

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

The Organizational Commitment Of The Revenue Department's Officers

(Case study Regional 2)

สุภาพร ด้านวิริยะกุล

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Supaporn Danwiriyakun

E-mail : 6314154207@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 400 คน ใช้หลักการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การให้ความสำคัญกับบุคลากร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน และการเจริญเติบโตในสายงาน ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงใน

การทำงาน ตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการกำกับดูแล ส่วนที่ 4 การประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน และด้านการกำกับดูแล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

Research subject The Organizational Commitment Of The Revenue Department's Officers (Case study Regional 2). The objective is to (1) To study the organizational commitment of the Revenue Department's Officers (Case study Regional 2). (2) To study the organizational commitment of the Revenue Department's Officers (Case study Regional 2) classified by personal factors. (3) To study the motivation factors and hygiene factors affecting the organizational commitment of the Revenue Department's Officers (Case study Regional 2). The sample group used in the research was 400 personnel from the Revenue Department's Officers (Case study Regional 2) Based on Taro Yamane method using convenience sampling method. The research instruments are questionnaires that the researchers created, divided into 4 parts, which are Part 1: Personal data of the respondents, such as sex, age, status, education level, income. Part 2: Opinions about motivation factors, consisting of achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, growth. Part 3: Opinions about hygiene factors, consisting of company policy and administration, salary relationship with supervisor and peers, job security, status, working condition, supervision Part 4: Assessment of the organizational commitment of the Revenue Department's Officers (Case study Regional 2).

The study indicated that Personal factors, such as different sex, different age, different status, different education level and different income have the organizational commitment of the Revenue Department's Officers (Case study Regional 2) different in statistical significance 0.05 and motivation factors, such as work itself, responsibility and hygiene factors such as salary, job security, status, supervision affecting the organizational commitment of the Revenue Department's Officers (Case study Regional 2) with statistical significance 0.05

Keywords: motivation factors, hygiene factors, organizational commitment

บทนำ

ในปัจจุบันการดำเนินงานของทุกองค์กร จำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยขับเคลื่อนให้องค์กรมีศักยภาพ และเกิดการพัฒนาย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารในหลาย ๆ องค์กรจึงให้ความสำคัญกับเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เพื่อเป็นการธำรงรักษาบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมั่นคง

กรมสรรพากร เป็นหน่วยงานภาครัฐในสังกัดกระทรวงการคลัง ปฏิบัติภารกิจหลักในการจัดเก็บภาษีอากรตามประมวลรัษฎากรและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเสนอแนะนโยบายการจัดเก็บภาษีอากรต่อกระทรวง การคลังเพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยความเป็นธรรม การสรรหาบุคลากรจึงต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กร แต่ยังคงพบว่าบุคลากรมีการลาออก การโอนย้าย เป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจจะเกิดจากการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือ การที่บุคลากรขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 เพื่อให้ทราบข้อมูลและนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ใช้เป็นแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร เต็มใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ในการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 1,615 คน
2. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนมกราคม – มีนาคม 2566
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่วนตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ต่างกัน
2. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2
2. ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทราบปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

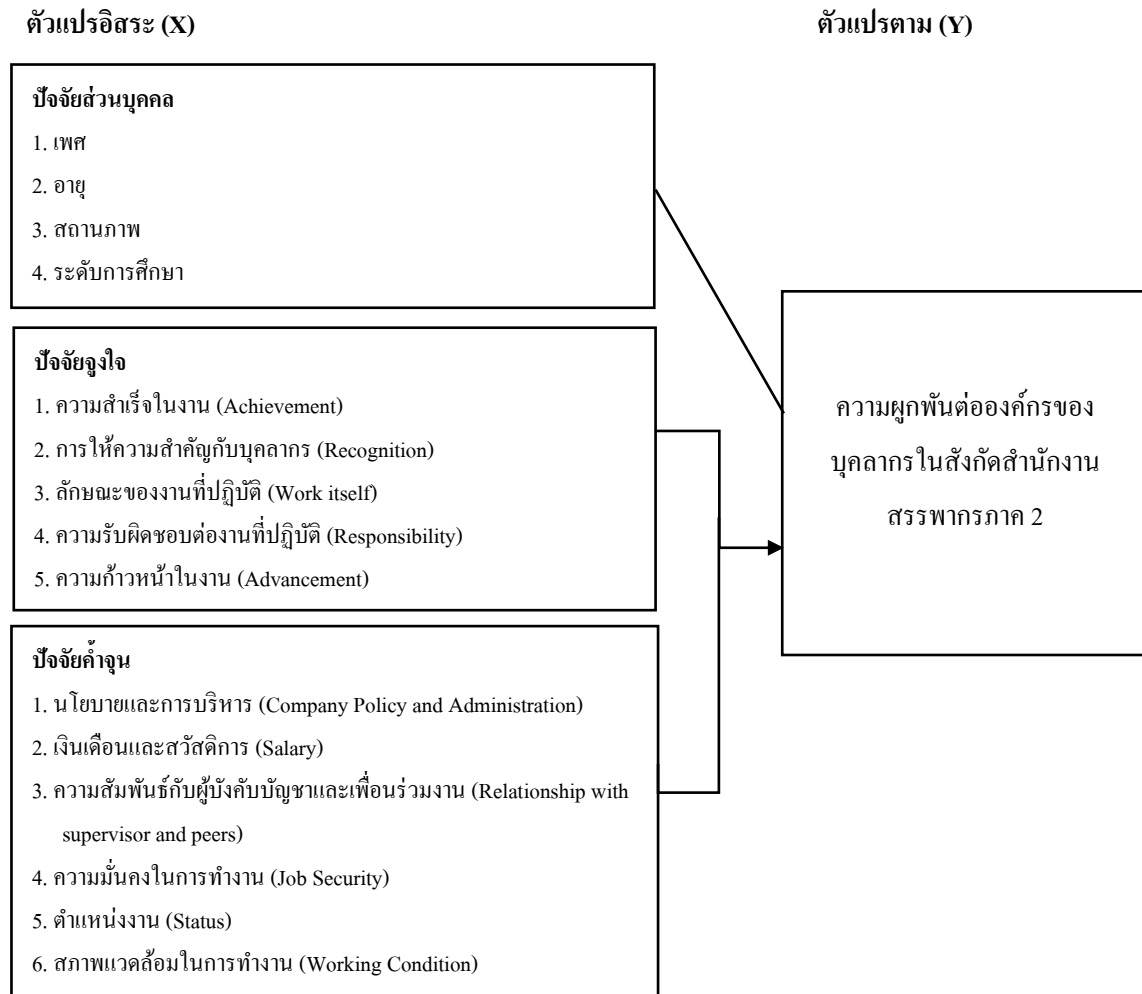
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959) สรุปรว่า บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้นความพึงพอใจจะช่วยเพิ่มความสนใจ เพิ่มความกระตือรือร้น และเพิ่มความใส่ใจ เต็มใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงขึ้น ในทางตรงข้ามถ้าบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานแล้ว อาจจะทำให้มีผลเสียจากการไม่เต็มใจ ไม่ใส่ใจ ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพลดลง ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเศร้าที่ต้องรู้วิธีการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฮอริชเบอร์ก ระบุว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรต้องการปฏิบัติงาน มีอยู่ 2 ประการคือ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรรู้สึกพอใจต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การให้ความสำคัญกับบุคลากร ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โอกาสในการเจริญเติบโต และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน จะช่วยป้องกันหรือลดความไม่พอใจของบุคลากร ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนรวมทั้งสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง ตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การกำกับดูแล

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Porter and Steer (1977) ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะจำเป็นต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งสองได้นำเสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอน โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยบุคคลจะมีความเกี่ยวพันกันกับองค์กรดังนี้

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับแนวทางการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อทำงานให้กับ
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือ ความต้องการของบุคคลที่มีความประสงค์ตั้งใจจะอยู่ทำงานให้กับองค์กรเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยไม่มีความต้องการที่จะหางานใหม่หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,615 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 321 คน ดังนั้น เพื่อป้องกันความผิดพลาดของข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มอีก 79 คน รวมทั้งสิ้นเป็น 400 คน และการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (CrossSectional studies) การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาวิจัยจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่า IOC ของทุกข้อคำถามเท่ากับ 1 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่

ต้องการวัดและนำไปทดลองใช้ (try-out) กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.969 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-Test

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis และ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบ โดยเทคนิค Factor Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนทุกด้าน รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.75 อายุ 25-40 ปี ร้อยละ 62.75 สถานภาพโสด ร้อยละ 63.50 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.00 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท ร้อยละ 57.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 สรุปได้ว่า ปัจจัยจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.639 ปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.625 ความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.692

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ใช้สถิติการทดสอบ t-test กับ ตัวแปรเพศและใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) กับตัวแปรด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ถ้าสมมุติฐานแต่ละข้อให้ผลว่าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ LSD สามารถสรุปได้ดังนี้

- บุคลการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

- บุคลการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยพบว่า

กลุ่มที่ 1 บุคลการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี กับ 25 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

กลุ่มที่ 2 บุคลการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีอายุ 25 – 40 ปี กับ 41 – 56 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

กลุ่มที่ 3 บุคลการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีอายุ 25 – 40 ปี กับ 57 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

- บุคลการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยพบว่า

กลุ่มที่ 1 บุคลการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีสถานภาพโสด กับ สมรส มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

กลุ่มที่ 2 บุคลการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีสถานภาพโสด กับ หย่าร้าง/หม้าย มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

- บุคลการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยพบว่า บุคลการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา / ปวส. กับ ปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

- บุคลการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มที่ 1 บุคลการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท กับ 15,001 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

กลุ่มที่ 2 บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท กับ 30,000 – 45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

กลุ่มที่ 3 บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท กับ 45,001 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 สรุปได้ว่า

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูน	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
Constant	-0.025	0.101		-0.253	0.800	140.059	0.000*
ด้านความสำเร็จในงาน	-0.040	0.046	-0.043	-0.862	0.389		
ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร	-0.001	0.043	-0.001	-0.030	0.976		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.145	0.056	0.133	2.601	0.010*		
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ	0.118	0.050	0.117	2.373	0.018*		
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.092	0.070	0.095	1.317	0.189		
ด้านการเจริญเติบโตในสายงาน	0.007	0.063	0.007	0.109	0.913		
ด้านนโยบายและการบริหาร	-0.079	0.043	-0.085	-1.833	0.068		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.111	0.030	0.133	3.702	0.000*		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	-0.012	0.040	-0.011	-0.297	0.767		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.175	0.047	0.170	3.749	0.000*		
ด้านตำแหน่งงาน	0.179	0.050	0.180	3.576	0.000*		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.072	0.048	0.075	1.507	0.133		
ด้านการกำกับดูแล	0.251	0.059	0.248	4.227	0.000*		

$R = 0.908$, $R^2 = 0.825$, Adjusted R Square = 0.819 , SEE = 0.294

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สามารถนำมาแทนค่าสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.251 (\text{ด้านการกำกับดูแล}) + 0.179 (\text{ด้านตำแหน่งงาน}) + 0.175 (\text{ด้านความมั่นคงในการทำงาน}) + 0.145 (\text{ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ}) + 0.118 (\text{ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ}) + 0.111 (\text{ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ})$$

ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้ โดยตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการกำกับดูแล ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.251 รองมาคือ ด้านตำแหน่งงาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.179 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.175 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.145 ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.118 และปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.111 รองมาตามลำดับ ทำให้ตัวแปรทั้ง 6 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้ร้อยละ 82.5 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 82.5 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.101

ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเจริญเติบโตในสายงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งเจ็ดตัวแปรนี้ไม่มีระดับนัยสำคัญ แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำแนกตามเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สามารถสรุปว่า

1.1 บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561)

1.2 บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิภา ดาอำ (2564)

1.3 บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุจิรา ตัณฑพงษ์ (2563)

1.4 บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณิศา กันหา (2562)

1.5 บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560)

2. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ผู้วิจัยอภิปรายเป็นรายด้านและสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฉัฐชญา พึ่งโต (2562)

2.2 ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปฏิมากร ทิพลีศ (2564)

2.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณิดา กันหา (2562)

2.4 ปัจจัยค่าจูนด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560)

2.5 ปัจจัยเชิงใจด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมวาด นามไพร (2564)

2.6 ปัจจัยค่าจูนด้านการกำกับดูแล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี อีสลาม (2560)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูนให้สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กำหนดนโยบายรวมทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมสรรพากรต่อไปในอนาคต โดยจัดลำดับความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาปัจจัยด้านใดก่อน ดังนี้

1. ด้านการกำกับดูแล องค์กรควรจะต้องเร่งกำหนดนโยบายการกำกับดูแล ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีการบริหารที่โปร่งใส มีความชัดเจนในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร ไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความใส่ใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นหรือเลื่อนเงินเดือนก็ต้องเป็นไปด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม

2. ด้านตำแหน่งงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาปรับปรุงนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้มีความเหมาะสมกับ

ตำแหน่งนั้นๆ องค์กรควรทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นตำแหน่งที่ตนปฏิบัติมีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับจากสังคม มีความมั่นคง รวมทั้งต้องทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงด้านการเงิน และมั่นคงในชีวิตด้วย

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชอบของบุคลากรคนนั้น รวมไปถึงควรมอบงานที่มีความท้าทายในความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความคิด ความสามารถของตนเอง เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ และต้องให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับมอบงานที่สำคัญ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณและขอบเขตที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในงานที่ทำ

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ องค์กรก็ควรมีการศึกษาความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ค่าตอบแทน เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม เนื่องจากกรมสรรพากรเป็นหน่วยงานภาครัฐ ในเรื่องการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการจึงต้องเป็นไปตามระเบียบที่สำนักงานข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนด แต่ถึงอย่างไรก็ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมถึงข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะที่เหมาะสม สืบหาความต้องการสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้ชีวิต และเหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และควรหันมาสนใจในเรื่องสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน แต่เป็นสวัสดิการที่ช่วยให้ชีวิตมีความสุขระหว่างปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น เช่น การจัดให้เรียนคอร์สภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ เช่น ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สวัสดิการด้านสันตนาการและการผ่อนคลายหรือลดความเครียดในการปฏิบัติงาน เช่น คอร์สเรียนโยคะ, สมาชิกฟิตเนส, คอร์สกีฬาอื่นๆ เป็นต้น สวัสดิการด้านการพักผ่อนและการท่องเที่ยว เช่น การจัดทริป ประจำปี ซึ่งเป็นการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานหนักมาทั้งปี และช่วยให้บุคลากรได้พักผ่อนอย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง

กรมสรรพากร. (2566). เกี่ยวกับกรมสรรพากร. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์], สืบค้นจาก

<https://www.rd.go.th/327.html>

ณัฐชญา พึ่งโต. (2562). ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรประเภทลูกจ้างเหมาบริการในหน่วยราชการกรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปฏิมากร ทิพลีศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริม ศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรหมवाद นามไพร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับ หัวหน้าส่วน บริษัท อีโนแอก โดโก (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- รัศมี อิสลาม. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและส่งผลให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานส่วนงานภาคพื้นดิน สายการบินไทยไลอ้อนแอร์. การ จัดการมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รุจิรา คัตถพงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณิศา กันหา. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัด เพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรรณิภา ดาอ่ำ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชน ในฝั่งธนบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เวทีญาณ์ เจษฎาถาวรวงศ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐเขตบริการ สุขภาพที่ 1. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ลิตธิศักดิ์ ฉันทวโร. (2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทการเรือพระ จุลจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.