

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL OF EXCISE
DEPARTMENT, HEAD OFFICE

สุพรรณษา ชูดนอก
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Suphansa Choodnok
E-mail : 6214060084@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management
Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรกรมสรรพสามิต ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมเท่ากับ 0.952 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมเท่ากับ 0.882 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุ 26 – 35 ปี มีสถานภาพโสด อยู่ในระดับ การศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านทัศนคติ ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือ สัมพันธภาพในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากร ที่ปฏิบัติงาน ณ กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่าง ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัย ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study personal factors including sex, age, status, degree of study, operating position, income per month and time of work affecting the relationship of organizational commitment of personnel of Excise Department, Head Office 2) to study factors include the nature of the challenge, security and job progress participation in management, the nature of the work performed benefits or benefits and attitude towards colleagues affecting the relationship of organizational commitment of personnel of Excise Department, Head Office 3) the quality of working life, including the remuneration that is fair and adequate and in terms of social integration or corporate relationship colleagues affecting the relationship of organizational commitment of personnel of Excise Department, Head Office. The research was non-experimental design. The sample group was 302 people of personnel of Excise Department, Head Office. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data job factor with the total Cronbach's Alpha 0.952 and the data quality of working life with the total Cronbach's Alpha 0.882. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of study showed that the most of the respondents are female, age between 26 – 35 years, with single status in the bachelor's degree level a position in working as a civil servant they have monthly income of 15,001 - 25,000 baht and have a period of work for more than 10 years. Personnel working at Excise Department, Head Office are bound to the organization overall is at a high level. When considering each aspect, it was found that job factor attitude towards colleagues and the organization with the highest mean and quality of working life social integration or corporate relationship with the highest mean and the hypothesis testing results showed that personnel working at Excise Department, Head Office with personal factors such as age, status and monthly income. Different affect the organization commitment of different personnel at statistical significance of 0.01 level, personal factors were position in performance. And different working times affect the organizational commitment of different personnel. At statistical significance of 0.05 level. Attitude towards colleagues and the organization having a relationship with the organization of Excise Department, Head Office personnel at significance statistically 0.01, the factors of the nature of the job are the stability and job progress. participation in management the nature of the work performed was related to the organizational commitment of Excise Department, Head Office personnel at statistical significance of 0.05 levels and the quality of work life, namely fair and adequate compensation. Social integration or corporate relationship the relationship with the organization of Excise Department, Head Office personnel at statistical significance of 0.01 levels

Keyword : Commitments, Quality of work life

บทนำ

กรมสรรพสามิต เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต เป็นภาษีที่จัดเก็บจากสินค้าและบริการ ซึ่งมีเหตุผลสมควรที่จะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ เช่น บริโภคแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและศีลธรรมอันดี มีลักษณะพุ่มเฟิย และมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมาย ดำเนินการจัดเก็บภาษีเพื่อเป็นรายได้ให้แก่รัฐบาลจากสินค้าและบริการที่มีเหตุผลความจำเป็นเฉพาะอย่าง โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายในการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต ตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่” ซึ่งจะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1. ด้านความท้าทายของงาน 2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 3. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5. ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ 6. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภายในขององค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ เพื่อนำผลงานวิจัยชิ้นนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์และทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมต่าง ๆ สร้างกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ให้บุคลากรสามารถดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรที่ดีได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่

3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภายในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่

ขอบเขตประชากร

ทำการศึกษานักวิชาการกรมสรรพสามิต ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่

ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรกรมสรรพสามิต ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ ทั้งเพศชายและเพศหญิง ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนบุคลากรกรมสรรพสามิต ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ มีจำนวนทั้งหมด 1,224 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane มีความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในงานวิจัยจำนวน 302 ตัวอย่าง

ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่

ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

2. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับบุคลากรในองค์กรได้

3. เพื่อเป็นข้อมูลให้กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนนำมาสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพให้บุคลากรสามารถดำเนินงานตามทิศทางนโยบายขององค์กรตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรได้

4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ในการสร้างความผูกพันในองค์กรให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กรในแต่ละช่วงวัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการเป็นสมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างองค์กรและบุคลากร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทำให้มีความจงรักภักดีและความผูกพัน และต้องการชำระไว้ในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคลนั้น มีคุณลักษณะทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อระดับการรับรู้ถึงสิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับประมา สตะเวทิน (2546) ได้อธิบายไว้ว่า คนที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาที่ต่างกัน ดังนี้ 1. เพศ มีความแตกต่างทางเพศ ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมที่ต่างกัน กล่าวคือผู้หญิงมีแนวโน้ม ที่มีความต้องการที่จะสื่อสารมากกว่าเพศชาย แต่เพศชายไม่ได้ต้องการรับข่าวสารเพียงอย่างเดียว แต่มีความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี และยังมีค่านิยม ความคิด และทัศนคติที่แตกต่างกัน เนื่องจากมีวัฒนธรรม เป็นตัวกำหนดบทบาทไว้ 2. อายุ มีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม ซึ่งคนที่อายุน้อยกว่ามักมีความคิดแบบอนุรักษ์นิยม ในส่วนของคนอายุน้อยกว่ามักจะมีความคิดที่เสรีนิยม เนื่องจากประสบการณ์ชีวิตที่มีแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน 3. การศึกษามีความ

แตกต่างกันในเรื่องที่ทำให้มีความคิด ค่านิยม พฤติกรรมและทัศนคติที่ต่างกัน บุคคลที่มีการศึกษาที่สูงกว่าย่อมมีความได้เปรียบมากกว่า มีความรู้ความเข้าใจที่กว้างขวางกว่า 4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึงอาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมรวมถึงตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอิทธิพลต่อปฏิภพของผู้รับสารที่มีผู้ส่งสาร เพราะแต่ละบุคคลมีประสบการณ์ ทัศนคติ และความคิดที่ต่างกัน

ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

Hackman and Oldham (1980: อ้างใน ธวัชชัย ช่างสัน, 2560) ได้อธิบายไว้ว่า การออกแบบงานที่สามารถตอบสนองสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการ คือ การรับรู้ความสำคัญของงาน (experienced meaningfulness of work) การรับรู้ด้านความรับผิดชอบในผลงานและการรับรู้ถึงผลรับของงานที่ตนเองทำ (knowledge of results) ซึ่งสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการ จะส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจภายในงานและคุณภาพของผลงานสูง นอกจากนี้ ยังระบุอีกด้วยว่า เป็นสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งของความพึงพอใจในงานลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงาน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Commings (1989: อ้างใน ธนวนี ประกอบของ, 2560) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกอย่างคือคุณภาพชีวิตงาน คือประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้นักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่

วิธีการดำเนินการวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การออกวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้วิธีเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมสรรพสามิต ที่ปฏิบัติงาน ณ กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1,224 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ที่ต้องการศึกษา โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพื่อเป็นการ กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 5 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ถึงการสร้าง ความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสุ่ม ตามหน่วยงาน จากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ จำนวน 14 หน่วยงาน โดยแบ่งตาม อัตราส่วนต่อ 100 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และผลลัพธ์ของการคำนวณที่ได้รับจะเป็นสัดส่วนร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลดังกล่าวประมวลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัด เชิงปริมาณ มีดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์จากสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test ด้านเพศ และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่าง จะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ ด้านทัศนคติ ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านความค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการบูรณาการ ทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ที่เป็น กลุ่มตัวอย่างเป็นการศึกษาวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และศึกษาวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร 2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ จำนวน 302 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 74.20 โดยมีช่วงอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 ซึ่งมีสถานภาพโสด จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 มีรายได้ ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า บุคลากร ที่ปฏิบัติงาน ณ กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ปัจจัย ด้านลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมา ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน เท่ากับ 4.12 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และด้านสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า บุคลากร ที่ปฏิบัติงาน ณ กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธภาพในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ต่างกัน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรณ ชาญัญญกรรม (2560) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิตพล กันทะ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรมีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน จะมีแนวโน้มต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรณ ชาญัญญกรรม (2560) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพอื่น แต่ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการบุคลากรมีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพอื่น

1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรณ ชาญัญญกรรม (2560) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และภาพรวมแตกต่างกัน

1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของฉฐพรธ ชาญชัยกรรม (2560) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกัน

1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา จันทรงาม (2559) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูงอาจจะมีความรู้สึกว่ามั่นคงในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การลาออกได้ง่ายขึ้น

1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ได้อธิบายไว้ว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี และระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 6 -10 ปี มีความคิดเห็นกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานอื่น

2. ปัจจัยด้านลักษณะ ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานประกอบด้วย ด้านความท้าทายของงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ซึ่งอธิบายไว้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรในระดับสูงมาก และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ องค์กรของท่านให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมออยู่ในระดับปานกลาง งานที่ท่านมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนผู้ปฏิบัติเพียงดำเนินตามขั้นตอนนั้น อยู่ในระดับปานกลางและท่านเห็น โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับบริษัทอย่างชัดเจนอยู่ระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันวณี ประกอบของ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านที่มีระดับ ความคิดเห็นมากที่สุด คือ บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับและด้านที่มีระดับ ความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและภาวะเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน

2.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์และ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความเข้าใจกับวิสัยทัศน์และภารกิจสำคัญของหน่วยงาน อย่างชัดเจน และหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีโอกาส เสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางและการวางแผนการปฏิบัติงาน และท่านมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ขององค์กรหรือหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ให้มีความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

2.4 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิตพล กันทะ (2560) อธิบายไว้ว่า บุคลากรที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สำหรับผลการวิเคราะห์รายด้าน ปรากฏว่า ด้านความท้าทายในการทำงาน ผลการศึกษาอยู่ในระดับสูงสุด เนื่องจากหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลักษณะ การทำงานเป็นทีม ประกอบกับความท้าทายในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน และการพัฒนาความรู้ความสามารถ ล้วนเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง

2.5 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของของณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของหน่วยงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ คุณภาพผลงานมีส่วนสำคัญต่อค่าตอบแทน รองลงมา คือ มีความคิดเห็นว่ระดับค่าตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือบริษัทอื่น และ นโยบายค่าตอบแทนและการให้สวัสดิการต่าง ๆ มีความเหมาะสมและชัดเจน ตามลำดับ

2.6 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่าน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ตรงกับความรู้อาสาสมัครความต้องการของท่าน ทุกครั้งที่ท่านปฏิบัติงานจะได้รับความสนใจจากหน่วยงานหรือ ผู้บังคับบัญชา และท่านทำงานกับบริษัทนี้ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้ ตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการบูรณาการ ทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันวดี ประกอบของ (2561) อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ แสดง มีความสัมพันธ์ ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่มากที่สุดเท่ากับ 0.512 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรณ ชาญัญญกรรม (2560) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ คือ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่และ ผลงาน รองลงมาคือสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ บุคลากร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ สามารถสรุป ข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ที่มีช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม น้อยกว่าช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี นอกจากนี้ บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม น้อยกว่าช่วงอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม น้อยกว่า ตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมน้อยกว่ารายต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท นอกจากนี้ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป รวมทั้งบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมน้อยกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมน้อยกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ควรปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ให้สอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยปัจจัยด้านลักษณะงานจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ควรปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน องค์กรควรมีการกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานของตน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมทั้งควรจัดให้บุคลากรที่มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นที่ปรึกษาระหว่างการทำงาน และควรมีการหมุนเวียนงานที่ทำเพื่อจะได้มีทักษะ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้นด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ควรปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน องค์กรควรมีการกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานของ โดยเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมทุกระดับ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ควรปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ กำหนดขอบเขตและหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ถูกระบุไว้อย่างชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด มีความท้าทาย และช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ควรปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร องค์กรควรมีการให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานในองค์กร ได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะ จากผลการวิจัยว่า กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ควรปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีการสำรวจค่าครองชีพอยู่เสมอ เพื่อเป็นฐานในการปรับอัตราเงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร ปรับปรุงและจัดนโยบายจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ มีความเหมาะสมและชัดเจน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กรมสรรพสามิต สำนักงานใหญ่ ควรปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร องค์กรควรมีการให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานในองค์กร ได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการจัดกิจกรรมสัมมนา เพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์กัน และเพื่อประสานงานกันอย่างดีในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาขอบเขตด้านประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น ขยายการศึกษาประชากรทั้งองค์กรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ความแตกต่าง และความหลากหลายของงานวิจัยที่มากขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ที่อาจจะส่งผลต่อ หรือมีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำเป็นของพนักงานในองค์กรด้านอื่น เพื่อให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ได้แก่ หน่วยงาน ภูมิภาค ด้านความพึงพอใจ ด้านความคงอยู่ ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรมสรรพสามิต. (2564). **ประวัติกรมสรรพสามิต** [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

https://www.excise.go.th/excise2017/ABOUT_US/HISTORY/index.htm

ณัฐพรรณ ชาญชัยกรรม. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรม กรมชลประทาน (สามเสน).**

ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก

เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการ**

อบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก

รัชชัช ช่างสัน. (2560). **ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการ**

สังกัดกระทรวงแรงงาน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

ธันวณี ประกอบทอง. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดี**

ของบุคลากรโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต,
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปรมะ สตะเวทิน. (2546). **หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ภาพการพิมพ์.**

พิชิตพล กันทะ. (2560). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงาน สังกัดการบริหารราชการ**

ส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4. ทะเบียนผลงานวิจัย สำนักงานปศุสัตว์เขต 4, ขอนแก่น

ลลิตา จันทร์งาม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่**

กลุ่มลูกค้าบุคคล. ค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์