ คือ 1) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบทางการตลาด ฐานลูกค้า และองค์ประกอบด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ 2) ปัจจัยภายในได้แก่นโยบายขององค์กรและกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานหลักขององค์การ โครงสร้างองค์กร และการนำระบบเทคโนโลยีใหม่มา ใช้งาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ไม่สามารถที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จได้ ถ้าปราศจากองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญคือความพร้อมของคนและวัฒนธรรมขององค์กร

การที่องค์การจะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์การทำงานกันอย่างขยันขันแข็ง รวมถึงทุ่มเทร่างกาย แรงใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์การเจริญก้าวหน้า จะต้อง

ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีคุณค่า และองค์การจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจ (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537, หน้า 27) ได้กล่าวว่า “ถ้ายังมีแรงจูงใจมากเพียงใดคนก็ยิ่งจะมีผลงานที่เกิดจากการกระทำที่มีแต่การสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นต่อตนเองและสังคม” ดังนั้น จึงอาจกล่าว ได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นขององค์การ และจากการดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันกันมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาด้านมนุษยธรรมเช่น ผลผลิตและคุณภาพของงานลดลง โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกทางด้านจิตใจตลอดจนการคิดหาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานให้กับพนักงาน เสถียรภาพหรือความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานจะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้น องค์การจึงต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำงานให้ สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพุกษ์วรรณ และคณะ, 2542, หน้า 13)

กระทรวงการต่างประเทศเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ต่อสังคมเพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศทางการทูตในระดับสากล เพื่อให้สามารถดำรงบทบาทและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ระดับจากระดับข้าราชการ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประเทศไทยในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม สถาบันการต่างประเทศ มุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้วิสัยทัศน์ทางการทูตมีผลเป็นรูปธรรมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาคมโลก กระทรวงการต่างประเทศ (อังกฤษ: Ministry of Foreign Affairs) เป็นหน่วยงานราชการไทยประเภทกระทรวง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการต่างประเทศและราชการอื่น ตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการต่างประเทศ หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการต่างประเทศ

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีแนวคิดในการที่จะศึกษาความผูกพันกับประสิทธิผลขององค์การกระทรวงการต่างประเทศ จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปหาเทคนิคการจูงใจที่จะช่วยตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของตำรวจ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของตำรวจให้มีคุณภาพมากขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรักในองค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจ และลดการกระทำผิดวินัย อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะว่าความผูกพันต่อองค์การซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันและพร้อมร่วมงานกับองค์การต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถในที่สุด ให้กับประชาชนอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันขององค์การกับประสิทธิผลขององค์การของกระทรวงการต่างประเทศ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ความผูกพันองค์การกับประสิทธิผลองค์การของกระทรวงการต่างประเทศ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือบุคคลากรของกระทรวงการต่างประเทศ จำนวน 1,228 คน ผู้ศึกษาทำการสุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากวิธีการของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 302 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากวัตถุประสงค์ในการศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลองค์การ จึงได้ทำการศึกษาแนวคิดของ Robbins (1990, อ้างถึงในอุษณี มงคลพิทักษ์สุข, 2551) เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การตามแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach) ซึ่งแนวทางนี้เป็นการประเมินประสิทธิผลการบรรลุเป้าหมาย เป็นการวัดผลสำเร็จขั้นสุดท้ายของการปฏิบัติงาน (Ends) ซึ่งเหมาะสมกับองค์การที่มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน จึงนำมากำหนดเป็นตัวแปรตาม ส่วนตัวแปรต้นได้นำแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์การของ Allen and Meyer (1995, อ้างถึงในสาโรจน์ อินทร์สมบัติ) ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ดังนี้ ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ คือความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปรตามคือ ความผูกพันกับกระทรวงการต่างประเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากข้อมูลการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Pre-Test) จำนวน 30 ชุดกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิธีของครอนบาค (Cronbach' Alpha) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.700 วิเคราะห์ผลข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (4) สำหรับแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วบรรยายลักษณะของการพรรณาแบบความเรียง

ผลการวิจัย

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 64.91 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 สถานภาพสมรส จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ส่วนใหญ่บุคคลากรสายสนับสนุนจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 68.25 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000-25,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับรายชื่อความผูกพันขององค์กรกับประสิทธิภาพองค์กรของกระทรวงการต่างประเทศ

ข้อ	ระดับความผูกพันองค์กรกับประสิทธิภาพองค์กรของกระทรวงการต่างประเทศ	M	S.D.	ลำดับ
1	ความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพของกระทรวงการต่างประเทศ	4.40	.518	1
2	ความผูกพันด้านจิตใจ	4.36	.437	4
3	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.37	.616	3
4	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.40	.511	2
	ความผูกพันองค์กรกับประสิทธิภาพองค์กรของกระทรวงการต่างประเทศ	4.36	.542	

จากตาราง พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรกับประสิทธิภาพองค์กรของกระทรวงการต่างประเทศ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1)ความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพของ 2) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน 3)ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 4)ความผูกพันด้านจิตใจ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation)การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงไหน ทำได้ด้วยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation)ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 2 เมตริกซ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร

	1	2	3	4
1 ความผูกพันด้านจิตใจ	1.000			
2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	.658	1.000		
3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.791	.529	1.000	

4	ความผูกพันองค์การกับประสิทธิผลองค์การ	.653	.589	.606	1.000
	โดยรวม				

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของความผูกพันต่าง ๆ

	ตัวแปรอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	
		Pearson's Correlation	Sig. (1-tailed)
1	ความผูกพันด้านจิตใจ	.683***	0.001
	ตัวแปรอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	
		Pearson's Correlation	Sig. (1-tailed)
2	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	.719***	0.000
3	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.647***	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

จากตาราง พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.683โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับกระทรวงการต่างประเทศในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.719โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับกระทรวงการต่างประเทศในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.647โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับกระทรวงการต่างประเทศในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

$$R = 0.784, R^2 = 0.659, \text{Adjusted } R^2 = 0.655, \text{SEE} = 0.400, F = 170.654 \text{ Sig} = 0.000$$

พบว่าความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การความผูกพันด้านบรรทัดฐานให้ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.784 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับกระทรวงการต่างประเทศ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ได้ร้อยละ 65.9($R^2=0.659$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \dots + e$$

$$COM = .524 + 142REW + 198REW + 219REW$$

(4.209) (4.587) (5.846)

การพยากรณ์ พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของกระทรวงการต่างประเทศได้ดีที่สุดคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อันดับรองลงมาคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และอันดับสุดท้ายความผูกพันด้านจิตใจ

อภิปรายผล

1.ระดับความผูกพันองค์การกับประสิทธิผลองค์การของกระทรวงการต่างประเทศ

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์การกับประสิทธิผลองค์การของกระทรวงการต่างประเทศเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน 2)ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ 3)ความผูกพันด้านจิตใจ สอดคล้องกับ ชวลิต นุชกุล(2556)ด้านความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การ สูงเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์การกับประสิทธิผลองค์การของกระทรวงการต่างประเทศพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.683โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับกระทรวงการต่างประเทศในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.719โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับกระทรวงการต่างประเทศในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.647โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับกระทรวงการต่างประเทศในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 สอดคล้องกับ วรวรรณ บุญล้อม (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความผูกพันต่อ องค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ความสัมพันธ์ความผูกพันองค์การกับประสิทธิผลองค์การของกระทรวงการต่างประเทศ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression) ได้ดังนี้ $R = 0.784$, $R^2 = 0.659$, Adjusted $R^2 = 0.655$, $SEE = 0.400$, $F = 170.654$ Sig = 0.000 พบว่าความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ให้ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.784 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับกระทรวงการต่างประเทศ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ได้ร้อยละ

65.9(R2=0.659) ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของกระทรวงการต่างประเทศได้ดีที่สุดคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานอันดับรองลงมาคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และอันดับสุดท้าย ความผูกพันด้านจิตใจ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาความผูกพันขององค์การกับประสิทธิผลขององค์การของกระทรวงการต่างประเทศ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ พบว่า บุคคลากรกระทรวงการต่างประเทศ บางส่วนมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ ดังนั้นองค์การควรสร้างความรู้สึกให้มีความภาคภูมิใจกับองค์การในทิศทางบวกมากกว่าทิศทางลบโดยการให้บุคคลากรของกระทรวงการต่างประเทศมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์การอันจะส่งผลในด้านบวกมากยิ่งขึ้นทั้งด้านการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ เป็นต้น

2.ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า บุคคลากรกระทรวงการต่างประเทศ มีความผูกพัน ถึงแม้ว่าองค์การจะมีความมั่นคงสูง และมีผลตอบแทน ทั้งค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเลี้ยงกำย รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ถึงกระนั้นก็ตามความผูกพันที่แสดงออกมากลับตรงกันข้าม แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอาจไม่เป็นปัจจัยหลักในทุกองค์การ และกำหนดนโยบายให้บุคคลากรกระทรวงการต่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ 10 ปี หรือสายสนับสนุน เป็นต้น ไปให้มีสิทธิเข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือ อันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า บุคคลากรกระทรวงการต่างประเทศ มีความผูกพัน เนื่องจากวัฒนธรรมขององค์การกระทรวงการต่างประเทศ ที่ให้ความสำคัญต่อหน้าที่มากกว่าความสำคัญด้านจิตใจ ส่งผลให้กระทรวงการต่างประเทศ ดำเนินถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมความผูกพันในด้านบรรทัดฐานมากขึ้น อาทิ การให้รางวัลแก่ข้าราชการที่ทุ่มเทการทำงานให้องค์การ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้องค์การ เป็นต้น

4.ประสิทธิผลขององค์การ พบว่า ภาพรวมความคิดบุคคลากรกระทรวงการต่างประเทศอยู่ในระดับมาก แต่ควรมีการดำเนินการตามกรรมวิธีที่ใช้ในการปฏิบัติการ ทักษะความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้น ควรประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทราบจุดอ่อน จุดแข็ง พัฒนาศักยภาพของข้าราชการ ปรับปรุง วิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น หรืออาจเพิ่มสมรรถนะ เพื่อให้บุคคลากรกระทรวงการต่างประเทศ เป็นองค์การที่ปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชวลิต นุชกุล(2556)ชวลิต นุชกุล, นาวาอากาศเอก. “ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย.”

กรุงเทพมหานคร : คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเกริก, 2556.(ภพ.355.0092 ช281ค)ทหาร –
องค์กร / ทหาร – ความพึงพอใจในการทำงาน

พรพรรณ อุ้นจันทร์ . (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม.กรุงเทพมหานคร : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์
ไทย

ไพศาล มะระพฤษ์วรรณ และคณะ(2542)ไพศาล มะระพฤษ์วรรณ และคณะ. (2542).การจัดและ
พัฒนาองค์การทางการศึกษา.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจกับการท างาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

วรรณวรรณ บุญล้อม (2551)ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค, ปริญญาวิทยา
ศาสตร์บัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Steers, R.M. (1977). Organization Effectiveness. California: Goodyear Publishers Inc
