

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัด

สำนักงานสรรพากรภาค 2

The Factors Influencing the Organizational Engagement of Government Officials in Agencies Under the Regional Revenue Office 2.

ฐิติมา เข็มนิ่ม

สาขาวิชาการบัญชี บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Thitima Kemnim

Master of Business Administration Program in Accounting,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงาน ที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ต่อด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านบรรทัดฐาน (4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ต่อด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านบรรทัดฐาน (5) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 400 คน ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling) ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการวิจัยการศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ รายได้ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ทุกด้าน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ รายได้หลังหักค่าใช้จ่าย มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านสังคม

4. ปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านจิตใจ และด้านสังคม

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ รายได้ และปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การบริหารและการพัฒนาบุคลากร, ความผูกพันในองค์กร

ABSTRACT

This is research on influencing factors influencing to the organizational engagement of government officials in agencies under the Regional Revenue Office 2 Purpose for : (1) to study the commitment to the organization for government officials and under the Revenue Office Region 2 (2) to study the relationship of personal that factors including sex, age, status, education level, government age, monthly income and affiliated agencies with corporate engagement in government officials in agencies under the Regional Revenue Office 2. (3) to study the motivation of factors that Influence the organizational engagement of government officials in agencies under the Regional Revenue Office 2 on psychological, social, and normative aspects (4) to study the management and human resource development factors. Influence on the organizational engagement of government officials in agencies under the Regional Revenue Office 2 on psychological, social, and normative aspects. (5) to study the motivation of factors and factors of management and personnel development that influenced organizational engagement of government officials in agencies under the Regional Revenue Office 2, the sample used in the research were 400 civil servants in agencies under the Regional Revenue Office 2. Using

Taro Yamane's calculation principle, the sampling method was used. A coincidental or convenient (Convenience Sampling), the results of the study found that.

1. The research results of the study of organizational engagement of government officials in agencies under the Regional Revenue Office 2 were at a high level.

2. Personal factors, including gender, age, status, age of government, and the agency Different The relationship with the organization was not significantly different at 0.05 level. Personal factors were education level. And monthly income Different The relationship with the organization was statistically significant at 0.05 level.

3. In case, incentive factors that income affects the organizational commitment of government officials in all aspects of the agency under the Revenue Office, and the motivation factor is income after expenses. Affect corporate engagement of government officials in agencies under the Regional Revenue Office 2 Social.

4. Human resource management and development factors such as enhancing good governance in the organization and affecting the organizational engagement of government officials in agencies under the Regional Revenue Office 2. Psychological and social aspects.

5. Factors of Motivation, Income and Management and Human Resources Development Factors Strengthen corporate governance Effect on the corporate engagement of government officials in agencies under the Regional Revenue Office 2.

Keywords: Organizational engagement, Motivation, Management and Human Resources Development

บทนำ

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการ ปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิรูป มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม โดยที่การพัฒนากุศลกรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ประกอบกับบริบทผันผวน ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนากุศลกรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรภาครัฐ

กรมสรรพากรในฐานะหน่วยงานหลักที่มีสัดส่วนการจัดเก็บรายได้สูงที่สุด ปฏิบัติภารกิจหลักในการจัดเก็บภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การเสนอแนะนโยบายการจัดเก็บภาษีอากรต่อกระทรวงการคลัง เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยความเป็นธรรมและความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้เสียและชุมชน การสรรหาบุคลากร ต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กร การรักษาบุคลากร โดยกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพที่มีระบบชัดเจนและมองเห็นเป็นรูปธรรมเป็นสิ่งจำเป็น และการสร้างความได้เปรียบ โดยฝึกให้บุคลากรคิดบวก จะส่งผลดีกับองค์กรในทุก ๆ ด้าน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เพื่อที่จะนำผลจากการศึกษาที่ได้พบนั้นไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงาน ที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ต่อด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านบรรทัดฐาน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ต่อด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านบรรทัดฐาน
5. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันน่าจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ รายได้ ค่าใช้จ่าย รายได้หลังหักค่าใช้จ่ายแตกต่างกันน่าจะมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพเสริมสร้าง
ธรรมาภิบาลในองค์กร และคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลของชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน น่าจะผลต่อความ
ผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 1,776 คน
2. ขอบเขตด้านเวลา เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนธันวาคม 2563 – มกราคม 2564
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 เพื่อนำมาประเมินและวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากรได้ต่อเนื่อง
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 เพื่อส่งเสริมปัจจัยด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กร
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ต่อด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านบรรทัดฐาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาด้านความผูกพันที่ได้รับระดับคะแนนความคิดเห็นน้อยให้มีคุณภาพเพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กรต่อไป
4. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ต่อด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านบรรทัดฐาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาด้านความผูกพันที่ได้รับระดับคะแนนความคิดเห็นน้อยให้มีคุณภาพเพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กรต่อไป
5. ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสร้างความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันต่อองค์กร

วิจิตร ช่วยสุวรรณ (2550, อ้างถึงใน ศรีสุนันท์, 2561 หน้า 14) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิผลและความอยู่รอดขององค์กรการรักษามูลค่าไว้กับองค์กร โดยมุ่งมั่นที่จะสร้างทัศนคติ

ที่ดีต่อองค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร การเป็นสมาชิกแต่ละคนในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งเนื่องจากการมีส่วนร่วมในองค์กรเป็นทัศนคติที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกับองค์กรทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

แรงจูงใจ

วิลเลียมส์ กุส (2559, หน้า 16 – 17) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐาน มากที่สุด ไปยังระดับสูงสุด มาสโลว์เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า Hierarchy of needs ซึ่งประกอบด้วยลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย คือ เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐาน เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัย หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตราย ทางร่างกายและจิตใจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) คือ หมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น
5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization needs) คือความต้องการ ระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน

การบริหารและการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่จะขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร กรมสรรพากรปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง)
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร (คนดี)
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (คนมีความสุข)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ
 - ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด
 - ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ รายได้ ค่าใช้จ่าย และรายได้หลังหักค่าใช้จ่าย
 - ปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร และคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลของชีวิตการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านบรรทัดฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non - Experimental research design) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้อยุทธศาสตร์คำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ผลที่ได้คือขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 327 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่ม 400 ตัวอย่าง เพื่อความเหมาะสมและให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างสามารถเป็นกลุ่มตัวอย่างที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และการสุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ เพื่อความเหมาะสม และการสุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ใช้สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย 3 ท่าน ประกอบด้วย 1) ดร.นิเวศน์ ธรรมะ 2) ดร.วัชรพงษ์ ตันท์พรชัย 3) ดร.พิมพ์รามีล สุพรรณพงศ์ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อนำไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Item Object Congruence Index-IOC) พบว่าค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และนำไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability Test) ซึ่งวิธีใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ = 0.958 แสดงว่าข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ รายได้ ค่าใช้จ่าย และรายได้หลังหักค่าใช้จ่าย ปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร และคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลของชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ค่าไคสแควร์ (Chi-Square Test) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงโครงสร้างด้วยวิธี Principal Component Analysis ในการหาจำนวนขององค์ประกอบ (Factor) ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ 1) รายได้ จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ 2) ค่าใช้จ่าย จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ 3) รายได้หลังหักค่าใช้จ่าย จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ 4) ความเป็นมืออาชีพ จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ 5) เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ 6) คุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลของชีวิตการทำงาน จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ 7) ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 พบว่า ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 309 คน คิดเป็น ร้อยละ 77.3 มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 สถานภาพโสด จำนวน 224 คนคิดเป็นร้อยละ 56.0 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่กลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย รายได้ ค่าใช้จ่าย และรายได้หลังหักค่าใช้จ่าย ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 โดยรายได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และน้อยที่สุด คือรายได้หลังหักค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ความเป็นมืออาชีพ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร และคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลของชีวิตการทำงาน ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 โดยเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลของชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และน้อยที่สุดคือความเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และน้อยที่สุดคือด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ค่าใช้จ่าย และรายได้หลังหักค่าใช้จ่าย ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ รายได้ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ รายได้ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำให้สามารถอธิบายความมีอิทธิพลของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้ร้อยละ 3.3 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 3.3 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.156

2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ รายได้ และรายได้หลังหักค่าใช้จ่าย มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำให้ตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถอธิบายความมีอิทธิพลของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านสังคม ได้ร้อยละ 4.7 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 4.7 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.147

2.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ รายได้ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำให้สามารถอธิบายความมีอิทธิพลของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้ร้อยละ 3.6 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 3.6 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.160

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพ และคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลของชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรของ

ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสรุปผลแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ด้านเสริมสร้างธรรมาภิบาล มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำให้สามารถอธิบายความมีอิทธิพลของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้ร้อยละ 9.3 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 9.3 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.177

3.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ด้านเสริมสร้างธรรมาภิบาล มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำให้สามารถอธิบายความมีอิทธิพลของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้ร้อยละ 3.8 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 3.8 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.173

3.3 ปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรนี้ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านบรรทัดฐาน ได้อย่างมีนัยสำคัญ

จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระรายได้และเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำให้สามารถอธิบายความมีอิทธิพลของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้ร้อยละ 10.2 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 10.2 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.182

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยการศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 อยู่ในระดับมาก

1.1 ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ให้ระดับคะแนนด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ส่วนมากให้ระดับคะแนนมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ภูมิใจ จงรักภักดีต่อองค์กร คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แสดงให้เห็นว่าข้าราชการส่วนมาก มีความผูกพันกับองค์กร ภูมิใจ จงรักภักดีต่อองค์กร มองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่ง

ความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่เกิดจากความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.2 ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ให้ระดับคะแนนด้านสังคมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ส่วนมากให้ระดับคะแนนมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้รับการยอมรับการยอมรับจากสังคม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากภาระกิจของกรมสรรพากรต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานเป็นทีมให้ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ให้ระดับคะแนนด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ส่วนมากให้ระดับคะแนนความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เราทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 มีความจงรักภักดี และมีความผูกพันต่อองค์กร

2. ผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 สรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ส่วนมากเป็นเพศหญิง จึงทำให้ความรู้สึก ทศคติ ค่านิยม ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพันธ์ พุทธิสุน, ชลิดา สรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และ วิโรจน์ ก่อสกุล (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

2.2 ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในปัจจุบันการบรรจุรับราชการไม่กำหนดอายุไม่ว่าจะอายุมากหรือน้อยก็สามารถสอบบรรจุรับราชการได้ จึงทำให้อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สองชัย นักจะเข้ และ สุภัตรา จุณณะปิยะ (2557) ผลการวิจัยพบว่า อายุ และระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี

ด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่อง แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการทหาร กรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี

2.3 ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในหน่วยงานราชการ ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการมากกว่าสถานภาพ จึงทำให้สถานภาพมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพรณ ชาญชัยกรรม (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมชลประทาน (สามเสน) และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมชลประทาน (สามเสน) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.4 ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งหากได้รับการบรรจุเข้ารับราชการที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จะทำให้ได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จึงทำให้ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553) อ้างถึงในกัญญานัฐ ปิ่นเกษ (2561) อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกับคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวาง และเข้าใจสาร ได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะใครง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน่ามักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

2.5 ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ไม่ว่าจะ เป็นข้าราชการที่บรรจุใหม่หรือข้าราชการที่รับราชการมานานต่างก็มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความศรัทธาในอาชีพข้าราชการเหมือนกัน จึงทำให้อายุราชการมีความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ไม่แตกต่างกัน

2.6 ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า รายได้ต่อเดือนของข้าราชการเป็นรายได้ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และการปรับขึ้นเงินเดือนก็เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงทำให้อายุราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันใน

องค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่าในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.7 ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทุกหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 มีภารกิจหลักและวัตถุประสงค์เดียวกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงทำให้หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรภาครัฐระหว่างหน่วยงาน ที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านบรรทัดฐาน

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ รายได้ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ทุกด้าน ผู้วิจัยมองว่า รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการของหน่วยงานราชการ เป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการเกิดความผูกพันต่อองค์กร จึงส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ รายได้หลังหักค่าใช้จ่าย มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านสังคม ผู้วิจัยมองว่า รายได้หลังหักค่าใช้จ่าย เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม จึงส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร

4. ผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านจิตใจ และด้านสังคม ผู้วิจัยมองว่า หลักธรรมาภิบาลสามารถสร้างความเชื่อมั่น และสามารถสร้างขวัญ และกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

5. ผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ รายได้ และปัจจัยด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างธรรมาภิบาล ในองค์กร มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ซึ่งจากการวิเคราะห์ปัจจัยรายชื่อของการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร พบว่าข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร มากที่สุด ซึ่งหมายความว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดฝึกอบรมส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ในขณะที่เดียวกันก็ควรส่งเสริมเรื่องการบริหารงานที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ให้อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ สำหรับด้านรายได้ จากการวิเคราะห์ปัจจัยรายชื่อของรายได้ พบว่าข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ให้ความสำคัญกับการได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าสวัสดิการต่าง ๆ ดังนั้น และให้ความสำคัญกับรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบันให้เหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ซึ่งจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้เกิดความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 เพิ่มขึ้น เพื่อที่ทำให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยความผูกพันในองค์กร เพื่อการพัฒนาปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ต่อไปในอนาคต ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัย พบว่าข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญโดยการสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้และศักยภาพมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน จากผลการวิจัย พบว่าข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้มีความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญโดยการเสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับปรุงระเบียบ กำหนดหลักเกณฑ์ในการเพิ่มสิทธิในการรับสวัสดิการให้กับข้าราชการ เช่น สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ในกรณีที่ยังไม่เคยต่างภูมิภาคหรือในเขตที่มีค่าครองชีพสูง และประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรมตามผลงานที่ปฏิบัติงานจริง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

จากการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 พบว่า ด้านรายได้ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าสวัสดิการต่าง ๆ และรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน เช่น ควรให้มีเงินตรองราชการเพื่อสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการยึดเหนี่ยวจิตใจให้เกิดความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 พบว่า ด้านเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม โดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพทั้งในระดับตนเองและระดับองค์กรเป็นที่ตั้ง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ผู้วิจัยได้เสนอแนะครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรเพิ่มกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมมากขึ้น ได้แก่ การเพิ่มประชากรข้าราชการในกรมสรรพากร เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันในองค์กรระดับกรม
2. ควรจะศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น ที่อาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 เช่น ตัวแปรด้านลักษณะงาน ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างความผูกพันในองค์กรต่อไป
3. ควรนำสถิติอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ด้วย เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่หลากหลาย และการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม อาจได้รับข้อมูลที่ไม่ครอบคลุม การวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น