

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
กรมสรรพากร สำนักงานใหญ่

Performance incentives that affect the organization's engagement of  
Revenue Department personnel. head office

กุศล บุญชัย

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kuson Bunchai

Faculty of Business Administration Program in Accounting,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author : Email: [6314131108@rumail.ru.ac.th](mailto:6314131108@rumail.ru.ac.th)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงข้อมูลปริมาณ (Quantitative Data) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญ (Accidental sampling) ประชากร คือ บุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ จำนวน 1,806 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 330 คน ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา ร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ด้วยค่าความสอดคล้องของความสอดคล้อง IOC (Index of congruence) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ และส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ ผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (corrected Item – Total Correlation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ใช้สถิติการวิจัยทดสอบหาความแตกต่างค่าที (T-test) ค่าเอฟ (F-test) และความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประเภทบุคลากรข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

4) ความสัมพันธ์ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 54.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่มากที่สุด

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ; ความผูกพัน; กรมสรรพากร

## ABSTRACT

Research on operational incentives affecting the organization's engagement of Revenue Department personnel. The objectives are 1) to study the demographic factors of Revenue Department personnel, headquarters 2) to study the level of motivation for the performance of Revenue Department personnel. Headquarters 3) To study the level of engagement to the organization of Revenue Department personnel Headquarters 4) To study the relationship of the level of motivation to perform the work that causes change with the level of engagement to the organization of the personnel of the Revenue Department Headquarters.

This research is quantitative data using accidental sampling method, the population of which is 1,806 personnel of the Revenue Department, headquarters. Using Taro Yamane's calculation formula (Taro Yamane, 1973), a sample size of 330 people was recovered. 100% of the instruments used in this study were electronic questionnaires created by the researchers themselves, which were examined for the quality of the instruments by 3 experts, with the IOC Index of congruence divided into 3 parts, part 1, demographics. Personal Factors Part 2 Level of opinion on motivation for the work of Revenue Department personnel And part 3, the level of opinion on the organization affiliation of Revenue Department personnel. Headquarters passed the reliability test by finding Cronbach's alpha coefficient and corrected item (Total Correlation) using a computerized ready-made program. Descriptive statistics using percentage, frequency, mean and

standard deviation, inference statistics using T-test, F-test, multiple comparisons with LSD methods, and multiple regression analyses.

The results of the research showed:

1) Demographic factors of revenue department personnel, headquarters, mainly female, age between 31 - 40 years, bachelor's degree, working age under 5 years, civil servant personnel type, average monthly income 10,001-20,000 baht.

2) The level of motivation for the performance of Revenue Department personnel. head office There is an average included in a very high level. On a case-by-side basis, it was found that all aspects have a high level of motivation for performing their tasks.

3) To study the level of engagement with the organization of Revenue Department personnel. head office There's a very high total average. Consider on a case-by-case basis, find a willingness to work for the organization. It's the most average. The need to maintain membership in the organization and confidence and acceptance of the organization's goals and values. It's average, it's very level.

4) The relationship of the level of motivation to perform the work that causes the change with the level of engagement to the organization of personnel, the Revenue Department, the headquarters. It was a statistically significant 54.55 per cent of 0.05 when considering operational incentives on a per-side basis. In terms of job characteristics, policy and administration, position advancement, interpersonal relationships, and work environment. It affects the engagement with the organization of personnel. Revenue Department headquarters Statistically significant at 0.05 by work security. It affects the organization's engagement with the personnel of the Revenue Department, the headquarters the most.

**Keyword : motivation; ties; Revenue Department**

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น พยายามสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มี ความรู้ และความเชี่ยวชาญ จากภายนอกเข้ามาทำพัฒนาองค์กรเรื่องที่ยากแล้ว แต่การรักษาบุคคลากรขององค์กรไว้เป็น เรื่องที่ยากกว่า การลาออกของบุคคลากรเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อการจัดการอย่างมาก ในปัจจุบันองค์กรทั่วโลกให้ความสนใจ เกี่ยวกับเรื่องนี้มากขึ้นรวมถึงหาทางแก้ไข หนึ่งในวิธีการลดอัตราการลาออกคือการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ น่าทำงาน และเหมาะสมกับบุคคลากรที่ทำงาน สำหรับองค์กรแล้วการสร้างบรรยากาศในการทำงานไม่เพียงแค่ช่วยลดอัตราการ ลาออกของบุคคลากร แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกด้วย

กรมสรรพากรมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเก็บภาษีตามประมวลรัษฎากรและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับประชาชน ทั่วไป จึงมีอำนาจในการกำกับ ติดตามและเร่งรัดตรวจสอบ ภาษีอากรค้าง รวมถึงมีอำนาจในการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายและ ระบบการจัดเก็บภาษี ไปจนถึงการใช้มาตรการทางภาษีเพื่อสนับสนุนการออม การลงทุน ช่วยให้แข่งขันกับต่างประเทศ และ ใช้ภาษีเพื่อกระจายรายได้ จากภารกิจการจัดเก็บภาษีที่กล่าวมาข้างต้น กรมสรรพากรต้องอาศัยบุคคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ รวมถึงทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ แต่การปฏิบัติงานเพื่อให้ผลการ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นมีปริมาณมากและหลากหลาย จึงทำให้บุคคลากรมีอัตราเข้า - ออก และย้ายพื้นที่การ ทำงานเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่วนหนึ่งเกิดจากสาเหตุความก้าวหน้าในตำแหน่งมีค่อนข้างจำกัด และค่าใช้จ่ายในพื้นที่ กรุงเทพมหานครค่อนข้างสูง เป็นเหตุผลให้บุคคลากรลาออกไปทำงานกับบริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือย้ายกลับภูมิลำเนา ต่างจังหวัด แต่บุคคลากรอีกส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมานานและไม่สามารถเลื่อนขั้นไปในระดับที่สูงกว่าได้ จึงทำให้เกิดความเบื่อ หน่าย ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานเพียงเฉพาะหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละวัน แม้ว่า กรมสรรพากรได้สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้วก็ตาม เช่น การปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา และ สวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งปรับปรุงอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ให้กับ บุคคลากรที่มีคุณประโยชน์ที่ดียิ่งขึ้น แต่อัตราตำแหน่งว่างของกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ ก็ยังคงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จึงเป็น เหตุผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่อง บรรยากาศและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากร กรมสรรพากร สำนักงานใหญ่

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับระดับความผูกพันต่อ

องค์กรของบุคคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่

## ขอบเขตในการวิจัย

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลากรของกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งหมด 1,806 คน

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2565 ถึงเดือนสิงหาคม 2565

### ขอบเขตเนื้อหาและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากร กรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ โดยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยมุ่งเน้นศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากร กรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ ในแต่ละด้านดังนี้ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) 1)

ความสำเร็จของงาน 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) เงินเดือนและผลตอบแทน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) เทคนิคการควบคุมดูแล

### ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. เพื่อทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ รายได้ ต่อเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร กรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ ต่างกัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนพัฒนาปรับปรุงฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการบริหารงานต่อไปในอนาคต

2. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนพัฒนาปรับปรุงฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการบริหารงานต่อไปในอนาคต

3. เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ศึกษางานวิจัยครั้งนี้มาพัฒนาต่อยอดสำหรับกองบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพากร และหาข้อบกพร่องระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยผู้บริหารสามารถเสริมสร้าง บรรยากาศและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรกับบุคลากร ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนเป้าหมายที่วางไว้

### ทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

Taguri และ Litwin (1968: 27) ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรไว้ว่า เป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่ง (1) บุคคลในองค์กรนั้นรู้สึกและรับรู้ได้ (2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (3) บอกถึงคุณลักษณะต่างๆ ที่ทำให้องค์กรแตกต่างกันไป

Michael C.G. Davidson (2002: 206-208) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กร กับคุณภาพการบริการในโรงแรม ระบุว่า ผู้บริหารของโรงแรมควรให้ความสนใจในบรรยากาศของ องค์กร 3 ด้านด้วยกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดไป บรรยากาศทั้ง 3 ด้าน คือ บรรยากาศด้านการบริการ บรรยากาศด้านนวัตกรรม บรรยากาศด้านความเป็นอยู่ของบุคลากร

#### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เพรดเดอริค เฮอริชเบอร์เกอร์ (Herzberg's dual factor theory) ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้ เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอริชเบอร์เกอร์ กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1. ความสำเร็จของงาน 2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ 3. ลักษณะของงาน 4. ความรับผิดชอบในงาน 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1. นโยบายและการบริหารงาน 2. เงินเดือนและ

ผลตอบแทน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5. ความมั่นคงในการทำงาน 6. เทคนิคการควบคุมดูแล

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความกลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีความคิดเห็นและความชอบหรือพฤติกรรมเหมือนกับคนอื่น ๆ ภายในองค์กร มีความเสียสละ ความทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ปัจจุบันข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 และคิดเป็นร้อยละ 85 ของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงทัศนคติว่าผูกพันต่อองค์กรของตน ส่วนปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ได้แก่ ระยะเวลาการทำงานและระดับตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลบ ได้แก่ อายุของผู้ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ส่วนปัจจัยที่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส

วรรณภา อวารณ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่า ข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายในการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ จำนวน 1,806 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือ 5% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่น้อยกว่า 327.47 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรอย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและเพื่อความสะดวกต่อการคำนวณ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลจำนวน 330 คน และสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมากและมีความแตกต่างกัน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญ (Accidental sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแบบสอบถามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการสร้างกรอบแนวคิด ตัวแปร ที่เกี่ยวข้อง และสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้ปรับปรุงคำถาม เพื่อสื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและตอบคำถามได้ตรงประเด็น และเหมาะสมกับบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ค้นคว้าศึกษางานวิจัย ตำรา บทความต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 นำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นกรอบแนวความคิด ตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อเป็นตัวบ่งชี้แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ และนำปัจจัยที่สืบเนื่องเกี่ยวข้องกันมาสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถาม โดยมาจากแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ แล้วนำมาปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อสื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและตอบคำถามได้ตรงประเด็น และเหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยแบบออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 กลุ่ม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ จำนวน 2 ปัจจัย 11 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) จำนวน 5 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 3 ข้อ 2) ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ จำนวน 3 ข้อ 3) ด้านลักษณะของงาน จำนวน 3 ข้อ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน จำนวน 3 ข้อ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำนวน 3 ข้อ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) จำนวน 6 ด้าน จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 3 ข้อ 2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน จำนวน 3 ข้อ 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 3 ข้อ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ 5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ 6) ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) จำนวน 5 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ในแต่ละข้อใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) วัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราส่วนวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อโดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติการวิจัยทดสอบหาความแตกต่างค่าที่ (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของ 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่าง ค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่ค่าความแปรปรวน (homogeneity of variance) ไม่แตกต่างกัน ใช้ Post Hoc Tests โดยวิธี LSD เพื่อหาความแตกต่างที่จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ และในกรณีที่ค่าความแปรปรวน (homogeneity of variance) แตกต่างกัน ใช้ Post Hoc Tests โดยวิธี Dunnett T3 เพื่อหาความแตกต่างที่จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้ง 2 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### สรุปและอภิปรายผล

1.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประเภทบุคลากรข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานข้อที่ 1 : ความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) พบว่า ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา คุณทองคำ (2562) พบว่า อายุงานต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร(2559) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้พนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน เกษวงค์รอด (2562) พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี ระดับการศึกษา และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ พิงโพธิ์สภ (2552) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และอายุงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญา อธิศิลป์ (2552) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย แต่เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

4.กลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่า Sig. น้อยกว่านัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ H1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 50.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อ

พิจารณาการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวรณณา อวรณ์ (2556) พบว่า ข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสถอนวยโชค (2555) พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย วิบูลย์อรธกร (2560) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะอีเล็คทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา วิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการ ในการแก้ไข ปรับปรุงวางแผน ในเรื่องของการบริหารงานภายในองค์กรกรมสรรพากรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นทางด้านพฤติกรรมจูงใจในการปฏิบัติงาน และสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามท้องที่องค์กรต้องการ ซึ่งนำมาสู่การบรรลุเป้าหมายที่กรมสรรพากรตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ในกลุ่มของระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และส่งเสริมในกลุ่มของเพศอายุ และ เช่น กลุ่มเพศ ส่งเสริม จัดกิจกรรมความเสมอภาคทางด้านเพศ และกลุ่มอายุ จัดให้มีการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารกรมสรรพากรควรให้ความสนใจ และส่งเสริม ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่อในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และด้านเทคนิคการควบคุมดูแล เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และมีสิ่งจูงใจเมื่อบรรลุเป้าหมายของงานสำเร็จ ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ควรมีการจัดอันดับพนักงานดีเด่นในแต่ละเดือน และประกาศในแผนกให้รู้โดยทั่วกัน ด้านความรับผิดชอบต่อในงาน ควรมีการเปิดรับข้อเสนอแนะจากบุคลากร และปรับปรุงลักษณะการทำงานของงานในความรับผิดชอบต่อให้เหมาะสมกับเวลา และปริมาณงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ควรมีการส่งเสริม ด้าน ค่าล่วงเวลาให้กับบุคลากร และสวัสดิการอาหารสำหรับบุคลากรที่ทำงานล่วงเวลาในส่วนของด้านเทคนิคการควบคุมดูแล

ควรมีการปรับเทคนิคการบริหารงานของหัวหน้าแต่ละแผนก และควรมีการรับข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่แสดงชื่อผู้เสนอแนะ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการปรับเทคนิคในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเปลี่ยนกลุ่มประชากรตัวอย่าง เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร เพื่อลดอัตราการย้าย ลาออก และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงาน
2. ควรเปลี่ยนเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เพื่อให้ได้มาซึ่งรายละเอียดและข้อมูลที่สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
3. ควรมีการเพิ่มตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัว

### รายการอ้างอิง

- กรมสรรพากร. **ข้อมูลกรมสรรพากร**. สืบค้นเมื่อ วันที่ 11 กรกฎาคม 2565 <https://www.rd.go.th/62337.html>
- กลุ่มนักวิชาการภาษีอากร. **ภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร 2557**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์, 2557. สมคิด บางโม. ภาษีอากรธุรกิจ. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน, 2557
- กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549: หน้า 29) มีการแปรความหมายของอันตรภาคชั้น
- ไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2565). ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัฐชา จันทวงษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานธนาคาร ABC ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้า ผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย สาขาแจ้งวัฒนะ. กลุ่มวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ (2563). ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- ฤทัยชนก ไชยสุวรรณ (2564). ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Herzberg's dual factor theory). สืบค้นเมื่อ วันที่ 11 กรกฎาคม 2565 <https://www.greedisgoods.com/herzberg/>
- เทียนศรี บางม่วงงาม (2562). ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวะกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาการจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก
- ชนภรณ์ สุทธิสารสนีย์. **ทฤษฎีมาสโลว์ ลำดับขั้นความต้องการ Maslow's hierarchy of needs**. สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 กรกฎาคม 2565 <https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs/>
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562). ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปิยะมาศ เกิดแสง (2562). ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. สาขาวิชาการจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

- วรรณภา อารรณ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559). ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฤทัยชนก ไชยสุวรรณ (2564). ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Steer, R.M. (1997). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc. Publications.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3 Ed. New York. Harper and Row
- Herzberg, K. Frederick. 1959. **The Motivation to Work**. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Maslow, Abraham. 1970. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row Publishers
- Meyer J.P. & Allen N.J. 1997. **Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application**. Thousand Oaks: Sage.