

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร
ในเขตกรุงเทพมหานคร
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF FINANCIAL AND ACCOUNTING
PERSONNEL OF THE REVENUE DEPARTMENT
IN BANGKOK

ญาณิศา นันทะเสน
สาขาวิชาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Yanisa Nantasan
E-mail: 6614155010@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน 3) ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 183 คน ซึ่งคำนวณจากประชากรทั้งหมด 336 คน โดยใช้สมการของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA (F-test) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 8 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 72.4 (Adjusted $R^2 = 0.711$) โดยมีปัจจัย 4 ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว (Beta = 0.338) ด้าน

ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Beta = 0.200) ด้านลักษณะงานที่ทำ (Beta = 0.190) และด้านโอกาสที่ได้รับ (Beta = 0.188)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, กรมสรรพากร, บุคลากรงานการเงินและบัญชี

Abstract

This research aimed to 1) study the level of organizational commitment, 2) study compare organizational commitment classified by personal factors , and 3) study organizational factors affecting the organizational commitment of finance and accounting personnel of the Revenue Department in Bangkok. This was quantitative research. The sample consisted of 183 finance and accounting personnel , derived from a population of 336 using Taro Yamane's formula. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics (mean, S.D.) and inferential statistics, including t-test, One-way ANOVA (F-test) , and Multiple Regression Analysis.

The results revealed that overall organizational commitment was at a high level ($\bar{x} = 3.83$). Personal factors, including gender , education level , and monthly income , had a statistically significant differential effect on organizational commitment at the 0.05 level. The eight organizational factors collectively explained 72.4% of the variance in organizational commitment (Adjusted $R^2 = 0.711$). Four factors significantly predicted commitment: Private Life (Beta = 0.338) , Career Progression (Beta = 0.200), Job Characteristics (Beta = 0.190) , and Opportunities Received (Beta = 0.188).

Keywords: Organizational Commitment, The Revenue Department, Finance and Accounting Personnel

บทนำ

ในยุคที่การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของบุคลากรถือเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความยั่งยืน การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดอัตราการลาออก สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่

กรมสรรพากรในฐานะหน่วยงานราชการที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ยังต้องพึ่งพาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความมุ่งมั่น โดยเฉพาะบุคลากรงานการเงินและบัญชีที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงกับการจัดการงบประมาณ รายรับรายจ่าย และการควบคุมทางการเงินภายในหน่วยงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสะท้อนถึงความมั่นคงและความน่าเชื่อถือของระบบงานในภาพรวม

อย่างไรก็ตาม บุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร กำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นภาระงานที่มาก ความก้าวหน้าในสายงานที่มีข้อจำกัด รวมถึงความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานครจึงมีความสำคัญ เนื่องจากข้อมูลที่ได้สามารถนำไปพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เสริมสร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2.) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระดับตำแหน่งงาน, และรายได้ต่อเดือน
- 3.) เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.) ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาคoversครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่เชื่อว่าเป็นเหตุหรือส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard M. Steers ที่เน้นปัจจัยก่อนหน้า (Antecedents) โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล: ศึกษาคุณสมบัติพื้นฐานของบุคลากร ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบระดับความผูกพันที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ: วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและนโยบายภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, โอกาสที่ได้รับ, การได้รับการยอมรับ, ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และชีวิตส่วนตัว เพื่อหาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

2.) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 336 คน คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สมการของ Taro Yamane (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 183 คน

3.) ขอบเขตด้านตัวแปร

1.1) ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

- ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ ตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ, วัฒนธรรม องค์การ, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, โอกาสที่ได้รับ, การได้รับการยอมรับ, ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และชีวิตส่วนตัว

1.2) ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร

4.) ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2568 – 31 ตุลาคม 2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.) เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันดังกล่าว

2.) เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปทำแผนการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.) สามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงและเป็นแนวทางให้กับผู้ที่ต้องการศึกษาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องต่อไป

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

บรูซ บุคานัน (Bruce Buchanan, 1974, อ้างถึงใน ศรญา จิตตมานนท์กุล, 2567, น.25) นิยามความผูกพันองค์การว่าคือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan Feeling) ที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยเป็นความผูกพันที่มุ่งเน้นไปยัง เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกยึดมั่นและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ได้แบ่งองค์ประกอบหลักของความผูกพันองค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการแสดงออกซึ่งความรู้สึกผูกพันและยึดมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเสมือนเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนเอง

2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง การที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ หรือทุ่มเทจิตใจและกำลังกายในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) หรือ ความซื่อสัตย์ (Fidelity) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิก ขององค์กรไว้และไม่คิดที่จะลาออก

O'Reilly และ Chatman (1986, อ้างถึงใน ศรญา จิตตมานนท์กุล, 2567, น.27) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความผูกพันทางจิตใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกิดขึ้นจากการที่บุคคลยอมรับค่านิยม เป้าหมาย และบรรทัดฐานขององค์กร โดยพฤติกรรมความผูกพันของบุคคลจะแสดงออกในระดับที่แตกต่างกันตามลักษณะของแรงจูงใจภายใน โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ระดับหลัก ได้แก่

1. การยอมรับเชิงปฏิบัติตาม (Compliance): เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพราะพนักงานต้องการผลประโยชน์บางอย่างจากองค์กร เช่น เงินเดือน หรือรางวัล จึงยอมปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบขององค์กร เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการ

2. การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identification): เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก และต้องการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรไว้

3. การยึดมั่นในค่านิยมขององค์กร (Internalization): เป็นระดับความผูกพันที่ลึกซึ้งที่สุด บุคลากรมีความเชื่อและยึดถือค่านิยมขององค์กรเป็นของตนเอง ทำให้การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กรโดยสมัครใจ

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977, อ้างถึงใน พิทยุต์ม์ แสงประเสริฐ, 2563, น.10) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ และคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว โดย Steers ได้ระบุว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มหลักคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristics) เช่น อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา ความสามารถ และค่านิยมของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้และทัศนคติต่อองค์กร

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job Characteristics) เช่น ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Characteristics) เช่น โครงสร้างองค์กร การบริหารงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับบัญชา นโยบายที่เป็นธรรม และบรรยากาศในการทำงาน

Steers เห็นว่า เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

Meksuk และ Pasunon (2017, อ้างถึงใน ศรญา จิตตมานนท์กุล, 2567, น.24) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน ความจงรักภักดี และความเต็มใจของบุคลากรที่จะอยู่ร่วมและทำงานให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ-สุขอนามัย (Motivation-Hygiene Theory) ทฤษฎีนี้เสนอแนวคิดที่ท้าทายมุมมองดั้งเดิม ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ไม่ใช่ชั่วตรงข้ามกัน แต่เป็นอิสระต่อกัน และได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 2 ชุดที่แตกต่างกัน ได้แก่

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Job Context) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง
2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางานโดยตรง (Job Content) ซึ่งเป็น ปัจจัยภายใน ที่ตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลในระดับสูง

ทฤษฎี X และ Y ของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) (The Human Side of Enterprise, 1960) เป็นแนวคิดที่อธิบายมุมมองพื้นฐานที่ผู้บริหารมีต่อธรรมชาติของมนุษย์ในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการบริหารจัดการและการจูงใจพนักงาน ประกอบด้วยชุดข้อสมมติฐานที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง 2 ชุดคือ

1. ทฤษฎี X เป็นมุมมองแบบดั้งเดิมที่มองพนักงานในแง่ลบและเชื่อว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงาน
2. ทฤษฎี Y เป็นมุมมองที่มองพนักงานในแง่บวกและเชื่อว่าพนักงานมีศักยภาพและแรงจูงใจในการทำงานอยู่แล้ว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรกรมการข้าวส่วนกลาง จำนวน 186 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติโดยวิธีหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติ t-test สถิติ F-test และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลใดที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ประสบการณ์ในการทำงาน รองลงมาคือ เพศ และระดับการศึกษา ตามลำดับ (2) ข้อมูลความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการได้รับการพัฒนา

ความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจ และด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นกัน (3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (4) ปัจจัยทางด้านองค์กร เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจ และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อโณทัย เถลิงนวชาติ (2566) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 335 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาพรวมของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับมาก (2) ภาพรวมของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยด้านตัวงาน ด้านสุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา ด้านผู้บริหาร ด้านหัวหน้างาน ด้านองค์กร และด้านทีมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (4) แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร คือ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานอย่างเป็นธรรม ควรมีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ มีกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี ให้อิสระทางความคิด เน้นการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน และมีสวัสดิการที่เหมาะสม

ศรญา จิตตมานนท์กุล (2567) ได้ทำการศึกษา บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 193 คน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติ 1 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในส่วนของผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ในส่วนของผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และอายุงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือเพศหญิง และ LGBTQ+ ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกันเมื่ออายุและอายุงานมากขึ้น ก็มีส่วนส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้ผลการศึกษาายังแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรภาพรวม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรแยกเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการใส่ใจต่อพนักงาน และด้านโครงสร้างองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น องค์กร

จึงควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดีในการทำงาน อีกทั้งคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 336 คน

วิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย

การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยหรือแบบสอบถาม มีดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้าง โดยการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราวิชาการ วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัย ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบปรับปรุงความสมบูรณ์ และความถูกต้องให้ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปตรวจสอบความเที่ยง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่ทำการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ช่วยพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและความครอบคลุมของคำถาม (Content Validity) เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือจากการทดสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสำหรับการสำรวจ เก็บข้อมูลโดยกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 183 คน โดยการแจกลิงค์ (Link) ของแบบสอบถามจาก Google Forms ผ่านช่องทางออนไลน์ โดยมีการติดตามผลเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปประมวลผลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ค่าสถิติดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics): ใช้เพื่ออธิบายและสรุปลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยจะนำเสนอในรูปแบบต่อไปนี้
 - 1.1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม: ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายสัดส่วนของบุคลากรตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2) ระดับความผูกพันและปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ: ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายระดับของความผูกพันต่อองค์การ และระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การแต่ละด้าน (เช่น ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์การ)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics): ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้

2.1) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ: ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (F-test)

2.2) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis): เพื่อศึกษาว่าปัจจัยเกี่ยวกับองค์การแต่ละด้าน (เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด และปัจจัยใดมีอิทธิพลมากที่สุด

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1.) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 183 คน ด้านเพศ พบว่า เป็นเพศหญิง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.20 อายุ 25 - 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.70 ระดับตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.50 รายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.60

2.) ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านโอกาสที่ได้รับ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ สรุปประเด็นดังนี้

2.1) ด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลา รองลงมาคือ งานที่ท่านทำได้ผลลัพธ์ที่ดีตามที่คาดหวังไว้ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และงานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความชำนาญและความสามารถของท่าน ตามลำดับ

2.2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า บุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 มีความคิดเห็นสูงสุดเท่ากัน 2 ด้าน คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ และหน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หน่วยงานมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้ท่านทราบอย่างสม่ำเสมอ และท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ตามลำดับ

2.3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานเหมาะสมกับความสามารถของท่าน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเมื่องานเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหในงานของท่านเมื่อจำเป็น ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างเป็นธรรม และเพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ทำงานกับท่าน ตามลำดับ

2.4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 มีความคิดเห็นสูงสุด คือ สวัสดิการที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความต้องการของท่าน รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับอายุงานของท่าน ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน และรายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ตามลำดับ

2.5) ด้านโอกาสที่ได้รับ พบว่า บุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านได้รับโอกาสที่ดีเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมาคือท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษายภาพและความสามารถของท่าน ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมการอบรม/สัมมนาที่ช่วยพัฒนาการทำงานของท่าน โอกาสที่องค์กรมอบให้ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจต่อตัวท่าน และท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมโครงการหรือภารกิจที่สำคัญขององค์กร ตามลำดับ

2.6) ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า บุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 มีความคิดเห็นสูงสุด คือ การได้รับการยอมรับทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองและองค์กร รองลงมาคือ งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากสังคม และท่านรู้สึกว่าการได้รับการยอมรับช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของท่าน ตามลำดับ

2.7) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า บุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านมีแรงจูงใจทำงานต่อเนื่องเพราะเห็นโอกาสเติบโต รองลงมาคือ ตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริมท่าน ท่านได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าตามผลงานที่แท้จริง และหากมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ท่านคิดว่าท่านจะได้รับการพิจารณาเป็นคนแรกอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.8) ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า บุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 มีความคิดเห็นสูงสุดเท่ากัน 2 ด้าน คือ องค์กรให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน และท่านพึงพอใจกับการจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการดูแลเรื่องสุขภาพและครอบครัวจากองค์กร ท่านไม่รู้สึกรว่าต้องเสียสละชีวิตส่วนตัวมากเกินไป และองค์กรให้ความสำคัญยืดหยุ่นในการทำงานเพื่อรองรับชีวิตส่วนตัวของท่าน ตามลำดับ

3.) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด หากมีใครเข้าใจองค์การท่านผิด ท่านกล้าจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องและเป็นความจริง รองลงมาคือ ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดท่านภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดท่านรู้สึกเป็นที่รักของบุคลากรทุกคนในองค์การ ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดท่านภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์การของท่านกับบุคคลภายนอก และด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดท่านมีความผูกพันกับองค์การ ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H_0 หรือปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H_0 หรือปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือปัจจัยเกี่ยวกับองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิเคราะห์มาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด หากมีใครเข้าใจองค์การท่านผิด ท่านก็จะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องและเป็นความจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อโณทัย เถลิงนวชาติ (2566) โดยผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ตามทฤษฎีสามองค์ประกอบของ

Meyer และ Allen (1991) ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อที่ 4 ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด หากมีใครเข้าใจองค์การท่านผิด ท่านกล้าจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องและเป็นความจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) ซึ่งสะท้อนถึงการรับรู้คุณค่าและความภาคภูมิใจในการกิจของกรมสรรพากร

2. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในขณะที่อายุและระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่าง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรเพศชาย อาจเป็นเพราะบริบทของงานราชการที่มีความมั่นคงสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารที่ว่า ความมั่นคงในงาน (Job Security) เป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต (Safety Needs ตามทฤษฎีของ Maslow) โดยทั่วไปแล้ว เพศหญิงมักให้ความสำคัญกับความมั่นคงและสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Work-Life Balance) มากกว่าเมื่อเทียบกับเพศชายที่อาจแสวงหาความก้าวหน้าหรือความท้าทายในระดับสูงกว่า ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. / อนุปริญญา หรือเทียบเท่า มีความผูกพันสูงสุด ($\bar{x} = 4.10$) บุคลากรที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่า อาจรับรู้ว่ามีโอกาสในการหางานที่มีความมั่นคงในตลาดแรงงานมีจำกัดกว่า เมื่อเทียบกับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ แสงทอง (2559) การรับรู้ว่ามีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า ทำให้ความผูกพันด้านการคงอยู่ในบุคลากรกลุ่มนี้สูงอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันสูงสุด ($\bar{x} = 4.45$) ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด แต่มีความผูกพันสูงสุด เนื่องจากรายได้ที่สูงในหน่วยงานราชการจะมาในรูปของสิทธิประโยชน์ เงินบำนาญ ความมั่นคงในตำแหน่ง และการรับรู้ถึงความมีเกียรติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักด้าน "ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป" ในแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Mowday, Steers, และ Porter (1979) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกิตติ์ ศิริมาส (2565) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร งานวิจัยสรุปว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีการรับรู้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม จะมีความผูกพันสูงกว่า

3. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ 8 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญ มีค่า ($R = 0.851$), ($R^2 = 0.724$) พบว่า มีปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ 4 ด้าน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เรียงค่าจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านชีวิตส่วนตัว 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 3) ด้านลักษณะงานที่ทำ และ 4) ด้านโอกาสที่ได้รับ ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านชีวิตส่วนตัว ($Beta = 0.338$) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันสูงสุด ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรยุคปัจจุบันให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพและครอบครัวอย่างมาก ผลการวิจัยนี้ สนับสนุนแนวคิดของ Greenhaus, Allen, and Shaw (2003) ที่ระบุว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ในด้านชีวิตส่วนตัวจะส่งผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกอย่างมาก เพราะบุคลากรรู้สึกว่าองค์กรใส่ใจพวกเขาในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง ไม่ใช่เพียงพนักงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านลักษณะงานที่ทำ ทั้งสองด้านนี้จัดเป็นปัจจัย

จิตใจ (Motivator Factors) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในระดับสูง ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล ปิ่นสุภา (2561) ที่พบว่า โอกาสในการเติบโตในสายงาน (Career Development) เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันในบุคลากรรุ่นใหม่ โดยความก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรให้โอกาสแก่บุคลากรในการบรรลุเป้าหมายส่วนตัว ด้านโอกาสที่ได้รับ แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ถึงโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (เช่น การฝึกอบรมเฉพาะทาง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย หรือการเข้าร่วมโครงการสำคัญ) เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรงานการเงินและบัญชีกรมสรรพากร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจิตใจ (Motivator Factors) ของ Herzberg (1959) โดยเฉพาะองค์ประกอบด้าน "ความก้าวหน้า (Advancement)" และ "การเติบโต (Growth)" การได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาเป็นปัจจัยจิตใจที่ตอบสนองความต้องการระดับสูงของบุคลากร และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นรากฐานของความผูกพันที่ยั่งยืน ส่วนปัจจัยอีก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการได้รับการยอมรับ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า บุคลากรมีความผูกพันด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับสูง โดยมีจุดแข็งที่ชัดเจนคือความภาคภูมิใจในองค์กรและความกล้าที่จะปกป้ององค์กร ดังนั้น กรมสรรพากรควรรักษาและต่อยอดจุดแข็งนี้ โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ตอกย้ำความสำคัญของภารกิจกรมสรรพากรที่มีต่อการพัฒนา
2. จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในรูปแบบที่ต่างกัน กรมสรรพากรจึงควรใช้กลยุทธ์การบริหารที่จำเพาะเจาะจงกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบุคลากรเพศหญิง ควรรักษานโยบายที่สร้างความมั่นคงในงานและส่งเสริมสมดุลชีวิตและการทำงานอย่างต่อเนื่อง, กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. / อนุปริญญา ซึ่งมีความผูกพันสูงสุด อาจเกิดจากความผูกพันด้านการคงอยู่ ดังนั้นควรมีการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน หรือสนับสนุนการยกระดับการศึกษา เพื่อพัฒนาความผูกพันของบุคลากรกลุ่มนี้ให้เป็นความผูกพันด้านความรู้สึกที่ยั่งยืนขึ้น และกลุ่มบุคลากรรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,000 บาทขึ้นไป ควรเน้นการสื่อสารคุณค่าของผลตอบแทนโดยรวมที่ไม่ใช่แค่ตัวเงิน แต่รวมถึงความมีเกียรติ ความมั่นคง และสิทธิประโยชน์ในระยะยาว เพื่อรักษาบุคลากรกลุ่มสำคัญนี้ไว้
3. จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยองค์การ 4 ด้าน มีผลพยากรณ์ความผูกพันอย่างชัดเจน กรมสรรพากรจึงควรจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาปัจจัยเหล่านี้ตามลำดับอิทธิพลที่พบ ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว โดยการส่งเสริมนโยบายที่สร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) อย่างจริงจัง, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ที่โปร่งใสและเป็นธรรม,

ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยการออกแบบงานให้ท้าทายและส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และด้านโอกาสที่ได้รับ โดยการมอบหมายงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และจัดอบรมพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ เช่น ความยุติธรรมในองค์กร, ความเชื่อมั่นในผู้นำ และความมั่นคงในงาน เพื่อให้ได้ชุดปัจจัยที่สามารถอธิบายความผูกพันได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ โดยการขยายขอบเขตไปยังสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในต่างจังหวัดหรือบุคลากรในสายงานอื่นของกรมสรรพากร เพื่อเปรียบเทียบผลและวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความผูกพันที่อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านพื้นที่ ภาระงาน หรือบริบททางสังคม และเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มความครอบคลุมของผลการวิจัยในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

กรมสรรพากร. (2568). สถิติบุคลากรกรมสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร. จาก

<https://www.rd.go.th/xxxx/statistics/personnel>

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2565). ความผูกพันในงานของบุคลากรทาง

การศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนไทย. (วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐพร ฉันทะธัมมะ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษาธุรกิจ

เจ้าของแฟรนไชส์ร้านอาหารบริการด่วนแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ทิพย์ชนก เสนมดุง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว. (สาร

นิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มัทวัน เลิศวุฒิศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์

ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ เพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ว่าที่ ร.ต.พิชิตพล กันทะ. (2561). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ใน

หน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4. สำนักงานปศุสัตว์เขต 4.

พิทยุตม์ แสงประเสริฐ. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัด

ราชการบริหารส่วนกลาง. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรญา จิตตมานนท์กุล. (2567). บรรยากาองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

สังกัดสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง). (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).

ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมศักดิ์ ไกรศรีรินทร์. (2556). ความผูกพันองค์การของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ปทุมธานี 1.

(การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อโณทัย เถลิงนวชาติ. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการ

สูงสุด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อภิสิทธิ์ เครือสา. (2564). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี.

(วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

Kanter, R. M. (1977). Men and women of the corporation. Basic Books.

Robbins, S. P. (2005). Essentials of organizational behavior (8th ed.). Prentice Hall.