

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร

สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF

THE GOVERNMENT OFFICERS WORKING IN THE GOVERNMENT REVENUE OFFICE IN
PRACHINBURI AREA

จารินี เรืองนาม^{1*}

¹สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

JARINEE RUANGNAM^{1*}

E-mail : 6214154696@rumail.ru.ac.th

¹Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

*Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรกรมสรรพากร ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี มีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ปัจจัยจูงใจโดยรวมเท่ากับ 0.573 และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมเท่ากับ 0.560 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ สมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีสถานภาพสมรส อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และมีช่วงรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001– 40,000 บาท ซึ่งบุคลากรกรมสรรพากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

บุคลากรกรมสรรพากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุส ถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี และปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความผูกพัน; ปัจจัยด้านแรงจูงใจ; ปัจจัยค้ำจุน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study personal factors such as sex, age, marriage status, degree of study, period of employment, Job title and income that affected to Organizational commitment in The Government Officers Working in The Government Revenue Office in Prachinburi Area. 2) to study motivation factors such as motivation include work itself, recognition and advancement affecting the relationship of Organizational commitment of employees in The Government Officers Working in The Government Revenue Office in Prachinburi Area. 3) to study motivation factors such as maintenance include company policy and administration, compensation and benefits, working condition and interpersonal peers affecting the relationship of Organizational commitment of employees in The Government Officers Working in The Government Revenue Office in Prachinburi Area. The sample group was 105 people of employees in The Government Officers Working in The Government Revenue Office in Prachinburi Area. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data motivation factors with the total Cronbach' s Alpha 0.573 and the data maintenance factors with the total Cronbach' s Alpha 0.560. 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 36-45 years, with married marital status, degree of study, with different period of employment 11-15 years, Job title is public servant and have salary between 20,001 –40,000 baths had overall Organizational commitment at the high level, when focus in a part showed that motivation factors such as 1) motivation for recognition has the highest mean and 2) maintenance for interpersonal peers have the highest mean. Moreover, the results of hypothesis testing showed that personal who worked in The Government Officers Working in The Government Revenue Office in Prachinburi Area. had different personal factors such as age, marriage status, period of employment, Job title and income that affected to Organizational commitment in The Government Officers Working in The Government Revenue Office in Prachinburi Area. had affecting Organizational commitment at statistical significance of 0.01 levels. Furthermore, motivation factors such as motivation include work itself and advancement had affecting the relationship of Organizational commitment of employees in The Government Officers Working in The Government Revenue Office in Prachinburi Area. and motivation factors such as maintenance include company policy and administration , compensation and benefits had affecting the relationship of Organizational commitment of employees in The Government Officers Working in The Government Revenue Office in Prachinburi Area. at statistical significance of 0.01 levels.

Keyword: binding; motivating factors; hygiene factors

บทนำ

กรมสรรพากร เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของกระทรวงการคลัง มีภารกิจในการจัดเก็บภาษีให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้บุคลากรภายในองค์กรจะต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างต่อเนื่องและตรงกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจหลัก เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงต้องมีการปลูกฝังแนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจองค์กรมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจที่ดี ก็จะสามารถเรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันภายในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี” ซึ่งจะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ 1.ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 2.ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี เพื่อนำผลงานวิจัยชิ้นนี้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กรและทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมต่างๆ เพื่อสร้างกลยุทธ์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ตลอดจนนำมาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ ทำการศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี

ขอบเขตประชากร

ทำการศึกษากุศลกรกรมสรรพากร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี

ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ทั้งเพศชายและเพศหญิง ช่วงอายุตั้งแต่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จนถึงอายุ 56 ปีขึ้นไป ตำแหน่งงาน ลูกจ้าง จนถึงระดับ บริหาร

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนบุคลากรกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี มีจำนวนทั้งหมด 137 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในงานวิจัย ครั้งนี้ จำนวน 105 ตัวอย่าง

ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี

ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคคลให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

2. เพื่อทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับบุคลากรในองค์กรได้

3. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับกรมสรรพากรใช้เป็นแนวทาง สำหรับการปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร ตลอดจนนำมาสร้างเสริมความผูกพันที่ดีในองค์กร ให้กับพนักงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินงานตามกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาความผูกพันในองค์กร โดยพิจารณาผลการศึกษานี้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ในการสร้างความผูกพันในองค์กรให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กรในแต่ละช่วงวัย และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวกับความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร(Employee Engagement) เป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดี การมีความเชื่อมั่น ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกัน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรในเชิงกับองค์กร Allen & Mayer (1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคคลที่มีลักษณะทุ่มเทให้กับองค์กร และพร้อมที่จะอยู่ เคียงข้างกับองค์กร โดย เอลเลนและเมเยอร์ได้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับ เรื่องความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นสถานะทางด้านจิตใจมีองค์ประกอบ 3 ด้าน โดยให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในแง่ ดังต่อไปนี้ 1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร รู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กร มีความต้องการที่จะช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มที่ โดยอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงก็มักจะมีผลปฏิบัติงานที่ดีเนื่องจากมีความอุทิศตนให้แก่องค์กร และหวงดีกับองค์กรในทางที่ดี 2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลในองค์กรที่หวังผลตอบแทนที่มีความคุ้มค่าต่อการคงอยู่ภายในองค์กรนั้นซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงนั้น มักจะปฏิบัติงานต่อในองค์กรเดิม เนื่องจากมีความจำเป็นและได้รับผลตอบแทนจากองค์กรที่คุ้มค่า 3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม หรือบรรทัดฐานจากสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อ

ตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะแสดงออกต่อองค์กรในเรื่องของความจงรักภักดี และเต็มใจอุทิศตนให้แก่องค์กร

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หรือปัจจัยส่วนบุคคลนั้น ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่กำหนดความต้องการของบุคคล มีผลต่อระดับการรับรู้ถึงสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมเกียรติ อินยอม (2560) ได้ อธิบายไว้ว่า 1. อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและ พฤติกรรม ซึ่งโดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีอายุน้อย จะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ใจร้อน และมองโลกในแง่ดี ในขณะที่บุคคลที่มีอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษนิยม และมองโลกในแง่ร้ายกว่า เนื่องจากประสบการณ์ชีวิตและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละวัยเผชิญมาไม่เหมือนกัน ทำให้ทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป นอกจากนี้เมื่อบุคคลอายุมากขึ้นจะมี โอกาสเปลี่ยนใจหรือถูกใจได้น้อยลง 2. เพศ เพศหญิงและเพศชายมีความคิด ค่านิยม และทัศนคติที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปเพศหญิงมักจะมีจิตใจที่อ่อนไหว โอนอ่อนผ่อนตาม เป็นแม่บ้านแม่เรือน ถูกชักจูงได้ง่าย เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น ในขณะที่เพศชายจะใช้เหตุผลมากกว่า และสามารถจดจำเหตุการณ์ได้ ดีกว่าเพศหญิง 3. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ รายได้เชื้อชาติและภูมิหลังของครอบครัว โดยสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจส่งผลให้บุคคลมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกัน 4. การศึกษา บุคคลที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบ การศึกษาที่ต่างกัน ในสาขาวิชาที่ต่างกัน ย่อมมีความคิด อุดมการณ์และความต้องการที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร

Maslow (1970) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ใน องค์กร เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็ จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ ดังนี้ 1. มนุษย์มีความต้องการความ ต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการ ตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีวันสิ้นสุด และเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย 2. ความต้องการที่ได้รับการ ตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งที่จูงใจของพฤติกรรม 3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูง ก็จะใช้เรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที Maslow ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ ได้แก่ 1.ความต้องการของร่างกาย 2.ความ ต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย 3.ความต้องการการยอมรับ หรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม 4.ความต้องการได้รับความนับถือ 5.ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมสรรพากร

กรมสรรพากร (อังกฤษ: The Revenue Department) เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง กรมสรรพากรมีภารกิจ เกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี การเสนอแนะ และการใช้นโยบายทางภาษีอากร เพื่อให้ได้ภาษีตามเป้าหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นกลไกในการ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และเกิดความสมัครใจในการเสียภาษี โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ 1. จัดเก็บภาษีอากรตามประมวล รัษฎากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จัดเก็บภาษีจากฐานรายได้และฐานการบริโภคภายในประเทศ ตามประมวลรัษฎากร และกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้องเพื่อเป็นรายได้ให้รัฐบาล เพื่อนำมาใช้พัฒนาประเทศได้แก่ ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีเงินได้ปิโตร เลียม ภาษีมูลค่าเพิ่ม อากรแสตมป์ 2. เสนอแนะนโยบายการจัดเก็บภาษีอากรต่อกระทรวงการคลัง นอกจากนั้นยังพิจารณาปรับปรุงตัวบท กฎหมาย และระบบการบริหารจัดเก็บภาษีเพื่อส่งเสริมการออม การลงทุนและการแข่งขันในการผลิตและการส่งออกกับนานาประเทศ ตลอดจนสร้างความเป็นธรรมในการกระจายรายได้ และเสริมสร้างความสมัครใจในการเสียภาษี และยังทำความตกลงระหว่างประเทศเพื่อ ขจัดการเก็บภาษีซ้ำซ้อนระหว่างกัน เพื่อสนับสนุนการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ 3. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็น อำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี
3. ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) โดยเป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการศึกษาค้นคว้าที่เน้นสถานการณ์ที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันศึกษาตามสภาพที่เป็น ไปตามธรรมชาติโดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรทุกระดับของกรมสรรพากร ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 137 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ 5% มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากประชากรทั้งหมด 137 คน จากการคำนวณจึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในการวิจัย จำนวน 105 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ เก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และการให้ความหมายนิยามศัพท์เฉพาะ รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยวิธีการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) สำหรับการตั้งคำถามในแบบสอบถามที่ครอบคลุมถึงนิยามศัพท์เฉพาะ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาทางการวิจัยเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ ได้แก่

2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมถึงการสร้างผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งแสดงในเห็นถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ต่อตัวแปรความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี

2. การนิยามศัพท์เฉพาะเป็นการให้ความหมายนิยามศัพท์กับตัวแปรที่จำแนกตามตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม

5. ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามดังกล่าว ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือก่อนนา แบบสอบถามไปใช้จริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อคำถามในแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความครอบคลุมของเนื้อหาการวิจัยที่ต้องการศึกษาและมีความเหมาะสมของข้อคำถามที่ใช้

2. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหา และปริมาณข้อคำถาม เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ของแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจ มีดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3.2 ปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ที่ได้รับการแก้ไขความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญแล้ว นำมาใช้ในการเก็บข้อมูล ของ กรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ด้วยวิธีจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสุ่มโดยใช้กรอบตัวอย่างจากบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี เพื่อนำมาใช้ในการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งอัตราส่วน 100 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และผลลัพธ์จากการคำนวณที่ได้จะเป็นสัดส่วนร้อยละของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่มของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ มีดังนี้
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริการงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3. ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์จากสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ต่างกัน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t - test

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ที่ต่างกัน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ต่างกัน จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งหากมีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparison (LSD)

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ งาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นการศึกษาวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ ของตัวแปรที่ใช้ใน การวิจัยได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและศึกษาวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 105 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 75.20 โดยมีช่วงอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ซึ่งมีสถานภาพสมรส จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 81.00 มีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 87.60 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้งหมด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.69 รองลงมาได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านปัจจัยค่าจ้างที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก และ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก มาตรคำมี (2562) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน จะมีแนวโน้มต่อความผูกพันในองค์กรในระดับสูง

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ อินยม (2560) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมั่นคง และโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพอื่น

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพรณ ชาญธัญกรรม (2560) อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ต่างกัน เนื่องจากองค์กรได้ศึกษาความต้องการของพนักงานที่อยากมีคุณภาพชีวิตที่ดีองค์กรจึงเห็นควรให้ ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพรณ ชาญธัญกรรม (2560) อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรไม่เท่ากันยังปฏิบัติงานนานเท่าใด ก็จะมี ความเข้าใจในองค์กรในทิศทางที่ดีมากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของณัฐพรพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่สูงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) อธิบายว่า บุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานอยู่ในองค์กรช่วงระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่งเปรียบเสมือนการลงทุนชนิดหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 แสดงว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสรดา อุสาแสง (2561) อธิบายว่าบุคลากรที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน พบว่าการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจลักษณะการทำงานจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรระดับสูง

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ไม่มีมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับ พยอม สดใส (2560) ได้อธิบายว่าความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการในสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เปลี่ยนแปลงไปแต่ละยุคสมัย

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 แสดงว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐชญา พิงโต (2562) ได้อธิบายว่า การปฏิบัติงานนั้นบุคลากรย่อมมีความต้องการ ให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วง ทำให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือมีการเปลี่ยนแปลง ในตำแหน่งงานไปในทิศทางที่ดีขึ้น

สมมติฐานที่ 3. ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี สอดคล้องกับ ฐิติพร เสถียรพันธ์ และพนิตา สุรชัยกุลวัฒนา (2560) ได้อธิบายไว้ว่า นโยบายและการบริหารงานที่ดีจะยิ่งช่วยให้บุคลากรเกิดความปรารถนาในการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดความเชื่อมั่นว่านโยบายและการบริหารงานขององค์กรนั้นจะสร้างความมั่นคงรวมถึงความเป็นอยู่ที่ดี

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี สอดคล้องกับกรรณก มาตรคำมี (2562) กล่าวว่าค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อทัศนคติ เมื่อสมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้วเขาก็คาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ไม่สอดคล้องกับ กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน มีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน มีระบบการ รักษาความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่มีมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ไม่สอดคล้องกับอารียา การดี (2562) ได้อธิบาย

ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมกับการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างขวัญและกำลังใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1.1 บุคลากรกรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี ควรมีการปรับปรุงในด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้ความสำคัญด้านการศึกษาของบุคลากรโดยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกัน ควรมีการส่งเสริมพัฒนาด้านการทำงาน การตอบสนองของบุคลากรด้วยการส่งไปประชุม สัมมนา และฝึกอบรมพัฒนาอยู่เป็นประจำ มีการพัฒนาบุคลากรด้านองค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ และส่งเสริมสนับสนุนสำหรับบุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ โดยการสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีความสนใจพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกันในองค์กร โดยการให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ กับบุคลากรในองค์กร มีการกำหนดมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร โดยมอบหมายงานควรจะต้องกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับมอบหมายแสดงความเห็นในการงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรได้รู้สึกถึง ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ควรมีการปรับปรุงในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง องค์กรควรมีการทำนโยบาย ที่สามารถปฏิบัติได้จริงและอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม เชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ และตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ตามประสบการณ์หรือความสามารถที่มากขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าและมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมถึงมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เปิดโอกาสในพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้เกิดงานสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำเป็นอื่นๆ

2. ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี ครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งหน่วยงาน เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา อันจะทำให้ได้ข้อมูลและแนวทางที่เป็นประโยชน์มากขึ้น

3. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้สถิติด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ที่มีข้อคำถามไม่เปิดกว้างมากพอให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกคำตอบ ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลที่ศึกษาไม่ครบถ้วน โดยในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นประโยชน์มากขึ้น และเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมสรรพากร. (2563). เกี่ยวกับกรมสรรพากร. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์], สืบค้นจาก

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

- ชญาบุช วุฒิศักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรคต. คั่นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). คั่นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก
- ณัฐนิชา ขยายแย้ม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ฉันทพัฒน์ บัวแย้ม. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล
- นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแค. คั่นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีบุรีรัมย์
- บุญมี พันธุ์ไทย. (2557). ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. คั่นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตกรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม
- พยอม สดใส. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย. คั่นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม
- พิทยุต์ม์ แสงประเสริฐ. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภูษณิศ หงส์อ่อน. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการไทย : ศึกษากรณี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม
- ยศนันท์ อ่อนสันทัต. (2560). ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรม ระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: McGraw-Hill Book.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. Organizational Dynamics, 3(2), 18–29
- Maslow, A. (1970). Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs. In R.F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), Fundamental of Nursing: Human Health and Function. (3rd ed.) Philadelphia: Lippincott.
- Maslow, A. (1970). Motivation and Personality (2nd ed.). New York: Harpers and Row.

Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56.

Taro Yamane (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.