

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ<sup>1</sup>

## Factors influencing organizational commitment of personnel

Office of the Permanent Secretary, Ministry of Foreign Affairs

เอกวิทย์ มีจันเพชร<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ลักษณะงานของบุคลากร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ (ส่วนกลาง) จำนวน 211 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงานด้านผลย้อนกลับของงาน และด้านความเป็นอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์กร, ลักษณะงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ABSTRACT

The purpose of this study was to study the level of organizational commitment of personnel. job description of personnel and the quality of work life of personnel that influences the organizational commitment of personnel Office of the Permanent Secretary, Ministry of Foreign Affairs The samples used in the research were 211 personnel of the Office of the Permanent Secretary (Central), the research tools were questionnaires. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

deviation, and multiple regression analysis. The results showed that the overall level of organizational commitment of personnel was at a high level. The results of the analysis of job characteristics that influence personnel's organizational commitment revealed that job characteristics factors The diversity of the work, the feedback side of the work and autonomy in work influenced organizational commitment of personnel. and the results of the analysis of the quality of working life data that influenced the organizational commitment of personnel found that the quality of working life factors Fair and adequate compensation Hygienic and safe environment Opportunities for development, advancement and job security and the opportunity to develop personal competency influences the organizational commitment of personnel.

**Keywords :** organizational commitment, job characteristics, quality of work life

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคลากรที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งการลาออกของบุคลากรจะทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรง เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรที่รับเข้ามาใหม่ เพื่อให้ปฏิบัติงานแทนบุคลากรเดิมที่ลาออกไปได้ หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใดก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานที่น่าพึงพอใจ มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่เป็นแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร

ในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้นั้นจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรในการดำเนินการตามภารกิจ สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร และระบบเทคโนโลยีต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นต้น และหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ บุคลากร เพราะบุคลากรถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องตระหนักไว้อยู่เสมอก็คือองค์กรจะสามารถสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไรที่จะเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะชำระไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยเพิ่มและรักษาผลประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ ซึ่งในปัจจุบันมีหลาย ๆ องค์กรได้พยายามใช้กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนระบบในการทำงานและ

พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรของตน

จากข้อมูลสถิติของสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ พบว่า ในช่วงปีที่ผ่านมา มีบุคลากรลาออก และโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น ๆ จำนวนมาก จึงส่งผลให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศหรือไม่ หากมีอิทธิพลต่อความผูกพันแล้วมีปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศอยู่ในระดับใด
2. ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัด กระทรวงการต่างประเทศหรือไม่
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาลักษณะงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 1) ความเป็นอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 2) ความหลากหลายของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 3) ผลย้อนกลับของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 4) ความสำคัญของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 3) โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 4) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

#### 1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1) ทำให้ทราบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงานและคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2) สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิจัยให้กับผู้ที่สนใจจะศึกษา

#### 2. ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

1) สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานและ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

2) สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนางานในด้านบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร

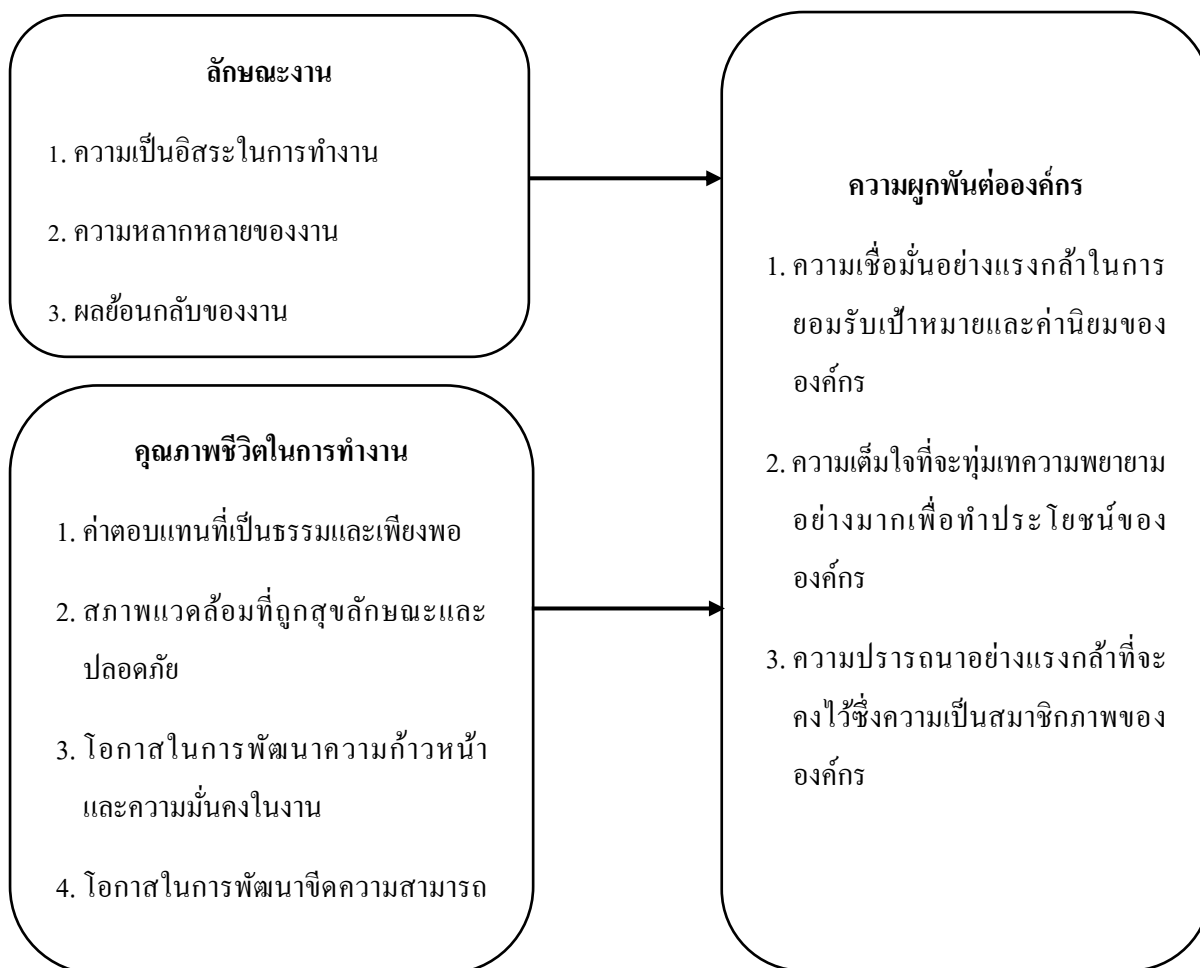
3) สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนางานในด้านบริหารงานบุคคลให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและเป็นข้อมูลในการดำเนินการศึกษา โดยแยกตามหัวข้อสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ (ส่วนกลาง) จำนวน 446 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย จำนวน 211 คน

## การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเห็นต่อลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ผลย้อนกลับของงาน และความสำคัญของงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาจิตความสามารถของบุคคล และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ข้อมูลในส่วนที่ 2, 3 และ 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค ( $\alpha$ -Coefficient) จะต้องได้ค่าดัชนีมากกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีระดับค่า คือ 0.861

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.62 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.66 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 63.98 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.15 มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.61 และมีระดับเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.35

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ พบว่า ลักษณะงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้ดังนี้ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน ด้านความหลากหลายของงาน และด้านความสำคัญของงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงานและด้านผลย้อนกลับของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยลักษณะงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ได้ร้อยละ 18.10

จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

ต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ได้ร้อยละ 27.40

### อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยลักษณะงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้ดังนี้ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน ด้านความหลากหลายของงาน และ ความสำคัญของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัศกรณณ์ อยู่หนูช (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาติ โอได-ไอดี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อันดับแรกคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน อันดับสุดท้ายคือ ด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น กำหนดขั้นตอนหรือวางแผนการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทำให้ก้าวหน้าไปในทางที่สำเร็จ ยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจต่องานที่ตนเองชอบ จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ถึงแม้จะยากลำบากเพียงใดก็จะไม่ท้อถอย หากสามารถทำงานได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำเร็จในตนเอง

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพงษ์ อ่อนจันทร์อบ (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ



ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก  
สุขลักษณะและปลอดภัยและด้านบูรณาการทางสังคม และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่  
ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการบริหารที่เป็นธรรมและ  
เสมอภาค ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านการ  
พัฒนาความสามารถของบุคคลหรือโอกาสพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง)  
กรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความ  
ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการ  
ปฏิบัติงานให้องค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง  
ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน  
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ เนื่องจาก  
บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน  
โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และมีความสมดุลในชีวิต  
ส่วนตัวและการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความ  
ผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

#### 1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถจูงใจ  
ให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถเป็นที่พึ่งพาได้ เช่น การจัดตั้งกองทุน การให้กู้ยืมเงินที่อัตรา  
ดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น เพื่อจะทำให้บุคลากรสามารถอยู่กับองค์กรตลอดไป

2) ด้านโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรนโยบายที่จะสร้างความ  
เชื่อมั่นให้กับบุคลากรให้เกิดความรู้สึกว่าตำแหน่งงานของตนเองมีความมั่นคงสูง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้  
บุคลากรได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวางแผนทางหรือนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งที่  
เป็นธรรม

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการพัฒนา  
ความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

4) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการปรับปรุง  
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ไม่มี  
ภาวะความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ

5) ด้านผลย้อนกลับของงาน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือรับผลย้อนกลับ งานของงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถประเมินความรู้ความสามารถของตนเองและจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

6) ด้านความหลากหลายของงาน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งงาน เพื่อที่จะทำให้บุคลากรไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

## 2. ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1) ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2) ผู้บริหารควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพราะหากบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญย่อมจะก่อให้เกิดกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

## 3. ข้อเสนอแนะในครั้งถัดไป

1) ควรทำศึกษาเปรียบเทียบลักษณะงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกจากลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเครียดในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงาน และรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

## บรรณานุกรม

- ณัชชา ชงชัย. (2563). **ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- ณัฐพรรณ ชาลัญญกรรม. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมชลประทาน (ตามเสน).** การศึกษาค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี.** สารนิพนธ์ คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาการจัดการองค์กร, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์. (2556). **อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.** วิทยานิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทวิช อุศมา. (2560). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล.** สารนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นิตยา บ้านโก้. (2558). **ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวิกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม.** การศึกษาค้นคว้าอิสระคณะรัฐศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารจัดการ สาธารณะ สำหรับนักบริหาร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิตินพ ภูตะโชติ. (2557). **พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ : วี.พรีน. (1991) จำกัด.
- ปฎิมากร ทิพลีส. (2564). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไດกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).** การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพาณิชย์. (2546). **จิตวิทยาการฝึกอบรม.** เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค.** สารนิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.

- พริชญญา นิลพันธ์. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช**. สารนิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิงพิศ จากผา. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทรับจ้างผลิต ชิ้นส่วน**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). **ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รมิตา ประวัตติ. (2564). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา**. งานนิพนธ์คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วริยา อาหลี. (2557). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**. การศึกษาค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วิภาดา คูปตานนท์. (2551). **การจัดการและพฤติกรรมมองค์การ : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็น.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรินญา ปู่เต๊ะ. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)**. สารนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). **การจัดการจากมุมมองนักบริหาร**. จี.พี.ไอซ์เบอร์พรินท์. กรุงเทพมหานคร.
- สุพานี สฤกษ์ภูวาณิช. (2549). **พฤติกรรมมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิพงษ์ อ่อนจันทร์อบ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- โตภา ทรัพย์อุดมมาก. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารรัฐกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โตมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัคราดี ชูถนอม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9. สารนิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อิทธิพงษ์ อินทยุง. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร. สารนิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). การศึกษาค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Allen & Meyer. (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization.** Journal of Occupational Psychology.
- Bruce & Blackburn. (1992). **Balancing Job Satisfaction & Performance : A Guide for Human Recourse Professionals.** Westport: Quorum Books.
- Dunham, Grube & Castaneda. (1994). **Organizational commitment: The utility of an integrative definition.** Journal of Applied Psychology.
- Hackman & Oldham. (1976). **Development of the Job Diagnostic Survey.** Journal of Applied Psychology.
- Hrebiniak. (1972). **Personal and role-related factors in the development of organizational commitment.** Administrative Science Quarterly.
- Huse & Cummings, (1985). **Organization Development and Change.** St. Paul : West.
- L.Porter & F.J.Smith. (1974). **The Etiology of Organizational Commitment.** University of California: Unpublished Paper.

Mowday, Porter, & Steers. (1979). **The measurement of organizational commitment.** Journal of Vocational Behavior.

Steers, et al. (1983). **Motivation and work behavior.** New York : McGraw - Hill.

Walton. (1975). **Improving the Quality of Work Life.** Harvard Business review.

Yamane. (1970). **Statistics: An Introductory Analysis (2nd ed).** New York: Harper and Row.