

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL OF THE CUSTOMS DEPARTMENT MINISTRY OF FINANCE

สุวรีย์ บางแก้ว

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Suwaree Bangkeaw

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้รวมค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non - Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รวมเท่ากับ 0.9830 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่งพนักงานราชการ มีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ระดับ

รายได้รวมค่าตอบแทน 30,001 – 40,000 บาท ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง พบว่า ยอมรับสมมติฐานโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 มีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าตัวแปรค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลในทิศทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง มากที่สุด เท่ากับ 0.181 ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากรกระทรวงการคลัง ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

ABSTRACT

The study has the following objectives : 1) to study the personal factors, including gender, age, marital status, educational level positions at the operational level, income, total compensation as part affects organizational commitment of personnel of Customs. Ministry of Finance 2) to study the factors of work motivation including The motivation factors consisted of the achievement of work. Recognition Nature of work performed Responsibility And career progress That affects the organizational commitment of the Customs Department personnel Ministry of Finance 3) to study the factors of work motivation including The supporting factors consist of compensation and security welfare. In working relationships with supervisors Relationships with colleagues Working environment And personal life That affects the organizational commitment of the Customs Department personnel Ministry of Finance Is a non-experiment design. The sample of the study was personnel of the Customs Department Ministry of Finance The sample size was 370 persons by using a questionnaire which had passed the content validity test of 0.9830 in total, as a tool for collecting statistical data used in the analysis such as frequency, percentage, mean and deviation. standard Hypotheses were tested by t-test , One-Way ANOVA. If differences were found, it would lead to comparison in pairs by LSD method. Statistics and multiple linear regression (Multiple Regression Analysis).

The results showed that most of the women were between 36-45 years old and had marital status. Have a bachelor's degree Civil servant positions The duration of the operation is 6-10 years . Total

income level of compensation is 30,001-40,000 baht. Commitment to the organization of the Customs Department personnel. Ministry of Finance Overall, it is at a high level. When considering each aspect found that

The motivation factors in the operation were The motivation factors consisted of the achievement of work. Recognition Nature of work performed Responsibility And career progress Which affects the organizational commitment of the Customs Department personnel, the Ministry of Finance at the significance level of 0.05

The motivation factors in the operation were The supporting factors consist of compensation and welfare. Affect the commitment to the organization of the Customs Department personnel. The Ministry of Finance found that the hypothesis with a Sig. Value of 0.010 is less than the significance level at 0.05, indicating that compensation and welfare variables have a negative effect on the organizational commitment of the Customs Department personnel. Ministry of Finance And is related to the commitment to the organization of the Customs Department personnel Treasury most equal 0 .181 stability in the work. Relations with supervisors Relationships with colleagues Working environment And personal life which affects organizational commitment of the Customs Department personnel, the Ministry of Finance at the significance level of 0.05

Key words: commitment to the organization, motivation factors, sustainability factors

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรขององค์กรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรจะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจแก่บุคลากรในการอุทิศตนทำงานเพื่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตัวเองทำแล้ว พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้น จะไม่มีความจงรักภักดี และไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากลาออกจากองค์กร ผลกระทบที่ตามมาก็คือ งานเอกสารซึ่งบุคลากรที่ลาออกไปรับผิดชอบอยู่ จะเกิดความล่าช้า หุุดชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูง จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร อันจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้ที่จะสมัครเข้าทำงานในองค์กรรวมถึงความมั่นคงที่จะอยู่ร่วมทำงานกับองค์กรลดน้อยลงไปด้วย (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตประชากร

ทำการศึกษาผู้ปฏิบัติงานกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

2. ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง

ทำการศึกษาผู้ปฏิบัติงานกรมศุลกากร ทั้งเพศชายและเพศหญิง ช่วงอายุตั้งแต่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18 ปี จนถึงอายุมากกว่า 45 ปี

3. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากผู้วิจัยทราบถึงจำนวนบุคลากรกรมศุลกากร มีจำนวนทั้งสิ้น 4,836 คน จึงใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane มีระดับความเชื่อมั่น 95 % ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5 % จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 369.44 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน

4. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

5. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้รวมค่าตอบแทน

1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากรกระทรวงการคลัง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและการแปลความหมายของงานวิจัยให้ตรงกันในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

บุคลากร หมายถึง บุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

เพศ หมายถึง ลักษณะทางเพศมีผลต่อระดับของการรับรู้ การติดต่อสื่อสาร การแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่างกัน แต่ในบางสถานการณ์อาจส่งผลให้ระดับที่ไม่ต่างกัน ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง ระดับของอายุที่แตกต่างกัน ในแต่ละช่วงวัยจะมีผลต่อการรับรู้ การสนใจ และการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และอายุยังเป็นปัจจัยที่กำหนดทิศทางทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18-25 ปี, 26 - 35 ปี, 36 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปีขึ้นไป

สถานภาพ หมายถึง ลักษณะในการครองเรือนของบุคลากร ได้แก่ โสด, สมรส, หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสาร เช่น ความคิด คำนิยาม ทักษะคิดและการแสดงพฤติกรรม และยังเป็น การแสดงให้เห็นถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้แก่ ม.3 /ปวช., ปวส., ปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับหน้าที่ความสำคัญ ในการรับผิดชอบงานภายในองค์กร ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, ข้าราชการ ระดับปฏิบัติงาน, ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน, ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ, ข้าราชการ ระดับชำนาญการ และข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่บรรจุเข้ามาทำงานในกรมศุลกากร จนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีผลต่อระดับของ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างสัมพันธภาพ และการแสดงออกของพฤติกรรมจนทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี 16 - 20 ปีและมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ระดับรายได้รวมค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนรวมกับค่าตอบแทนพิเศษ เป็นเงินประจำตำแหน่ง ที่ได้รับจากกรมศุลกากรเป็นรายเดือน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกิดจากภายในของงาน เป็นปัจจัยกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้บุคลากรใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงานโดยตรง

ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมาย ทันท่วงตามกำหนดเวลา มีความสามารถในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จตามผลการปฏิบัติงานนั้น

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บริหาร จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ในความรู้ความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างไร อย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการได้รับความไว้วางใจยอมรับฟังความคิดเห็น การกล่าวคำยกย่องชมเชย การประกาศให้ทราบทั่วกัน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่เป็นแบบแผนประจำ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายต่อความรู้ความสามารถ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันที่บุคคลจะทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น รับผิดชอบตนเองในการทำงานและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้มีโอกาสได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและความรู้หรือได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง เกิดจากปัจจัยภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงแต่จะเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ มากขึ้น

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนประเภทอื่น ๆ ที่ได้รับ ความเหมาะสมของเงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบ และความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมของเงินเดือนในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมไปถึงผลประโยชน์เกื้อกูลสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความมั่นคงของตำแหน่งงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและการได้รับความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีความเป็นกันเอง เคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงและ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหา ผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีลักษณะความเป็นมิตร ความผูกพัน ไม่มีความ ขัดแย้ง มีความจริงใจต่อกัน

สภาพการแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและองค์ประกอบที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงานให้มีความคล่องตัว ได้แก่ ขนาดห้องทำงานที่ไม่แออัด ไฟฟ้าสว่างพอในการทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดของที่ทำงาน บริเวณที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวน ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน คุณภาพของเครื่องมือเครื่องใช้

ชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลากรที่รู้สึกว่าการ ทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว และสามารถแบ่งเวลาในการทำงานให้กับครอบครัวและสังคมได้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลากรกับองค์กร คือความรู้สึกว่าตนได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร เป็น

ความรู้สึกที่เชื่อมั่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และเพื่อที่จะปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีส่วนร่วมกับองค์กร และการมีความสุขในการได้เป็นสมาชิกขององค์กร แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้รวมค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

2. ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

4. เพื่อให้กรมศุลกากร สามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการงาน ให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เสริมสร้างความผูกพันที่ดี เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความก้าวหน้าในอาชีพที่เท่าเทียมกัน

ทบทวนวรรณกรรม

กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความมั่นคงทางสัมพันธภาพของบุคคลกับองค์กร เป็นการยึดติดทางอารมณ์ของบุคคลต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เป็นส่วนหนึ่งหรือบอกถึงระดับการมีส่วนร่วมในองค์กร มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและมีพฤติกรรมการตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร ทั้งงานในหน้าที่ของตนและงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ของตน เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้ สอดคล้องกับ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กรจึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

นิตยา บ้านโก๋ (2558 หน้า 102-106) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม” โดยศึกษาจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบเจาะจง คือ บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี จำนวน 118 คน สถิติที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึก พณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ในภาพรวมทั้งหมคอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ฉฐพรธณ ชาญญัณกรรม (2560 หน้า 34-35) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)” โดยศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรกรมชลประทานในพื้นที่สามเสน จำนวน 394 คน โดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test สรุปผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบและรู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทายและช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น รองลงมาคือ ความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ และอันดับสุดท้าย คือหน่วยงานมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ด้านความมั่นคงและ โอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาและการเรียนรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ รองลงมาคือมี โอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้และอันดับสุดท้าย คือ การประเมินความรู้ความสามารถ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ

Hrebiniak and Alutto (1972 อ้างใน โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ 2556 หน้า 32-33) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง ซึ่งอยู่ทางตะวันตกของรัฐ นิวเจอร์ซีย์ พบว่า เพศหญิง บุคคลที่มีอายุสูง ผู้ที่สมรสแล้ว ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบ อาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยระบุรายละเอียด ดังนี้ เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุน หรือสิ่งที่สูญเสีย หากจะอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมี แนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชายสถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน จะพบว่า ผู้หญิงที่เป็น โสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นมายที่แต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลัง

มองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อ ความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม อายุ ก็เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึง ทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการ หรือเป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่องค์กรเดิมต่อไป

การออกแบบวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non – Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากร ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานกรมศุลกากร หมายถึง บุคลากรกรมศุลกากร ในปี พ.ศ.2563 มีจำนวนทั้งสิ้น 4,836 คน (ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายโครงสร้างและอัตรากำลัง กรมศุลกากร)

2. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานกรมศุลกากร หมายถึง บุคลากรกรมศุลกากร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในทุกระดับตำแหน่งของทางราชการ โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1967) ที่ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากรทั้งหมด 4,836 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับจำนวน 370 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลสิ่งที่ต้องการศึกษาที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัย ที่แสดงให้เห็นถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย และการให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยวิธีการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non – Experimental Design) โดยการตั้งคำถามในแบบสอบถามที่ครอบคลุมถึงนิยามศัพท์เฉพาะ โดยผู้วิจัยนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาทางการวิจัย หรือเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้รวมค่าตอบแทน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดกำหนดให้เลือกตอบ (Checklist) เพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ซึ่งประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย (พรพรหม วัฒนวานิชย์, 2562)

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปร ที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้รวมค่าตอบแทน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว และความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์จากสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้รวมค่าตอบแทนที่ต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ต่างกัน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ต่างกัน

จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t – test

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้รวมค่าตอบแทนที่ต่างกัน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ต่างกัน

จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

(2) ด้านปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

(3) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ได้นำผลการวิเคราะห์เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ที่มีความสอดคล้องและแตกต่างของผลการวิจัยที่ผ่านมารวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผลสำรวจบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง จำนวน 370 คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 มีช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวนทั้งสิ้น 141 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 สถานภาพสมรส จำนวนทั้งสิ้น 202 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 316 คน คิดเป็นร้อยละ 85.40 ระดับตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น 124 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวนทั้งสิ้น 227 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 ระดับรายได้รวมค่าตอบแทน 30,001-40,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 304 คน คิดเป็นร้อยละ 82.20

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า บุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15 รองลงมา ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง พบว่า บุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้รวมค่าตอบแทนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ต่างกัน

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ต่างกัน

บุคลากรกรมศุลกากรที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิงพิศ จากผา (2551 อ่างใน นิตยา บ้าน โก่ 2558) อธิบายว่าเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อกลุ่มและองค์กรมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้พบว่า เพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) อธิบายว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง มีความสุขใน การทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ต่างกัน

บุคลากรกรมศุลกากรที่มีอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า อายุเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา บ้าน โก่ (2558) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า กลุ่มอายุที่ต่างกันมี ระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศกร เผาไพโรจนกร (2546) อธิบายได้ว่าอายุไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่า พนักงานจะมีอายุมาก หรืออายุน้อย ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เพราะคิดว่าบริษัท ซีเมนส์ จำกัด เป็น องค์กรที่มั่นคงน่าเชื่อถือและเป็นที่พึ่งได้ และไม่มีภารกิจกัณฑ์การแต่งตั้งในการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงาน

ไม่ว่าจะอายุเท่าใดเป็นไปอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้รู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันแม้จะมีอายุแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ต่างกัน

บุคลากรกรมศุลกากรที่มีสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร
กระทรวงการคลัง ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า
สถานภาพเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง สอดคล้องกับ
งานวิจัยของ นิตยา บ้าน โก่ (2558) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างสถานภาพการ
สมรสที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความ
เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้
ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อ
ประโยชน์ขององค์กร พบว่าสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง
กับงานวิจัยของพงศกร เผาไพโรจนกร (2546) อธิบายได้ว่า สถานภาพสมรสไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีสถานภาพโสด หรือสมรสแล้ว ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เพราะคิดว่าบริษัท
ซีเมนส์ จำกัด เป็นองค์กรที่มั่นคงน่าเชื่อถือ และเป็นที่พึ่งได้สำหรับตัวเองรวมถึงครอบครัว

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ต่างกัน

บุคลากรกรมศุลกากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรม
ศุลกากร กระทรวงการคลัง ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า
ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง
สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา บ้าน โก่ (2558) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างระดับ
การศึกษาที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความ
เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้
ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อ
ประโยชน์ขององค์กร พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ
งานวิจัยของมาริสสา ทรงพระ (2546) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ต่างกัน

บุคลากรกรมศุลกากรที่มีระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร
กระทรวงการคลัง ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับ

ตำแหน่งเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิทยา บ้านโก้ (2558) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) อธิบายว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ต่างกัน

บุคลากรกรมศุลกากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิทยา บ้านโก้ (2558) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้รวมค่าตอบแทนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ต่างกัน

บุคลากรกรมศุลกากรที่มีระดับรายได้รวมค่าตอบแทนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับรายได้รวมค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิทยา บ้านโก้ (2558) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างระดับรายได้ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าระดับรายได้ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ เพียรศรีวิฑูรา (2546) อธิบายว่า การศึกษารายได้ของพนักงานพบว่า รายได้ (อัตราเงินเดือน) ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและเมื่อวิเคราะห์พิจารณาความพึงพอใจในการทำงาน

แยกเป็นรายด้าน พบว่า รายได้ (อัตราเงินเดือน) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานโดยรวม เช่นเดียวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ตัวแปรความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ไม่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง โดยที่ค่า Sig. เท่ากับ 0.068 มีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ได้แก่ บางครั้งท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำงานนั้นจนสำเร็จ ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร พาลุน (2562) อธิบายว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือท่านสามารถ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จคล่องตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างรอบครอบ เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของท่านที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

สมมติฐานที่ 2.2 การยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ตัวแปรการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง โดยที่ค่า Sig. เท่ากับ 0.268 มีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรการยอมรับนับถือ ได้แก่ ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานใน ฝ่าย/กลุ่ม/งานเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมและร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านนำเสนอ มักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี พลายน้อยและจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ (2561) อธิบายว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพล ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล นครนายกเนื่องจากองค์กรให้การยอมรับนับถือกับบุคลากร ในรุ่นก่อนโดยคำนึงถึงวิทยุฒิโดยมองข้ามความสามารถ และความเชี่ยวชาญที่แท้จริง ทำให้ถูกมองว่าคุณวุฒิในการทำงานต้องมาควบคู่กับวิทยุฒิและการดำรงตำแหน่งในฐานะหัวหน้างานข้ามหน่วยงาน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ การยอมรับนับ

ถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของนัทชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ตัวแปรลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง โดยที่ค่า Sig. เท่ากับ 0.954 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรการยอมรับนับถือ ได้แก่ หน่วยงานได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่ รู้สึกพอใจเมื่อได้ทำงานที่ทำตามความสามารถและตั้งใจให้อยากปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) อธิบายว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 2.4 ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ตัวแปรความรับผิดชอบ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง โดยที่ค่า Sig. เท่ากับ 0.126 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความรับผิดชอบ ได้แก่ ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาและกลับบ้านหลังจากสิ้นสุดเวลาราชการ ท่านจะไม่ขาดงานหรือลางานถ้าไม่มีความจำเป็น ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน ท่านสามารถนำงานของเพื่อนที่ทำร่วมกันกับท่านมาปฏิบัติให้แล้วเสร็จแทนได้ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) อธิบายว่าด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีไหวพริบ และมีความรู้และทักษะในการทำงานที่ตีรวมถึงสามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและสมบูรณ์อีกทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบงานของตนเองอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีการควบคุมเข้มงวดจนเกินไป บุคลากรจึงเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

สมมติฐานที่ 2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ตัวแปรความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง โดยที่ค่า Sig. เท่ากับ 0.406 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาคุณงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษา

ต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเที่ยงตรง และยุติธรรม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของภาวินี พลายน้อย และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ (2561) อธิบายว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจาก ความก้าวหน้าในงานในกรณีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในระดับชำนาญการพิเศษมีโอกาสน้อยกว่าข้าราชการพลเรือนประเภทอื่น ๆ และในกรณีปรับเปลี่ยนเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยมีโอกาสน้อย ตามตำแหน่ง การจัดสรรที่ถูกกำหนดไว้ตามกฎหมายกระทรวง โอกาสในการศึกษาดูงาน การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ ยังไม่ได้รับความเสมอภาคในการคัดเลือกบุคคลอย่างเท่าเทียมการถูกมองข้ามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทำให้คนที่มีความสามารถถูกจำกัดสิทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของนงนัทชล รอดเที่ยง(2550) พบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และ ไม่สามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

สมมติฐานที่ 3.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ตัวแปรค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3.1 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 มีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าตัวแปรค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลในทิศทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง มากที่สุด เท่ากับ 0.181 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐ์พงษ์ ศรีอัยเพชร (2557) ปัจจัยองค์กรด้านค่าตอบแทนโดยรวม จากผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ามีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร สูงสุด รองลงมาได้แก่ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการทุ่มเทการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร

สมมติฐานที่ 3.2 ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง โดยที่ค่า Sig. เท่ากับ 0.087 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ นโยบายการบริหารงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หน่วยงานของท่านมีการแจ้งล่วงหน้าให้ทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านอาชีพ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านการเงิน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา สัตย

ธรรม (2550) อธิบายว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจากผลศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก หมายความว่าการทำงานกับบริษัททำให้รู้สึกปลอดภัยและมั่นคง พิจารณาได้จากอายุการทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่กับบริษัทเป็นเวลานาน

สมมติฐานที่ 3.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง โดยที่ค่า Sig. เท่ากับ 0.949 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารให้ท่านเห็นได้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่คาดหวังจากท่านในการทำงาน ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้พัฒนาทักษะใหม่ๆในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญาวัลย์ ปิ่นทองธนาวุฒิ (2561) อธิบายว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรปรึกษาหารือในการมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจน ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เพราะจะส่งผลให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีความสุข

สมมติฐานที่ 3.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง โดยที่ค่า Sig. เท่ากับ 0.789 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ในการปฏิบัติงานท่านสามารถปรึกษาปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จ ในการปฏิบัติงานท่านได้รับความร่วมมือและประสานงานจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี พลายน้อย จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์ (2561) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจาก มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเกิดความผิดพลาดจากการเชื่อมโยงการบริหารงาน ทำให้ความสัมพันธ์ในการทำงานจึงไม่ได้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน และเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงาน

สมมติฐานที่ 3.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง โดยที่ค่า Sig. เท่ากับ 0.976 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ท่านคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สำนักงานใช้ในหน่วยงาน

อย่างเพียงพอ ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ท่านคิดว่า หน่วยงานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีส่วนหย่อมหรือมุมสำหรับให้ ท่านพักผ่อนหย่อนใจเมื่อเกิดความเครียดจากการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี พลายน้อย และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ (2561) อธิบายว่า สภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจาก สิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมในองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นวัสดุ และครุภัณฑ์ทั่วไป เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะทำงาน และครุภัณฑ์ทางการแพทย์เช่น เครื่องตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ (EKG Monitor) และเครื่องควบคุมการให้สารละลายทาง หลอดเลือดดำ (Infusion Pump) ที่จำเป็นยังขาดแคลน ในการ ปฏิบัติงานอย่างมากส่งผลต่อการให้บริการรวมไปถึง พื้นที่รองรับผู้ป่วยที่เข้ามารับบริการไม่เพียงพอ

สมมติฐานที่ 3.6 ด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

ตัวแปรด้านชีวิตส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง โดยที่ค่า Sig. เท่ากับ 0.055 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรด้านชีวิต ส่วนตัว ได้แก่ ท่านคิดว่าชั่วโมงในการทำงานของท่านไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว ท่านสามารถแบ่งเวลาในการ ทำงานกับเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม ท่านสามารถใช้วันลาพักผ่อนเพื่อไปทำธุระได้ โดยไม่มีผลกระทบต่องาน โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับการทำงานที่กรมศุลกากร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สวลีวัลย์ หมีแตรต์ (2559) อธิบายว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ส่งผลต่อความ ผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีอิสระในการใช้เวลาหลังเลิกงาน สามารถ วางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้โดยไม่กักรบกวนงาน อีกทั้งสามารถแยกตัวเองออกจากการทำงานและมี เวลาให้กับตัวเอง สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกบีบบังคับ จากภาระหน้าที่งาน จึงทำให้รู้สึกพอใจกับความสามารถในการดูแลตัวเองและครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับ รายได้รวมค่าตอบแทนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ต่างกัน

บุคลากรกรมศุลกากรกระทรวงการคลัง ที่มีเพศที่แตกต่างกัน พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิง เป็นเพศที่มีความละเอียดรอบคอบ และมักจะมี ความกังวลกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ ว่าจะเป็นเรื่องงาน เรื่องชีวิตความเป็นอยู่ เรื่องครอบครัว ดังนั้นก่อนที่จะตัดสินใจทำอะไร จึงมักจะคิดไตร่ตรองอย่าง ละเอียดรอบคอบ มองถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อตัวเองและบุคคลในครอบครัว จึงมักจะ ไม่กล้าเปลี่ยนงานใหม่ ต่าง

กับเพศชายที่มักจะกล้าได้กล้าเสีย อยากมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอำนาจ มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้วยความที่เพศชาย คือเป็นหัวหน้าครอบครัว ดังนั้นจึงกล้าที่จะลาออก หรือโยกย้ายไปทำตำแหน่งอื่น มากกว่าเพศหญิง

1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากรกระทรวงการคลัง

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กรมศุลกากรควรปรับปรุง ด้านการจัดสรรเงินค่าตอบแทนให้ยุติธรรมแก่บุคลากรทุก ๆ คน และเนื่องจากพนักงานราชการซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบสูงกว่าลูกจ้างชั่วคราว ควรได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากในปัจจุบันระบบการจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานได้ค่าตอบแทนเท่ากัน

บรรณานุกรม

กรมศุลกากร. (2561). การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard). [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

http://hr.customs.go.th/cont_strc_simple_with_date.php?current_id=14232832'414d505e4e

กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุน

สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและ กิจการสาธารณะ)

สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปริญญา ศัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์

เนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยี

สารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย

(จำกัด). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนคลชัยบุรี.

ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2557). ต้นแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย.

วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555. วิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- พิพัฒน์ เพียรศรีวัชร. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิตรยนต์ จำกัด. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ฝั่งพิศ จากผา. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทรับจ้างผลิตชิ้นส่วน. สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรพรหม วัฒนวานิชย์. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ ส่วนกลาง). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงศกร เผ่าโพธิ์โรจนกร. (2546) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด. สารนิพนธ์ ศึกษามหาบัณฑิต การจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพรรณ ชาญชัยกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมชลประทาน (สามเสน). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก
- สุติวัลย์ หมีแตรต์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพและวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สลักจิต ภูประการ. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตการจัดการ ภาครัฐ และภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญญาวัลย์ ปิ่นทองธนาวุฒิ (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง. ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากรที่สังกัด ศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์หลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:
กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิตยา บ้านโก้ . (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า
กระทรวงคมนาคม. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ) สาขาวิชาการบริหารจัดการ
สาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิยม สีสวรรณ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและ พฤติกรรมที่นำ
ไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์ มหาบัณฑิต การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวินี พลายน้อย และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก. สาขาการบริหารทั่วไป รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาริสสา ทรงพระ. (2546). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ใน
โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขต นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการ จัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง.
- Hrebiniak, L. G. , & Alutto, J. K. (1972). **Personal and role-related factors in the**