

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต
FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF PERSONNEL'S EXCISE DEPARTMENT

ญาณิศาน์ ถิ่นเต็ม
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Yanisa Thinderm

Email : Answertl@gmail.com

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

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต ส่วนกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรกรมสรรพสามิต ส่วนกลาง จำนวน 310 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 45 ปี สถานภาพโสด อายุการทำงานประมาณ 1 – 5 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท และตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจ และระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันในองค์กร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.737) และ ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.690) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.498 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิตได้ร้อยละ 49.8 และเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิตเป็นรายด้าน พบว่ามี 3 ด้าน คือ ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ความผูกพันในองค์กร, กรมสรรพสามิต

ABSTRACT

The study of factors affecting organizational commitment of personnel's excise department were to study the motivation factors affected organizational commitment of personnel's excise department. This research was quantitative research. The samples of this study were 310 employees of excise department using the simple random sampling. The questionnaire was used a tool of data collection. The statistics used to analyze data include frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of the research showed that most of the respondents were female, with 31 – 45 years, single status, 1 – 5 years of length of work time, graduate bachelor's degree, 10,000 – 15,000 baht income per month and had government officer position. In addition, it was found that motivation factors and organizational commitment factors were at high levels of their opinions ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.737) and ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.690) respectively.

The results of hypothesis testing found that motivation factors that affected organizational commitment of personnel's excise department had a statistical significance level at 0.05. R square of the model was found as 0.498, showed that independent variables was that motivation factors that affected organizational commitment of personnel's excise department at 49.8 percent. When considered the motivation factors that affected organizational commitment of personnel's excise department. There were 3 aspects, job security, responsibility and recognition.

Keywords: Motivation Factors, Organizational Commitment, Excise Department

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนและประสบความสำเร็จในการดำเนินงานมักจะเกิดจากการบริหารจัดการองค์กร และบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในด้านธุรกิจ และการเป็นผู้นำในวงการธุรกิจเดียวกัน จากอดีตจนถึงปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงให้ความสำคัญและถือว่าบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด วิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้พัฒนาแนวคิดการบริหารอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันบุคลากรเปรียบเสมือนทุนขององค์กร หรือทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งองค์กรจะบริหารจัดการบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด การที่บุคลากรจะแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กร ย่อมเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล นำไปสู่ความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งกลยุทธ์องค์กร (Organization Strategy) กับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Strategy) จะต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กัน อาทิเช่น องค์กรมีกลยุทธ์แบบเติบโตมีการขยายธุรกิจ แต่กวางแผนสายการผลิตผลิตภัณฑ์ขององค์กร กลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องตอบสนองในด้านการบรรจุแต่งตั้ง สรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาร่วมงานกับองค์กร ในบริบทต่างกันสภาพเศรษฐกิจของโลก และประเทศไทยตกอยู่ในสภาวะตกต่ำจากโรคอุบัติใหม่โควิด-19 ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอกที่ยากต่อการควบคุม องค์กรมีกลยุทธ์คงที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลย่อมต้อง

ดูแล อารงรักษา บุคลากรที่มีความสามารถที่มีอยู่ในองค์กรให้พัฒนาและพร้อมที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ในอนาคตต่อไป

กรมสรรพสามิต (Excise Department) เป็นหน่วยงานของรัฐระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานหนึ่งในสามกรมที่มีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษี (กรมสรรพสามิต กรมสรรพากร กรมศุลกากร) มีภารกิจหลักด้านการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต จากสินค้าและบริการที่บริโภคแล้วอาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและศีลธรรมอันดี เป็นสินค้าและบริการที่มีลักษณะฟุ่มเฟือยหรือเป็นสินค้าที่ก่อให้เกิดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม การจัดเก็บภาษีเพื่อเป็นแหล่งรายได้ของรัฐ ภาษีที่จัดเก็บได้จะเป็นส่วนช่วยให้รัฐบาลใช้ในการควบคุมพฤติกรรมกรรมการบริโภคสินค้าบางประเภทที่สำคัญ คือ สินค้าบาป (Sin Goods) รวมทั้งนำไปใช้ดำเนินงานของรัฐ พัฒนาและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าว กรมสรรพสามิตจะดำเนินการด้านการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามภารกิจ ที่ได้รับมอบนโยบายจากรัฐบาล การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นสิ่งที่ท้าทายแนวคิดที่ผู้บริหารจะวางนโยบายเป็นแนวทางในการปฏิบัติเนื่องจากการบริหารงานจะมีปัจจัยภายนอกอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง การบริหารทรัพยากรบุคคลเริ่มต้นตั้งแต่การสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความสามารถเข้าสู่ระบบ ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพ และนำศักยภาพนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานจนมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล สามารถถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญที่สะสมมาให้แก่ผู้อื่นได้ และที่สำคัญยิ่ง คือ การรักษาดูแลบุคลากรเหล่านั้นให้มีความรักผูกพันอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมจะทุ่มเทเสียสละเพื่อองค์กร จึงเป็นประเด็นสำคัญอย่างยิ่งที่จะมุ่งสนใจให้มีความสำคัญกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรภายในองค์กร

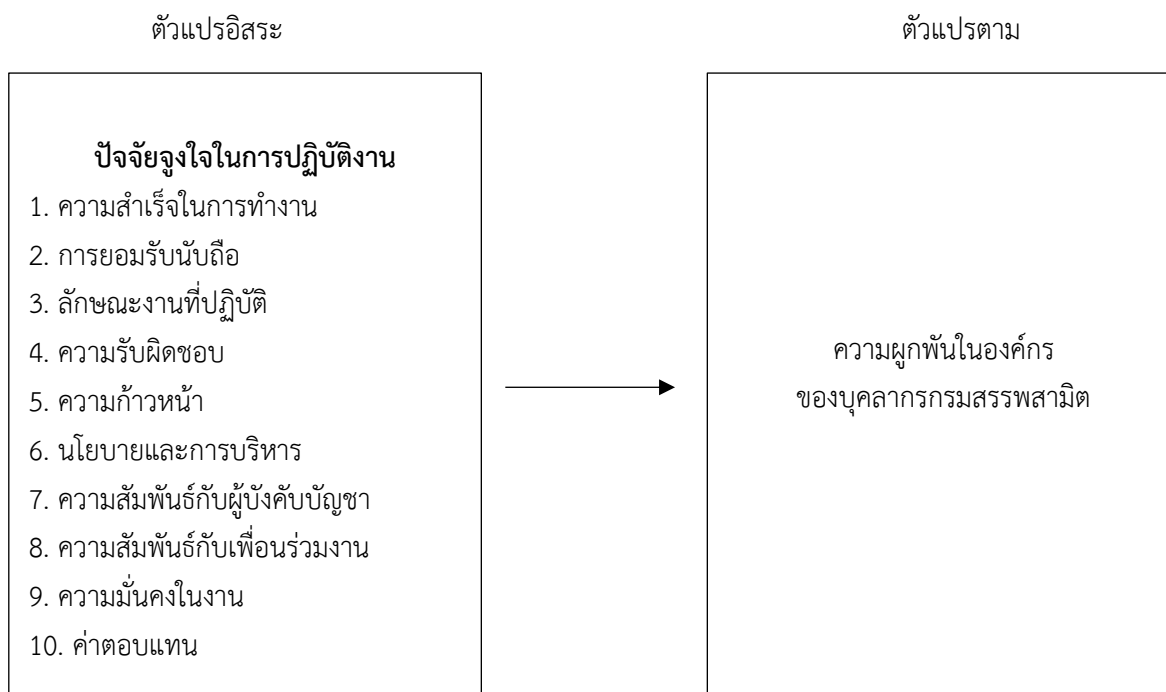
เมื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้นพบว่า บุคลากรภายในองค์กรมีความเคลื่อนไหวในทุก ๆ ปี ซึ่งในอนาคตกรมสรรพสามิตอาจจะได้รับผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้นเพื่อเป็นการอารงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพมีความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านภาษีสรรพสามิตให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต ส่วนกลาง เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งและเป็นปัจจัยหลักในการผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมายตอบสนองนโยบายภาครัฐ ฉะนั้น บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร เป็นสิ่งที่ควรดูแล รักษา พัฒนา ให้รู้สึกผูกพันและคงอยู่กับองค์กร และเพื่อจะได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจ เชื่อมมั่น อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมจะเสียสละทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อองค์กร อีกทั้งการศึกษายังสามารถนำข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต ส่วนกลาง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาไว้ โดยได้นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ซึ่งมีปัจจัยแรงจูงใจ 10 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวความคิดในการทำวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมสรรพสามิต ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบุคลากรกรมสรรพสามิต ส่วนกลาง ทั้งหมด 1,221 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว (กรมสรรพสามิต, สำนักบริหารบริหารทรัพยากรบุคคล, 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกรมสรรพสามิต ส่วนกลาง ทั้งหมด 1,221 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการทราบประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ได้จำนวน 301 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จาก แบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 310 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ขอบเขตพื้นที่: พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ กรมสรรพสามิต ส่วนกลาง

ขอบเขตระยะเวลา: ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยที่มีผล และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กรมสรรพสามิต ส่วนกลาง
2. เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรของกรมสรรพสามิตมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรักดีต่อองค์กร
3. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กรมสรรพสามิต ส่วนกลาง

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าบทความวิชาการ เอกสารงานวิจัย ทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถจำแนกการทบทวนวรรณกรรมออกเป็นหัวข้อได้ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการจูงใจในการปฏิบัติงาน

Hegar (2012, อ้างใน รดาชม พรหมนิवास, 2561) มนุษยสัมพันธ์เป็นกระบวนการจัดการระหว่างพนักงาน และองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน โดยเป้าหมายขององค์กรทั่วไป คือ การอยู่รอด เติบโตและกำไร ส่วนเป้าหมายของคนทำงานจะมีความต้องการเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นสภาพการทำงานที่เหมาะสม และการจ่ายผลตอบแทนที่ดี ซึ่งมนุษยสัมพันธ์จะมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องดังต่อไปนี้ (1) ความรับผิดชอบของผู้นำที่จะดูแลสิ่งต่าง ๆ (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) กลุ่มทำงานหรือทีมงาน (4) คนทำงานแต่ละบุคคล

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

Herzberg ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation – Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “Motivation – Hygiene Theory” หรือ “Two Factors Theory” เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจซึ่ง เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร (บุศราคม รักท้วม, 2562) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานซึ่ง ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth)

2. ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัยค้ำจุนรักษาสุขลักษณะจิตเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้ คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่ไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ประกอบด้วย นโยบายและบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) ความมั่นคงในงาน (Security) สวัสดิการ (Fringe Benefits) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

Porter L. et., AL., (1974, อ้างใน ฉันทนา สมกุล, 2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร จากความหมายและพฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรที่บ่งบอกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ ความผูกพันจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะเชื่อว่าจะเป็นแนวทางในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

3. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสรรพสามิต

กรมสรรพสามิตเป็นหน่วยงานของรัฐระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานหนึ่งในสามกรมที่มีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษี (กรมสรรพสามิต กรมสรรพากร กรมศุลกากร) มีภารกิจหลักด้านการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต จากสินค้าและบริการที่บริโภคแล้วอาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และศีลธรรมอันดี เป็นสินค้าและบริการที่มีลักษณะฟุ่มเฟือยหรือเป็นสินค้าที่ก่อให้เกิดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม การจัดเก็บภาษีเพื่อเป็นแหล่งรายได้ของรัฐ ภาษีที่จัดเก็บได้จะเป็นส่วนช่วยให้รัฐบาลใช้ในการควบคุมพฤติกรรมบริโภคสินค้าบางประเภทที่สำคัญคือ สินค้าบาป (Sin Goods) รวมทั้งนำไปใช้ดำเนินงานของรัฐ พัฒนาและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรัชญา ศุขโกคา (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมในอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานให้เกิดความผูกพันในองค์กรมากขึ้น

อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน ศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิตใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้
 - 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)
 - 1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต ส่วนกลางโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรกรมสรรพสามิต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำแนกตามอายุระหว่าง 31 – 45 ปี สถานภาพโสด มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท และตำแหน่งงานข้าราชการ

ส่วนที่ 2 สรุปผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.737) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.678) รองลงมาคือ ความสำเร็จ ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.663) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.675) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.696) การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.678) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.797) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.791) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.762) ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.815) และค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.815) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.690) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ท่านพร้อมนำพาผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.680) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.702) ท่านพร้อมเสียสละเต็มใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.660) ท่านมีจิตใจและความพยายามทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.669) และท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติสามารถตอบสนองสิ่งที่ท่านต้องการจนพึงพอใจ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง ศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.737) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิตได้ผล
ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	Beta	t	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน	0.071	0.041	0.704	0.482
การยอมรับนับถือ	0.284	0.168	2.611	0.009*
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.027	0.019	0.284	0.776
ความรับผิดชอบ	0.321	0.189	2.634	0.009*
ความก้าวหน้า	0.034	0.025	0.361	0.719
นโยบายและการบริหาร	0.162	0.101	1.644	0.101
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.095	0.070	1.120	0.264
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.110	0.067	1.200	0.231
ความมั่นคงในงาน	0.353	0.204	3.696	0.000*
ค่าตอบแทน	0.109	0.081	1.579	0.115
ค่าคงที่	2.863	0.041	0.704	0.002

R = 0.705, R² = 0.498, SEE = 1.67593, F = 29.607, Sig = 0.000, * = P < 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.498 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต ส่วนกลาง ร้อยละ 49.8 และเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน พบว่ามี 3 ด้าน คือ ความมั่นคงในงาน (Beta = 0.204) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ (Beta = 0.189) และการยอมรับนับถือ (Beta = 0.168) มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ สามารถอภิปรายผลการวิจัยเพิ่มเติมได้ ดังนี้

1. **ความมั่นคงในงาน** มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต เนื่องจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ หมายถึงความมั่นคงด้านอาชีพ ตำแหน่งงานที่จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้ตลอดจนเกษียณอายุราชการ แม้สิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยภายนอกจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น สภาวะเศรษฐกิจที่กำลังตกต่ำจากโรคอุบัติใหม่โควิด-19 เป็นต้น แต่องค์กรก็จะได้รับผลกระทบนั้นค่อนข้างน้อยมาก รวมถึงการมีสวัสดิการที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัชญา ศุขโกคา (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด และพนักงานมีระดับความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากที่สุด

2. ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในงานแต่ละตำแหน่งชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถรู้ถึงขอบเขตอำนาจความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน หน้าที่ของตนเอง ไม่ก้าวล่วงงานกับผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยากร สังขชาติ ชันทอง ใจดี และวันจักร น้อยจันทร์ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของกำลังพล กรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา พบว่าความรับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของกำลังพล เพราะกำลังพลทราบถึงหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยกำลังพลรู้สึกพอใจในงานที่รับผิดชอบ ถึงแม้จะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ตามแบบธรรมเนียมทหาร ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและบทบัญญัติทางศาสนาของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด

3. ด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต เนื่องจากองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบพี่น้อง มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามารถขอคำแนะนำ ปรีกษาเรื่องงาน ผลงานที่ออกมาจึงเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกพงษ์ ศรีรัตนพิบูลย์ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ พบว่าการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่าการยอมรับนับถือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เพราะกรมสรรพสามิตมีนโยบายและวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นทีม ไม่ได้ทำงานเชิงเดี่ยว ความสำเร็จของงานต้องอาศัยทีมงานที่เข้าใจและพร้อมจะแบ่งปันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ถึงแม้จะอยู่ในระดับมากแต่ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรความผูกพันอาจจะลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของเครือวัลย์ จันตะมณี (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่าความสำเร็จในงานมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต เพราะลักษณะงานอาจจะมีความหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด การปฏิบัติงานบางครั้งอาจจะมีการอบที่ไม่สามารถปฏิบัตินอกเหนือจากที่กำหนดได้ต้องปฏิบัติภายใต้กฎหมายนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของธำปณี สังขวิจิตร (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25

6. ด้านความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต เพราะลักษณะงานขององค์กรในระบอบราชการ มีลำดับขั้นความอาวุโส ทำให้บุคลากรที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรมองว่า ความก้าวหน้ายังเป็นเรื่องที่ไกล โอกาสในการปรับเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งสูงขึ้นจึงมีโอกาสน้อยกว่าบุคลากรที่อายุการทำงานที่นานกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา บุคดาจันทร์, สามารถ อัยกร และชาติชัย อุดมกิจมงคล (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

7. ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต เพราะนโยบายการบริหารจะมีการเปลี่ยนแปลงตามผู้บริหาร และนโยบายของภาครัฐ ปัจจุบันโครงสร้างขององค์กรจะมีบุคลากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ ที่อายุการทำงานยังน้อยและมีความอดทนน้อยกว่าคนรุ่นเก่าด้วยระบบงานราชการมีลำดับขั้น ความอาวุโส จึงไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปนี สังขวิจิตร (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต เพราะกรมสรรพสามิตเป็นหน่วยงานผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นข้าราชการจะอยู่ในตำแหน่งงานไม่ประจำ ต้องย้ายหน่วยงานทุก ๆ 2 – 3 ปี โดยประมาณ ทำให้ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาถึงแม้จะอยู่ในระดับที่ดีแต่ก็ไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา กรวิลาส และนัชฎภรณ์ อ่อนแก้ว (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต เพราะด้วยผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนของตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวอยู่เป็นจำนวนหนึ่ง ที่มีการเปลี่ยนงานอยู่ตลอด ทำให้ในหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานทำงานต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม บางครั้งต้องใช้เวลาในระยะหนึ่งในการสร้างความคุ้นเคยและปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิวา กรวิลาส และนัชฎภรณ์ อ่อนแก้ว (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

10. ด้านค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต เพราะองค์กรเป็นหน่วยงานราชการที่มีอัตราเงินเดือนที่ไม่ได้สูงมากเมื่อเทียบกับภาคเอกชนหรือค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงทำให้บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีการลาออกหรือเปลี่ยนงานเป็นจำนวนค่อนข้างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรททัย จารุทวีผลนุกูล, ธัญวฤณ วิทโล และวิลาสณี สุดประเสริฐ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา บุตดาจันทร์ สามารถ อัยกร และชาติชัย อุดมกิจมงคล (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต คือ ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. กรมสรรพสามิตควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เกิดความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ โดยการให้ความสำคัญจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร นำแนวคิด Human Resource Score card (HRSC) 4 มุมมอง มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ มีการพัฒนาตาม Competency 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับหน้าที่งาน และระดับบริหาร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ประสบความสำเร็จ และจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต

2. กรมสรรพสามิตควรปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน มีความสอดคล้องกับภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย และจัดทำแผนความก้าวหน้าสู่สายอาชีพ (Career Path) ที่มีความชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ สามารถวางแผนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย ทำให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์สภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของงานในแต่ละตำแหน่ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างไร เพื่อนำปัญหาอุปสรรคนั้นมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข สภาพการทำงานให้เหมาะสม พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป

2. ศึกษาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ควรพัฒนากระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต และบริบทที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น มีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ผลของงานวิจัยมีความครบถ้วนทุกประเด็นมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพสามิต, สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2564. จาก <http://hrm.excise.go.th/>
- กัญญา บุคตาจันทร์ และคณะ. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม*. วารสารการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 “การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Research to Make A CHANGE)”
- กัลยกร สังขชาติ และคณะ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของกำลังพล กรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา*. วารสารวิชาการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- เครือวัลย์ จันทะมณี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2564. จาก <http://www.ba-abstract.ru.ac.th/index.php>.
- จิรัชญา ศุขโกคา. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ*. วารสารบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- ฉันทนา สมกุล. (2556) *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมสรรพสามิตส่วนกลาง*. การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐาปณี สังขวิจิตร. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25*. การศึกษาอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)*. การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- บุศราคม รักท้วม. (2562). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด*. งานนิพนธ์, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล และคณะ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค จำกัด*. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- รดาชม พรหมนิवास.(2561). *รูปแบบภาวะผู้นำแห่งตนและทักษะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้นำที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นของทีมงาน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รุ่งทิวา กรีवास และคณะ. (2560). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ PULINET ครั้งที่ 10.

อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกพงษ์ ศรีรัตนพิบูลย์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ. การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.