



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

ธณัญดา เดชะนิตินุคุณ

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

FACTORS INFLUENCING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
GOVERNMENT OFFICIALS IN THE AREA REVENUE OFFICE IN BANGKOK

THANAYADA DACHANITIKUN

An Individual Study Submitted in Partial Fullfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Business Administration
College of Innovative Business and Accountancy,
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2022



ใบรับรองการศึกษารายบุคคล

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่
ในกรุงเทพมหานคร

เสนอโดย ธนฤดา เดชะนิตินุณ

สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว

..... ประธานกรรมการ
(ดร.รชฎ ขำบุญ)

..... กรรมการที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ.2566

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	ชญาดา เดชะนิธิคุณ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ของตัวอย่าง (2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร (5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่มีจำนวน 4,531 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร) กำหนดตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้สูตร Krejcie & Morgan (1970) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ที่พัฒนาโดย Google form และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง เช่นเดียวกัน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, ข้าราชการ

Individual Study Title	FACTORS INFLUENCING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GOVERNMENT OFFICIALS IN THE AREA REVENUE OFFICE IN BANGKOK
Author	Thanayada Dachanitikun
Individual Study Advisor	Assistant Professor Piyavit Thipbharos, D.B.A
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study the sample's demography, (2) to examine opinion levels related to the organizational commitment, the life quality at work, and the happiness of government officials working in the Area Revenue Office in Bangkok, (3) to investigate the influence of demographic factors on the organizational commitment of government officials in the Area Revenue Office in Bangkok, (4) to examine the relationship between happiness at work and the commitment of government officials in the Area Revenue Office in Bangkok, and (5) to investigate the relationship between the quality of life at work and the commitment of government officials in the Area Revenue Office in Bangkok. The population of this study consisted of 4,531 government officials in the Area Revenue Office in Bangkok (Human Resources Management Section of the Revenue Office). The Krejcie & Morgan (1970) method was employed for determining the sample size and 400 people were selected for this study. They were asked to complete an online questionnaire delivered using Google Forms. The data was analyzed using both descriptive and inferential statistics.

The results of testing the hypothesis found that age, status, salary, and the length of working years influenced the organizational commitment at a statistically significant level. There was a notable significant positive relationship between life quality and the organizational commitment of government officials in the Area Revenue Office at a medium level. Similarly, the relationship between happiness at work and the organizational commitment of government officials in the Area Revenue Office in Bangkok was at a mid-positive level at a statistically significant level.

Key words: Organizational commitment, Life quality at work, Happiness at work, Government official

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษารายบุคคล เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร สารนิพนธ์ และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้การศึกษา รายบุคคลฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง ที่ให้ความรัก ความห่วงใยและเป็นกำลังแรงใจให้การสนับสนุน ส่งเสริมในทุกๆ ด้านมาตลอด จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำการศึกษา รายบุคคลฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา รายบุคคลฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณของบิดา มารดา และครูอาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จ การศึกษา

ธัญดา เตชะนิธิคุณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	2
1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 ข้อมูลกรมสรรพากร.....	5
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	7
2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์.....	7
2.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	8
2.5 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	9
2.6 สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	15
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	16
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	16
3.2 แผนการสุ่มตัวอย่าง.....	17
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	17
3.4 การรวบรวมข้อมูล.....	18
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ.....	19

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
4.1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง.....	21
4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น.....	24
4.3 ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิต.....	25
ในการทำงานและความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากร พื้นที่ในกรุงเทพมหานคร	
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	35
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	42
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	42
5.2 อภิปรายผล.....	45
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	46
5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป.....	47
บรรณานุกรม.....	48
ภาคผนวก.....	51
ประวัติผู้เขียน.....	56

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
3.1 แผนการเลือกตัวอย่างใน 4 สายงาน.....	17
4.1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	21
4.2 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	22
4.3 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	22
4.4 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ.....	23
4.5 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	23
4.6 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามอายุการทำงาน.....	24
4.7 ค่า Alpha-Cronbach จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	24
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความผูกพันต่อ องค์กร	25
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านด้านความเชื่อมั่น..... ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	26
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความเต็มใจทุ่มเท.... ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร จำแนกตามตัวอย่าง	26
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความต้องการที่..... จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จำแนกตามตัวอย่าง	27
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงาน....	28
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้าน..... ความพึงพอใจในชีวิต	29
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้าน..... ความพึงพอใจในงาน	29
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความรู้สึกทางบวก...	30
4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความรู้สึกทางลบ.....	30
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพ..... ชีวิตในการทำงาน	31
4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญ..... ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	32

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญ..... ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	33
4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้าน..... ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	34
4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญ..... ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	34
4.22 การทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ..... สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	36
4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ..... สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	36
4.24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ.....	37
4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ..... สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา	37
4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ..... สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ	38
4.27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามสถานภาพ.....	38
4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ..... สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	39
4.29 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	39
4.30 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม..... อายุการทำงาน	40
4.31 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุการทำงาน	40
4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร..... ของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร	40
4.33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ... ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร	41

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ตราประจำกรมสรรพากร.....	5
2.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์กรมสรรพากร.....	6
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	14

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมสรรพากรมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี เสนอแนะและการใช้นโยบายทางภาษีอากร เพื่อให้ได้ภาษีตามเป้าหมายอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อย่างไรก็ตาม กรมสรรพากรยังคงต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือ “เก็บภาษีตรงเป้าหมาย นโยบายตรงกลุ่ม บริการตรงใจ” โดยการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ D²RIVE (1.Digital Transformation 2.Data Analytics 3.Revenue Collection 4.Innovation 5.Values 6.Efficiency) โดยกรมสรรพากรมุ่งเน้นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่นำ Digital Technology มาพัฒนาการบริการให้กับผู้เสียภาษีอย่างต่อเนื่อง

ในช่วงที่ผ่านมาไม่นานนี้ ต่างได้ยืนยันว่าหากองค์กรไม่สามารถปรับตัวก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรนั้นจะมีโอกาสถูกทิ้งไว้ข้างหลัง ทำให้องค์กรทั่วโลกต่างก็ปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ณ วันนี้โลกเผชิญกับสิ่งใหม่ที่ไม่มีความแน่นอนบอกเหตุให้มีการเตรียมการล่วงหน้า ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ กรณีสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่เป็นโรคอุบัติใหม่ เป็นความไม่แน่นอนที่ร้ายล้ามขีดความสามารถในการทำงาน เป็นสิ่งใหม่ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ รวมถึงเป็นความท้าทายต่อความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ปัจจุบัน และการปรับตัวขององค์กรในการออกแบบการทำงานเพื่อให้สามารถรับมือกับ COVID-19 หรือที่ต้องเผชิญต่อไปในอนาคต ซึ่งกรมสรรพากรได้ออกแบบการทำงานผ่านกลยุทธ์ D²RIVE เพื่อให้ข้าราชการตื่นตัวกับการบริหารจัดการงานปัจจุบันที่ต้องมุ่งไกลสู่ออนาคตไปพร้อมกัน การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 อาจจะมีผลกระทบต่อกรมสรรพากรที่ต้องเผชิญกับความกดดันที่มาจากความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งจากผู้เสียภาษีอากรในฐานะผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ภาคเอกชน ฝ่ายนโยบายของประเทศ หน่วยงานราชการต่าง ๆ สิ่งสำคัญที่ตอบโจทย์ข้างต้นเกิดจากพลังวัฒนธรรมภายในของกรมสรรพากรที่ส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่นผสมผสานเข้ากับวิธีการบริหารจัดการแบบใหม่ ทำให้เกิดการผนึกกำลังจากข้าราชการทุกระดับร่วมใช้แนวทางบริหารจัดการ เช่น การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร การใช้แนวทางการทำงานที่กระตุ้นให้ทดลองทำสิ่งใหม่ เรียนรู้ พัฒนา การปรับปรุงผลลัพธ์ให้ดีขึ้น (Agile Methodology) ทำให้กรมสรรพากรสามารถตอบโจทย์การทำงานครอบคลุมทุกมิติที่กรมสรรพากรเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการภายใต้การสนับสนุนของรัฐบาล กระทรวงการคลัง และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (กรมสรรพากร, 2563)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเลือกศึกษาเฉพาะข้าราชการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรมสรรพากรแบ่งพื้นที่ความ

รับผิดชอบทั้งหมด 119 พื้นที่ ซึ่งพื้นที่ที่ความรับผิดชอบในกรุงเทพมหานครจำนวน 30 พื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 25.21 ของพื้นที่ที่ความรับผิดชอบทั้งหมด (กรมสรรพากร, 2565)

1.2 คำถามการวิจัย (Research questions)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร หรือไม่อย่างไร
2. ความสุขในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

1.3 สมมติฐานการวิจัย (Research hypotheses)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

- H1: ปัจจัยประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
- H2: ความสุขในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน
- H3: คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน

1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ (หรือ ลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง)
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

1.5 ขอบเขตการวิจัย (Research scope)

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

ปัจจัยประชากรศาสตร์หรือลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง สามารถวัดได้จากตัวแปร

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) การศึกษา
- (4) สถานภาพสมรส
- (5) รายได้ต่อเดือน
- (6) อายุการทำงาน

ความสุขในการทำงาน

- (1) ด้านความพึงพอใจในชีวิต
- (2) ด้านความพึงพอใจในงาน
- (3) ด้านความรู้สึกทางบวก
- (4) ด้านความรู้สึกทางลบ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- (2) ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- (3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
- (4) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

1.5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร และพื้นที่

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 4,531 คน (กรมสรรพากร, 2565)

1.5.3 ขอบเขตของเวลา

การศึกษานี้คาดว่าจะทำวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2565 ถึง 30 พฤศจิกายน 2565 รวมระยะเวลาการทำวิจัยทั้งสิ้น ประมาณ 4 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Research advantages)

1. ได้ข้อมูลลักษณะทั่วไปของตัวอย่างเบื้องต้น
2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร
3. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร
4. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of terms)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง การแสดงออกของบุคคล อย่างมั่นคงและการมีส่วนร่วมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่น ด้านการยอมรับเป้าหมาย และด้าน ค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป (อรุณ ศรีระยับ และคณะ, 2563)

ปัจจัยประชากรศาสตร์ (Demographic factor) หมายถึง ลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ผู้วิจัย ศึกษาเปรียบเทียบ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) หมายถึง อารมณ์ทางบวกที่เกิดจากความ พึงพอใจในการทำงาน โดยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจ ในชีวิต และด้านเจตคติต่อการทำงาน (ปิยกนิษฐ์ โชติวินิช, 2560)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อ ปัจจัยในการทำงานและต่อองค์กรในด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน คือ (1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน (4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (5) การบูรณาการทางสังคม (6) ประชาธิปไตยในองค์กร (7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม โดยส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (อรุณ ศรีระยับ และคณะ, 2563)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 ข้อมูลกรมสรรพากร (The Revenue Department)
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment)
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work)
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)

2.1 ข้อมูลกรมสรรพากร

2.1.1 การจัดตั้งกรมสรรพากร

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงปฏิรูปการปกครอง โปรตเกล้าฯให้จัดตั้งกระทรวงต่างๆขึ้นแล้วนั้น เกิดมีปัญหาเรื่องเงินค่าใช้จ่าย เงินเดือนข้าราชการ ค่าใช้สอย เงินสำหรับปลูกสร้างสถานที่ราชการและบ้านพักข้าราชการตามมณฑล กระทรวงพระคลังในสมัยนั้นไม่มีเงินพอจ่ายเงินส่วนมากค้างอยู่กับเจ้าภาษีนายอากรและเจ้าขุนมูลนายต่าง ๆ การเก็บเงินรายได้ตามจังหวัดต่าง ๆ ยังหละหลวมไม่รัดกุม วิธีการจัดเก็บลำสมัย เมื่อตั้งกระทรวงแล้ว ทำให้การจัดเก็บภาษีหรือปฏิบัติงานดำเนินไปตามความประสงค์ของรัฐบาลได้ ก็ส่งให้กระทรวงมหาดไทยดำเนินการ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยจึงต้องรับภาระเป็นตัวแทนของกระทรวงพระคลัง ในการจัดหาเงินผลประโยชน์และเร่งรัดเงินค้าง (กรมสรรพากร, 2565)

2.1.2 ตราประจำกรมสรรพากร คือ ตราพระอุเทนทราธิราชนั่งติดพิณสามสาย



ภาพที่ 2.1 ตราประจำกรมสรรพากร

ภายในวงกลมชั้นใน ลายกลางเป็นรูปพระอุเทนทราธิราชประทับเหนือพระแท่น ดิถีพิณสามสาย ทรงภูษารัตน์กัมพล ประกอบด้วยหางคชสีห์สีทองเบื้องซ้าย ขวา และล่าง พื้นหลังเป็นสีฟ้า

ภายในวงกลมชั้นนอก เบื้องบนมีอักษรข้อความว่า “กรมสรรพากร” เบื้องล่าง มีข้อความว่า “THE REVENUE DEPARTMENT” ระหว่างอักษรภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีดอกสี่กลีบ (ประจํายาม) ข้างละ 3 ดอก เป็นสีทอง เส้นตัดขอบลาย ตัวอักษร และวงกลม เป็นสีแดง พื้นหลังเป็นสีขาว

กรมสรรพากรนำรูปพระอุเทนทราธิราชดิถีพิณมาเป็นสัญลักษณ์ เพราะเห็นว่า พระองค์ทรงพระปรีชาสามารถในการใช้พิณและมนต์บังคับช้างได้ จึงใช้แทน ความหมาย การเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดเก็บภาษีอากร ซึ่งต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการเชิญชวน ให้ประชาชนนำภาษีอากรมาพัฒนาประเทศ (กรมสรรพากร, 2565)

กรมสรรพากร
THE REVENUE DEPARTMENT

**"องค์กรชั้นนำที่จัดเก็บภาษีอย่างโปร่งใสเป็นธรรม
ด้วยนวัตกรรมและบุคลากรคุณภาพ
เพื่อสร้างเสถียรภาพทางการคลัง"**

*Leading Tax Agency driven by Integrity Innovation
and Competent Team to foster Fiscal Stability*

วิสัยทัศน์กรมสรรพากร ประกาศใช้ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2563

พันธกิจ
MISSION

"จัดเก็บภาษีตรงเป้า นโยบายตรงกลุ่ม บริการตรงใจ"

จัดเก็บภาษีอากรให้ได้ตามประมาณการ
ยกระดับการให้บริการและสร้างความสมักใจในการเสียภาษี
เสนอแนะนโยบายทางภาษีอากรต่อกระทรวงการคลัง

กลยุทธ์
STRATEGY

D ²	Digital Transformation การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุง/ ปรับใช้ กับกระบวนการที่รับผิดชอบ	Data Analytics การจัดการและนำข้อมูลวิเคราะห์ในงานที่รับผิดชอบ
R	Revenue Collection กลยุทธ์ในการจัดเก็บ/ ส่งเสริมการจัดเก็บให้เป็นไปตามเป้าหมาย	
I	Innovation การสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ในการสร้างนวัตกรรม	
V	Values การขับเคลื่อนสรรพากรคุณธรรม H : Honesty (ซื่อสัตย์) A : Accountability (รับผิดชอบ) S : Service Mind (มอบใจบริการ)	
E	Efficiency การเพิ่มประสิทธิภาพคน (Smart People) และเพิ่มประสิทธิภาพงาน (Smart Office)	

ภาพที่ 2.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์กรมสรรพากร

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment)

Porter et al. (1974, อ้างถึงใน อรุณ ศรีระยับ และคณะ, 2563) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างมั่นคงและการมีส่วนร่วม โดยแสดงให้เห็นถึงลักษณะ 3 ประการ คือ (1) ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร (3) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

Buchanan (1974, อ้างถึงใน อรุณ ศรีระยับ และคณะ, 2563) ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ (1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กรในทางเดียวกัน (2) ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร (3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steers (1977, อ้างถึงใน อรุณ ศรีระยับ และคณะ, 2563) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเต็มใจทำงาน แสดงออกโดย (1) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (3) ความเชื่อและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

Molla et al. (2012, อ้างถึงใน ปิยภิญญ์ โชติวิช, 2560) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและยอมรับคุณค่าขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความตั้งใจที่จะใช้ความสามารถเพื่อทำงานให้องค์กร และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ (Demographic factor)

ปัจจัยประชากรศาสตร์ (Demographic factor) หมายถึง ลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาเปรียบเทียบ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, อ้างถึงใน มนชนก ชูพรรคเจริญ, 2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน

วิภาวรรณ จรัสกุล (2560, อ้างถึงใน วรรณวนัช ดวงภมร, 2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง สถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ พนักงานที่อายุงานมากจะมีความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยงานที่รับผิดชอบและอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ข้างต้น สามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

H1: ปัจจัยประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นอีกปัจจัยที่นำมาใช้ในงานวิจัยมากที่สุด เนื่องจากแต่ละบุคคลย่อมมีความคิด ทัศนคติ การกระทำ และพฤติกรรมที่ต่างกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่จะศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

2.4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work)

Puathui (2010, อ้างถึงใน ปิยกนิฐ์ โชติวณิช, 2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพที่ทำงาน อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ลักษณะงานที่ทำ การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น สิ่งตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสื่อสารในที่ทำงาน

Sungthip and Bowarnkitiwong (2011, อ้างถึงใน ปิยกนิฐ์ โชติวณิช, 2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

Sawaengphol (2011, อ้างถึงใน ปิยกนิฐ์ โชติวณิช, 2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

Foot et al. (2016, อ้างถึงใน ปิยกนิฐ์ โชติวณิช, 2560) ความสุขในการทำงานเกิดจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและการทำงานที่ประสานกันเป็นอย่างดีตามสายงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยผลการดำเนินงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความยุติธรรม นำไปสู่การทำงานที่ยอดเยี่ยมและมีคุณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความไว้วางใจสูงสูงในการทำงาน

สามารถสรุปความหมายของ ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ในที่นี้หมายถึง อารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ในทางบวกกับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับในสถานที่ทำงาน เป็นต้น โดยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านเจตคติต่อการทำงาน (ปิยกนิฐ์ โชติวณิช, 2560)

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ข้างต้น สามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

H2: ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.5 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)

Walton (1973, อ้างถึงใน อรุณ ศรีระยับ และคณะ, 2563) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นความเป็นมนุษย์ (Humanistic) และศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จโดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

(1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

(2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเสียงและรบกวนทางสายตา

(3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) โดยเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ทำตาม ต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น ในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร

(4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

(5) การบูรณาการทางสังคม (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีบรรยากาศในการทำงานดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

(6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

(7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

(8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ามีกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน อรุณ ศรีระยับ และคณะ, 2563) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมต่างๆ อย่างในการทำงาน ในเรื่องของ

บุคคล เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา ทำให้เกิดความพึงพอใจ และให้ความสำคัญแก่บุคคล

Carrell (1992, อ้างถึงใน อรุณ ศรีระยับ และคณะ, 2563) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลได้รับการสนองตอบในการทำงาน และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์การทำได้ทั้งในด้านสังคม และด้านรับผิดชอบในเชิงจริยธรรมโดยเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และมีความสุขกับงานจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

Puathui (2010, อ้างถึงใน ปิยกนิฐ์ โชติวนิช, 2560) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญต่อความพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในระดับที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมด้านบุคคลและด้านกายภาพที่เอื้อต่อการทำงานที่ดี

Wongsuryrat (2011, อ้างถึงใน ปิยกนิฐ์ โชติวนิช, 2560) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ ความกระตือรือร้นต้องการจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และมีชีวิตร่วมกับครอบครัวอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ข้างต้น สามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

H3: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.6 สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น สามารถสรุปรายละเอียดเพิ่มเติมได้ ในตารางที่ 2.1 ดังนี้

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
อรุณ ศรีระยับ อรุณ รักธรรม เพ็ญศรี ฉิริฉิ่ง และชาญ ธาระवास (2563)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ
นราทิพย์ ผินประดับ (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	1.การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 3.การบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกัน 4.ธรรมเนียมในองค์กร 5.ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 6.สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ 7.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 8.ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	คุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับ สวัสดิการมนุษย์และความสุข มีความเชื่อมโยงกับทฤษฎีของ มาสโลว์ ที่นำไปสู่แรงกระตุ้นใน การขับเคลื่อนที่ทำให้เกิด พฤติกรรมต่างๆซึ่งองค์ประกอบ ที่สำคัญทั้ง 8 ประการนี้สามารถ นำมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะส่งผลดี และก่อให้เกิดความสุขและ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของ พนักงานเอกชนในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ความสุขในการทำงาน 1.ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2.ด้านการรักและผูกพัน ในงาน 3.ด้านความสำเร็จในงาน 4.ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ปัจจัยส่วนบุคคล 1.เพศ 2.อายุ 3.สถานภาพ 4.ระดับการศึกษา 5.อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 6.รายได้ต่อเดือน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 1.ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2.ด้านสภาพการทำงาน 3.ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4.ด้านการพัฒนาความสามารถ 5.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่น	1.ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 2.ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการ ทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความสุขในการทำงาน อย่าง มีนัยสำคัญ

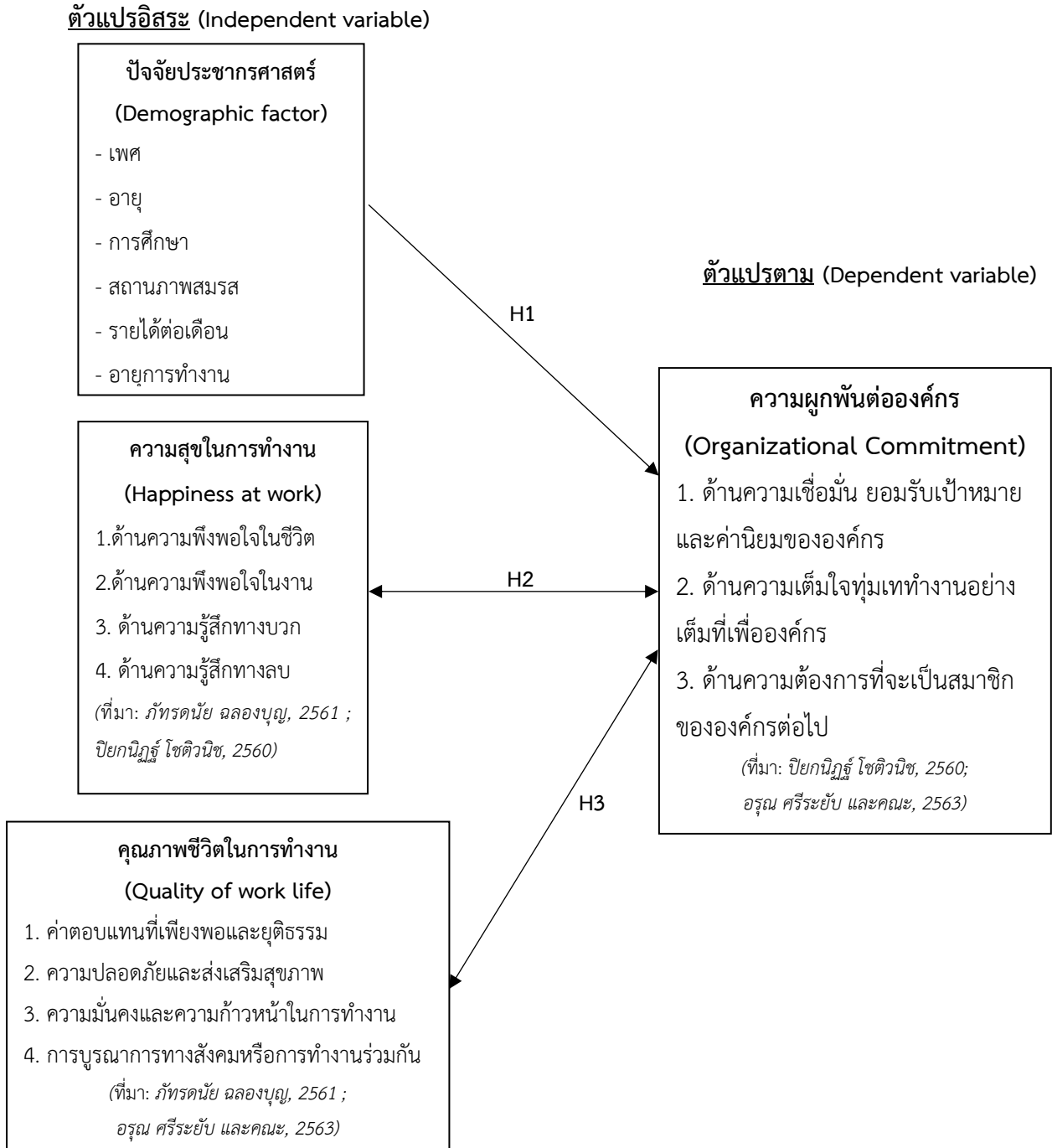
ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
วรรณวนิช ดวงภร (2562)	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	ความผูกพัน ต่อองค์กร	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. ระยะเวลาในการทำงาน 6. เงินเดือน 7. ตำแหน่งงาน	ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ เช่น พบว่าเมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกรักและ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น
กาญจนาสุตา เพ็งภู และ พิชิต รัชตพิบูลภ (2561)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงานของข้าราชการ สังกัด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	1.ปัจจัยส่วนบุคคล(อายุ สถานภาพการ สมรส ประเภทข้าราชการ อายุราชการ อัตราเงินเดือน) 2.ปัจจัยการทำงาน (ความรับผิดชอบ ในงาน การสื่อสารภายในองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กร)	1.ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตใน การทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 2.ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ
นฤมล จิตรเอื้อ ประสพชัย พสุนนท์ และ ธีรวัฒน์ จันทร์ทิ (2561)	การวิเคราะห์องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ สถานภาพการสมรส ประเภท ข้าราชการ อายุราชการ และอัตรา เงินเดือน)	ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตใน การทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561)	ความสุขในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการภาครัฐ	ความสุขในการ ปฏิบัติงาน	1.ปัจจัยสิ่งแวดล้อม 2.ปัจจัยความสัมพันธ์ต่อความสุขในการ ทำงาน (คุณภาพชีวิต)	ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตมี ผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
ปิยนันท์ โชติว ณิช (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรและ ความสุขในการทำงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัย	ความสุขในการ ปฏิบัติงาน	1.คุณภาพชีวิตในการทำงาน 2.ความผูกพันต่อองค์กร	1.คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อ ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 2.ความผูกพัน ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการ ทำงานอย่างมีนัยสำคัญ
รัตนภรณ์ บุญมี (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเทศบาล ตำบลนาดี	คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. ประสบการณ์ในการทำงาน 6. รายได้ต่อเดือน	1.การเปรียบเทียบเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และ รายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดีที่แตกต่างกันมี ความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญการ 2. เปรียบเทียบระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล นาดีที่มีต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ

ที่มา: มาจากการทบทวนวรรณกรรม (Literature reviews)

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสามารถพัฒนารอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัยแสดงดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่
ในกรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.2 แผนการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร
ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 4,531 คน (กรมสรรพากร, 2565)

การศึกษานี้ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดประชากรด้วยสูตร Krejcie
and Morgan (1970, อ้างถึงใน สมนึก หงส์ยิ้ม, 2564) โดยยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม
ตัวอย่างได้ไม่เกิน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสัดส่วน (Proportion) ของลักษณะที่สนใจในประชากร
เท่ากับ 0.5 ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่ต้องการจากขนาดประชากรที่แน่นอน หากจากสูตรที่ 1 ดังนี้

$$n = \frac{\chi^2 NP(1-P)}{e^2(N-1) + \chi^2 P(1-P)} \dots\dots\dots (1)$$

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง

χ^2 แทน ค่าไคสแควร์ที่ระดับความเป็นอิสระ (Degree of freedom; df) ทั้งนี้ งานวิจัยกำหนดค่า χ^2 ที่
df เท่ากับ 1 ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่า เท่ากับ 3.841

N แทน ขนาดประชากร

P แทน สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (กำหนดให้ $P = 0.5$)

e แทน ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (สูงสุดได้ไม่เกิน 5%)

ดังนั้น สามารถแทนค่าในสูตร (1) ข้างต้นได้ดังนี้

$$n = \frac{(3.841)(4,531)(0.5)(1-0.5)}{(0.05)^2(4,531-1) + (3.841)(0.5)(1-0.5)}$$

$$= 354.02$$

ดังนั้นเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการสำรวจตัวอย่างที่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงขอเก็บข้อมูล
จากตัวอย่างไม่น้อยกว่า 400 คน

3.2 แผนการสุ่มตัวอย่าง

การเลือกตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิหลายชั้น (Multi-stage Stratified Random Sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เลือกประชากร 4 สายงานจากประชากรทั้งหมด 8 สายงานแบบเจาะจง (Purposive sampling) พิจารณาสัดส่วนของตัวอย่างที่มีจำนวนมากในขนาดประชากรทั้งหมดในสายงาน

ขั้นตอนที่ 2 ในแต่ละ 4 สายงาน ที่เลือกได้จากขั้นตอนที่ 1 จะสุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด/ต้องการ โดยให้ตัวอย่าง (พนักงานแต่ละสายงาน) มีโอกาสถูกสุ่มเท่าๆ กัน ทั้งนี้การกำหนดขนาดตัวอย่างใน 4 สายงาน จะใช้วิธีการจัดสรรขนาดตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดประชากร (proportional – to – size allocation ; PPS) ในแต่ละชั้นภูมิของการสุ่มแต่ละชั้น สามารถแสดงรายละเอียดการเลือกตัวอย่างอย่างใน ตารางที่ 3.1

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) แบ่งเป็น สายงานที่ 1 จำนวน 150 คน สำหรับสายงานที่ 2-3 จำนวน 100 คน และสายงานที่ 4 จำนวน 50 คน แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แผนการเลือกตัวอย่างใน 4 สายงาน

สายงานที่	ชื่อสายงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนตัวอย่าง (n)
1	นักตรวจสอบภาษี	1,642	150
2	เจ้าพนักงานสรรพากร	1,092	100
3	นักวิชาการสรรพากร	1,072	100
4	นักวิชาการภาษี	159	50
รวม		3,965	400

ที่มา: กรมสรรพากร, 2565

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online questionnaire) ที่พัฒนาโดย Google form ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง (ผู้ตอบแบบสอบถาม)

ตอนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ดัดแปลงของ ปิยกนิภรณ์ โชติวินิช, 2560)

ตอนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (ดัดแปลงของ ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561)

ตอนที่ 4 : ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ดัดแปลงของ ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561)

เครื่องมือแบบสอบถามข้อมูลมีระดับมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's scale (Hassan Shrigley, 1984) ดังนี้

ระดับความคิดเห็นจะมีการวัดตามค่าน้ำหนักตัวเลข ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนน เป็น 1

- | | |
|--------------------------------|-------------------|
| 2. ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนน เป็น 2 |
| 3. ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนน เป็น 3 |
| 4. ระดับความคิดเห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนน เป็น 4 |
| 5. ระดับความคิดเห็นด้วยที่สุด | มีค่าคะแนน เป็น 5 |

ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert's scale ในแบบสอบถามข้างต้นนำมาหาค่าเฉลี่ยตามช่วงเกณฑ์ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

(ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561)

3.4 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ใน กรุงเทพมหานคร

3.4.2 ใช้แจ้งวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้ง หลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.4.3 กระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ ที่พัฒนาโดย Google form ส่งผ่านช่องทางสื่อสังคม เครือข่าย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และไลน์ เนื่องจากเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ เวลาที่มีผู้ตอบ แบบสอบถามเสร็จจะมีการแจ้งเตือน ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามได้ทันที โดย ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกข้อหรือแบบที่ดึงจะตัดตัวอย่างดังกล่าวออกทันที เพื่อให้ได้คำตอบที่ ครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด เมื่อแบบสอบถามครบจึงปิดการตอบแบบสอบถาม

3.4.4 นำแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง เช่น ตรวจสอบข้อมูลสูญหาย ข้อมูลที่ ผิดปกติ เป็นต้น

3.4.5 ทำการลงข้อมูล/ปรับปรุงข้อมูล (Data entry) ด้วยโปรแกรม Excel

3.4.6 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบสมมติฐาน การวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเชิงสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

3.5.1 ตรวจสอบความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (Reliability test) ของแบบสอบถาม (โดยไม่ใช้ตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรของการศึกษา จำนวน 25-30 คน) จากนั้น นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ Alpha Cronbach's Coefficient โดยใช้หลักเกณฑ์สากล คือ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามต้องไม่น้อยกว่า 0.70 (Cronbach's, 1984) ถึงจะนำไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรของการศึกษานี้

3.5.2 นำข้อมูลที่ได้ทำการสำรวจตัวอย่าง 400 คน ทำการรวบรวมเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้แก่ ตรวจสอบความถูกต้อง ตรวจสอบข้อมูลที่ผิดปกติ (Outlier) ตรวจสอบข้อมูลที่มีการสูญหาย

3.5.3 ทำการลงรหัสและนำข้อมูลมาบันทึกเพื่อทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติโดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

(1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง หรือปัจจัยประชากรศาสตร์ของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

(2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.)

(3) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล กับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ การศึกษานี้ทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่างด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

(4) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน การศึกษานี้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป ด้วยค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากนั้นเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี Least Significance Differences (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

(5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

(6) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยจะทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรเชิงปริมาณ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient; r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Wikipedia, 2022)

ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

0.81-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61-0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41-0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01-0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงสำรวจตัวอย่าง (Sample survey research) โดยใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 คน จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน

- 4.1 ลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา
- 4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น
- 4.3 ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา
- 4.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนและร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน พบว่าข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 และเป็นเพศชายจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศชาย	118	29.5
เพศหญิง	282	70.5
รวม	400	100.0

เมื่อวิเคราะห์อายุของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคืออายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 อายุ 36-45 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และอันดับสุดท้ายคือ อายุต่ำกว่า 25 ปีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	4	1.0
25 - 35 ปี	147	36.8
36 - 45 ปี	109	27.3
มากกว่า 45 ปี	140	35.0
รวม	400	100.0

เมื่อวิเคราะห์ระดับการศึกษาของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 82 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.5 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และอันดับสุดท้าย คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	14.8
ปริญญาตรี	257	64.3
ปริญญาโท	82	20.5
สูงกว่าปริญญาโท	2	0.5
รวม	400	100.0

เมื่อวิเคราะห์สถานภาพของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 สถานภาพหย่าร้างและไม่สมรสใหม่จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และอันดับสุดท้ายคือ สถานภาพหม้ายและไม่สมรสใหม่จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	231	57.8
สมรส	149	37.3
หม้ายและไม่สมรสใหม่	9	2.3
หย่าร้างและไม่สมรสใหม่	11	2.8
รวม	400	100.0

เมื่อวิเคราะห์รายได้ต่อเดือนของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 30,001-45,000 บาทจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และอันดับสุดท้ายคือรายได้มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไปจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	47	11.8
15,001 - 30,000 บาท	219	54.8
30,001 - 45,000 บาท	95	23.8
45,000 บาทขึ้นไป	39	9.8
รวม	400	100.0

เมื่อวิเคราะห์อายุการทำงานของตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาคืออายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไปจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 อายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 อายุการทำงาน 16-20 ปีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และอันดับสุดท้ายคือ อายุการทำงาน 11-15 ปีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	136	34.0
6 – 10 ปี	68	17.0
11 – 15 ปี	41	10.3
16 - 20 ปี	50	12.5
20 ปีขึ้นไป	105	26.3
รวม	400	100.0

4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น

ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.89 จากการทดสอบระดับความเที่ยงหรือระดับความเชื่อมั่น (Reliability test) ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในแบบสอบถาม (ไม่รวมปัจจัยประชากรศาสตร์) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา-ครอนบาค (Alpha-Cronbach Coefficient) พบว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการจะวัดถึงร้อยละ 89.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐานระดับความเที่ยงหรือระดับความเชื่อมั่นของ Cronbach (ค.ศ.1951) ที่กำหนดไว้ไม่ควรน้อยกว่า 0.70 ถึงจะนำแบบทดสอบไปสำรวจกับตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ต่อไป แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่า Alpha-Cronbach จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความผูกพันองค์กร	จำนวน	Cronbach's Alpha
1.ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4 ข้อ	0.77
2.ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	4 ข้อ	0.84
3.ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4 ข้อ	0.87
ความสุขในการทำงาน	จำนวน	Cronbach's Alpha
1.ด้านความพึงพอใจในชีวิต	4 ข้อ	0.78
2.ด้านความพึงพอใจในงาน	4 ข้อ	0.80
3.ด้านความรู้สึทางบวก	4 ข้อ	0.73
4.ด้านความรู้สึทางลบ	4 ข้อ	0.86
คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน	Cronbach's Alpha
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4 ข้อ	0.72
2.ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4 ข้อ	0.93

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน	Cronbach's Alpha
3.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	4 ข้อ	0.82
4.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4 ข้อ	0.80
รวมทั้ง 3 ด้าน	44 ข้อ	0.89

4.3 ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

4.3.1 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.31 ± 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.42 ± 0.52) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (4.32 ± 0.67) สำหรับด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (4.19 ± 0.58) ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ		
	Mean	S.D.	ระดับ
1.ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.19	0.58	มาก
2.ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	4.42	0.52	มากที่สุด
3.ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.32	0.67	มากที่สุด
รวม	4.31	0.51	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.19 ± 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรของท่าน (4.41 ± 0.67) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านรู้สึกว่าการสำเร็จขององค์กรคือ ความสำเร็จของท่านด้วย (4.05 ± 0.83) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความเชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามตัวอย่าง

ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ จะนำไปสู่ความสำเร็จ	122 (30.50)	201 (50.20)	71 (17.80)	6 (1.50)	0 (0.00)	4.10	0.73	มาก
2.ท่านเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรของท่าน	204 (51.00)	154 (38.50)	42 (10.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.41	0.67	มากที่สุด
3.เป้าหมายและนโยบายขององค์กรกำหนดไปในทิศทางเดียวกัน	140 (35.00)	213 (53.30)	44 (11.00)	3 (0.80)	0 (0.00)	4.22	0.66	มากที่สุด
4.ท่านรู้สึกความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จของท่านด้วย	127 (31.80)	185 (46.30)	70 (17.50)	17 (4.30)	1 (0.30)	4.05	0.83	มาก
รวม						4.19	0.58	มาก

สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.42±0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมาย (4.52±0.61) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านอยากทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (4.33±0.69) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร จำแนกตามตัวอย่าง

ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงาน อย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมาย	209 (52.30)	160 (40.00)	30 (7.50)	1 (0.30)	0 (0.00)	4.44	0.64	มากที่สุด

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงาน อย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
2.ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อ บรรลุเป้าหมาย	231 (57.80)	145 (36.30)	24 (6.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.52	0.61	มากที่สุด
3.ท่านพร้อมสนับสนุน หรือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นในองค์กร	177 (44.30)	200 (50.00)	22 (5.50)	1 (0.30)	0 (0.00)	4.38	0.60	มากที่สุด
4.ท่านอยากทำงานเพื่อพัฒนา องค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ยิ่งขึ้น	177 (44.30)	183 (45.80)	34 (8.50)	6 (1.50)	0 (0.00)	4.33	0.69	มากที่สุด
รวม						4.42	0.52	มากที่สุด

สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.32 ± 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของท่าน (4.40 ± 0.73) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนเกษียณหรือนานที่สุด (4.22 ± 0.92) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จำแนกตามตัวอย่าง

ด้านความต้องการที่จะ เป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไป	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	179 (44.80)	168 (42.00)	48 (12.00)	4 (1.00)	1 (0.30)	4.30	0.74	มากที่สุด
2.ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	195 (48.80)	154 (38.50)	45 (11.30)	5 (1.30)	1 (0.30)	4.34	0.75	มากที่สุด
3.ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนเกษียณหรือนานที่สุด	189 (47.30)	139 (34.80)	53 (13.30)	11 (2.80)	8 (2.00)	4.22	0.92	มากที่สุด

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านความต้องการที่จะ เป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไป	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
4. ท่านมีความจงรักภักดี ต่อองค์กรของท่าน	205 (51.20)	159 (39.80)	28 (7.00)	6 (1.50)	2 (0.50)	4.40	0.73	มากที่สุด
รวม						4.32	0.67	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเฉลี่ยด้านความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.58 ± 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึทางบวกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.08 ± 0.63) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต (3.94 ± 0.63) สำหรับด้านความรู้สึทางลบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (2.40 ± 0.73) ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	Mean	S.D.	ระดับ
1.ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.94	0.63	มาก
2.ด้านความพึงพอใจในงาน	3.93	0.66	มาก
3.ด้านความรู้สึทางบวก	4.08	0.63	มาก
4.ด้านความรู้สึทางลบ	2.40	0.73	น้อย
รวม	3.58	0.41	มาก

สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจในชีวิต พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.94 ± 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน (4.33 ± 0.71) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง (3.72 ± 0.77) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความพึงพอใจในชีวิต

ด้านความพึงพอใจ ในชีวิต	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับความ สำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านสมหวังกับเป้าหมาย ของชีวิตที่กำหนดไว้	88 (22.00)	184 (46.00)	116 (29.00)	10 (2.50)	2 (0.50)	3.87	0.80	มาก
2.ตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	56 (14.00)	194 (48.5)	135 (33.80)	11 (2.80)	4 (1.00)	3.72	0.77	มาก
3.ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิต มีความสุข	86 (21.50)	187 (46.80)	104 (26.00)	20 (5.00)	3 (0.80)	3.83	0.85	มาก
4.ความสัมพันธ์ที่ดีครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงาน	180 (45.00)	176 (44.00)	39 (9.80)	4 (1.00)	1 (0.30)	4.33	0.71	มากที่สุด
รวม						3.94	0.63	มาก

สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.93 ± 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ (4.13 ± 0.74) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน (3.72 ± 0.99) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความพึงพอใจในงาน

ด้านความพึงพอใจ ในงาน	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมา ทำงานทุกวัน	93 (23.30)	178 (44.50)	111 (27.80)	14 (3.50)	4 (1.00)	3.86	0.85	มาก
2.ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับ งานที่ทำอยู่เสมอ	132 (33.00)	198 (49.50)	62 (15.50)	8 (2.00)	0 (0.00)	4.13	0.74	มาก
3.ท่านมักจะประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายในการทำงาน	93 (23.30)	216 (54.00)	86 (21.50)	5 (1.30)	0 (0.00)	3.99	0.71	มาก
4.ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับ ความชอบส่วนตัวของท่าน	83 (20.80)	180 (45.00)	94 (23.50)	29 (7.20)	14 (3.50)	3.72	0.99	มาก
รวม						3.93	0.66	มาก

สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านความรู้สึกทางบวก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.08 ± 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเมื่อได้ทำงาน (4.20 ± 0.76) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงาน (4.00 ± 0.82) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความรู้สึกทางบวก

ด้านความรู้สึกทางบวก	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงาน	111 (27.80)	198 (49.50)	72 (18.00)	17 (4.30)	2 (0.50)	4.00	0.82	มาก
2.ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	153 (38.30)	184 (46.00)	54 (13.50)	8 (2.00)	1 (0.30)	4.20	0.76	มาก
3.ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้	107 (26.80)	222 (55.50)	62 (15.50)	5 (1.30)	4 (1.00)	4.06	0.75	มาก
4.ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสการพัฒนา	105 (26.30)	225 (56.30)	57 (14.20)	10 (2.50)	3 (0.80)	4.05	0.76	มาก
รวม						4.08	0.63	มาก

สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านความรู้สึกทางลบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (2.40 ± 0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน (3.02 ± 1.20) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์อยู่บ่อยครั้ง (1.40 ± 0.66) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความรู้สึกทางลบ

ด้านความรู้สึกทางลบ	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง	12 (3.00)	43 (10.80)	90 (22.50)	124 (31.00)	131 (32.80)	2.20	1.10	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านความรู้สึกทางลบ	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
2. ท่านรู้สึกแย่มากกับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากความเครียด	32 (8.00)	101 (25.30)	138 (34.50)	79 (19.80)	50 (12.50)	2.96	1.13	น้อยที่สุด
3. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน	51 (12.80)	85 (21.30)	139 (34.80)	72 (18.00)	53 (13.30)	3.02	1.20	น้อยที่สุด
4. ท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์อยู่บ่อยครั้ง	1 (0.30)	3 (0.80)	24 (6.00)	98 (24.50)	274 (68.50)	1.40	0.66	น้อยที่สุด
รวม						2.40	0.73	น้อย

ผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.58 ± 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.92 ± 0.63) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (3.74 ± 0.68) ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3.55 ± 0.79) สำหรับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.10 ± 0.80) ตามลำดับแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	Mean	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.10	0.80	ปานกลาง
2. ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.55	0.79	มาก
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.74	0.68	มาก
4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.92	0.63	มาก
รวม	3.58	0.55	มาก

สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.10 ± 0.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับสวัสดิการและ

ผลประโยชน์อื่นๆ จากหน่วยงาน (3.20 ± 1.07) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ
เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน (2.88 ± 0.97) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
ยุติธรรม จำแนกตามตัวอย่าง

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน	17 (4.30)	82 (20.50)	175 (43.80)	90 (22.50)	36 (9.00)	2.88	0.97	ปานกลาง
2.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม	28 (7.00)	118 (29.50)	170 (42.50)	71 (17.80)	13 (3.30)	3.19	0.92	ปานกลาง
3.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสมกับงานที่ท่าน ปฏิบัติ	22 (5.50)	125 (31.30)	160 (40.00)	70 (17.50)	23 (5.80)	3.13	0.96	ปานกลาง
4.ท่านได้รับสวัสดิการและ ผลประโยชน์อื่นๆ จาก หน่วยงาน	39 (9.80)	131 (32.80)	133 (33.30)	66 (16.50)	31 (7.80)	3.20	1.07	ปานกลาง
รวม						3.10	0.80	ปานกลาง

สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก (3.55 ± 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมเหมาะสมต่อการ
ปฏิบัติงาน (3.68 ± 0.90) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอและ
เหมาะสมในการทำงาน (3.45 ± 0.99) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามตัวอย่าง

ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	48 (12.00)	160 (40.00)	146 (36.50)	35 (8.80)	11 (2.80)	3.50	0.91	มาก
2.หน่วยงานสะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และอากาศถ่ายเทสะดวก	68 (17.00)	149 (37.30)	132 (33.00)	40 (10.00)	11 (2.80)	3.56	0.98	มาก
3.สภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	69 (17.30)	178 (44.50)	114 (28.50)	34 (8.50)	5 (1.30)	3.68	0.90	มาก
4.อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน	54 (13.50)	149 (37.30)	133 (33.30)	50 (12.50)	14 (3.50)	3.45	0.99	มาก
รวม						3.55	0.79	มาก

สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.74 ± 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ท่านอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว (3.98 ± 0.77) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ (3.50 ± 0.95) แสดงรายละเอียดตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามตัวอย่าง

ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ ตำแหน่งที่สูงกว่าได้	49 (12.30)	169 (42.30)	128 (32.00)	40 (10.00)	14 (3.50)	3.50	0.95	มาก
2.ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่มี ความมั่นคง และมี ความก้าวหน้าในอาชีพ	79 (19.80)	191 (47.80)	106 (26.50)	20 (5.00)	4 (1.00)	3.80	0.85	มาก
3.ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานที่ ท่านอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว	104 (26.00)	197 (49.30)	87 (21.80)	12 (3.00)	0 (0.00)	3.98	0.77	มาก
4. ท่านเห็นโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน กับหน่วยงานอย่างชัดเจน	61 (15.30)	176 (44.00)	136 (34.00)	20 (5.00)	7 (1.80)	3.66	0.86	มาก
รวม						3.74	0.68	มาก

สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.92 ± 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ (4.07 ± 0.71) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือลูกน้องในทุกๆ ด้าน (3.85 ± 0.85) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามตัวอย่าง

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือ ลูกน้อง	95 (23.80)	173 (43.30)	112 (28.00)	18 (4.50)	2 (0.50)	3.85	0.85	มาก
2.ท่านได้นำแนวคิดจากกา รอบรมต่างๆไปประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน	73 (18.30)	220 (55.00)	96 (24.00)	11 (2.80)	0 (0.00)	3.89	0.72	มาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงาน	85 (21.30)	197 (49.30)	104 (26.00)	13 (3.30)	1 (0.30)	3.88	0.78	มาก
4. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	111 (27.80)	210 (52.50)	74 (18.50)	5 (1.30)	0 (0.00)	4.07	0.71	มาก
รวม						3.92	0.63	มาก

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยและคำถามการวิจัย ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามลำดับตัวแปร ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 การศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

H_0 : เพศมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_a : เพศมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่า Levene's Test มีค่าเท่ากับ 0.942 ค่า p เท่ากับ 0.01 แสดงว่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig.
ชาย	118	4.29	0.50	0.43	0.664 ^{ns}
หญิง	282	4.32	0.51		

หมายเหตุ. ^{ns} หมายถึง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 1.2 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

H₀: อายุมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_a: อายุมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสำนักงาน สรรพากรพื้นที่ใน กรุงเทพมหานคร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	12.73	3	4.24	18.85	0.000*
	ภายในกลุ่ม	89.17	396	0.23		
	รวม	101.90	399			

หมายเหตุ. * หมายถึง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

จากนั้นทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	Mean	25 – 35 ปี	36 – 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.16	4.31	4.50
25 - 35 ปี	4.16		0.013*	0.001*
36 - 45 ปี	4.31			0.001*

หมายเหตุ. * หมายถึง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

H_0 : ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_a : ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงาน สรรพากรพื้นที่ใน กรุงเทพมหานคร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	0.67	3	0.22	0.88	0.452 ^{ns}
	ภายในกลุ่ม	101.23	396	0.26		
	รวม	101.90	399			

หมายเหตุ. ^{ns} หมายถึง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 1.4 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

H_0 : สถานภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_a : สถานภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสำนักงาน สรรพากรพื้นที่ใน กรุงเทพมหานคร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	7.77	3	2.59	10.89	0.000*
	ภายในกลุ่ม	94.13	396	0.24		
	รวม	101.90	399			

หมายเหตุ. * หมายถึง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

จากนั้นทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า สถานภาพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 1 คู่ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส
		4.19	4.49
โสด	4.19		0.000*

หมายเหตุ. * หมายถึง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

H_0 : รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_a : รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 รายละเอียดตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสำนักงานสรรพากร พื้นที่ในกรุงเทพมหานคร	ระหว่างกลุ่ม	7.13	3	2.38	9.92	0.000*
	ภายในกลุ่ม	94.78	396	0.24		
	รวม	101.90	399			

หมายเหตุ. * หมายถึง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

จากนั้นทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 3 คู่ แสดงรายละเอียดตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	Mean	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	45,000 บาทขึ้นไป
		4.28	4.21	4.45	4.58
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.28			0.005*	
15,001 – 30,000 บาท	4.21			0.000*	0.000*

หมายเหตุ. * หมายถึง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงาน

H_0 : อายุการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_0 : อายุการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า อายุการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสำนักงาน สรรพากรพื้นที่ใน กรุงเทพมหานคร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	7.57	4	1.89	7.92	0.000*
	ภายในกลุ่ม	94.33	395	0.24		
	รวม	101.90	399			

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

จากนั้นทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า อายุการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	Mean	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	16 – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		4.20	4.13	4.47	4.46
ต่ำกว่า 5 ปี	4.20		0.001*	0.000*	
5-10 ปี	4.13		0.000*	0.000*	

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

H_0 : ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ไม่สัมพันธ์กัน

H_a: ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร สัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$) อธิบายได้ว่า เมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานครมีระดับความสุขในการทำงานจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 60.2 อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง รายละเอียดตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

	ความผูกพันต่อองค์กร	
ความสุขในการทำงาน	ค่าสหสัมพันธ์	0.602
	Sig.	0.000**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$)

สมมติฐานที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

H₀: คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ไม่สัมพันธ์กัน

H_a: คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร สัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$) ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานครมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 46.7 อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ดังแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

	ความผูกพันต่อองค์กร	
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสหสัมพันธ์	0.467
	Sig.	0.000**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจตัวอย่าง (Sample survey research) โดยใช้ขนาด ตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน สรรพากรพื้นที่ ในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวอย่าง พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 282 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.5 และเป็นเพศชายจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-35 ปี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 อายุ 36-45 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และน้อยที่สุดคือ อายุต่ำกว่า 25 ปีจำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.0 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมาคือการศึกษา ระดับปริญญาโทจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 59 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.8 และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 มีสถานภาพ โสดจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 สถานภาพหย่าร้างและไม่สมรสใหม่จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และน้อยที่สุดคือ สถานภาพหม้ายและ ไม่สมรสใหม่จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมา คือ30,001-45,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ต่ำกว่า 15,000 บาทจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และน้อยที่สุด คือมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมา 20 ปีขึ้นไปจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 อายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และอายุการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และน้อยที่สุดคือ อายุการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร สามารถพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ ดังนี้

2.1 ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.42 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.52 ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.44 ท่านพร้อมสนับสนุน หรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.38 และท่านอยากทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.33

2.2 ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.40 ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.34 ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.30 และท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนเกษียณหรือนานที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.22

2.3 ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.19 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ และระดับความสำคัญมากจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรของท่านมีค่าเฉลี่ย 4.41 เป้าหมายและนโยบายขององค์กรกำหนดไปในทิศทางเดียวกันมีค่าเฉลี่ย 4.22 ท่านมีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ จะนำไปสู่ความสำเร็จมีค่าเฉลี่ย 4.10 และท่านรู้สึกว่าการสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จของท่านด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.05

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน จากศึกษาข้อมูลความสุขในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.58 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกทางบวก ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความรู้สึกทางลบ สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

3.1 ด้านความรู้สึกทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.08 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.20 ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้มีค่าเฉลี่ย 4.06 ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 4.05 และท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.00

3.2 ด้านความพึงพอใจในชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.94 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ และระดับความสำคัญมากจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่านมีค่าเฉลี่ย 4.33 ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ย 3.87 ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุขมีค่าเฉลี่ย 3.83 และตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน เป็นไปตามที่ท่านคาดหวังมีค่าเฉลี่ย 3.72

3.3 ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.93 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำอยู่เสมอมี

ค่าเฉลี่ย 4.13 ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.99 ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวันมีค่าเฉลี่ย 3.86 และลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่านมีค่าเฉลี่ย 3.72

3.4 ด้านความรู้สึกทางลบโดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญน้อยที่สุดทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.02 ท่านรู้สึกแยกับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากความเครียด มีค่าเฉลี่ย 2.96 ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้งมีค่าเฉลี่ย 2.20 และท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์อยู่บ่อยครั้งมีค่าเฉลี่ย 1.40

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จากศึกษาข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

4.1 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 และเมื่อพิจารณา พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมากทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ย 4.07 ท่านได้นำแนวคิดจากการอบรมต่างๆไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.89 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.88 และผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือลูกน้องในทุกๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ย 3.85

4.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 และเมื่อพิจารณาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมากทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานที่ท่านอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้วมีค่าเฉลี่ย 3.98 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ย 3.80 ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับหน่วยงานอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 3.66 และหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50

4.3 ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 และเมื่อพิจารณาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมากทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ สภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.68 หน่วยงานสะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และอากาศถ่ายเทสะดวกมีค่าเฉลี่ย 3.56 หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.50 และอุปกรณ์ในการทำงานมีอย่างเพียงพอและเหมาะสมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.45

4.4 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.10 และเมื่อพิจารณาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญปานกลางทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ จากหน่วยงานมีค่าเฉลี่ย 3.20 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.19 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย 3.13 และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีค่าเฉลี่ย 2.88

5.2 อภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดีพบว่า เพศพนักงานเทศบาลตำบลนาดีแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิษ ดวงภมร (2562) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า การศึกษาของบุคลากรในบริษัทที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนาสุดา เฟิงภู และ พิษิต รัชตพิบูลภพ (2561) พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะแตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) พบว่า ประสบการณ์ทำงานพนักงานเทศบาลตำบลนาดีที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$) ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานครมีระดับความสุขในการทำงานปานกลางจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 61.2 อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยภิญญ์ โชติวนิช (2560) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐ พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$) ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานครมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 46.7 อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยภิญญ์ โชติวนิช (2560) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับอรุณ ศรีระยับ และคณะ (2563) ที่ศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงสำรวจตัวอย่าง (Sample survey research) โดยใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทำการทดสอบ (Pilot test) จำนวน 25 ชุด โดยไม่ใช้ตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรของการศึกษา จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสถิติ Alpha Cronbach's Coefficient โดยใช้หลักเกณฑ์สากล คือ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามต้องไม่น้อยกว่า 0.70 (Cronbach's, 1984) ถึงจะนำไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรของการศึกษานี้ การหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient; α) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสุขในการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการจะวัดเท่ากับร้อยละ 89.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐานระดับความเที่ยงหรือระดับความเชื่อมั่นของ Cronbach (1951) ที่กำหนดไว้ไม่ควรน้อยกว่า 0.70 ถึงจะนำแบบทดสอบไปสำรวจกับตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรสำหรับงานวิจัยนี้ต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร มีข้อที่น่าสนใจและต้องมีการปรับปรุงดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาส่งเสริมข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเสริมแรงหรือจูงใจให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาและแก้ไขปัญหา โดยกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากกรมสรรพากร เป็นหน่วยงานราชการ การปรับเงินเดือนหรือสวัสดิการอาจทำได้ยาก ผู้ศึกษามีความเห็นที่ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเป็นเงินสำรองในการให้เป็นเงินพิเศษ

5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรปรับปรุงแบบสอบถามให้มีเนื้อหาน้อยลง เพื่อลดความยุ่งยากในการตอบแบบสอบถาม และทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสนใจในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
2. ควรมีการศึกษาด้วยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และเปิดใจให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
3. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้นกว่าเดิม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสรรพากร. (2563). รายงานประจำปี. https://www.rd.go.th/fileadmin/download/annual_report/annual_report63.pdf
- กรมสรรพากร. (2565). ประวัติการจัดตั้งกรมสรรพากร. <http://rdsrv.rd.go.th/1479.html>
- กรมสรรพากร. (2565). โครงสร้างการบริหาร. <https://www.rd.go.th/324.html>
- กรมสรรพากร. (2565). ผู้บริหารสรรพากรพื้นที่. <https://www.rd.go.th/62791.html>
- กรมสรรพากร. (2565). ตราประจำกรมสรรพากร. <https://www.rd.go.th/3449.html>
- กรมสรรพากร. (2565). วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์. <http://rdsrv.rd.go.th/12861.html>
- กาญจนาสุดา เพ็งภู และ พิเชิต รัชตพิบูลภพ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 5(1), 167-177.
- นราทิพย์ ผินประดับ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 171-180.
- นฤมล จิตรเอื้อ, ประสพชัย พสุนนท์, และธีรวัฒน์ จันทิก. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 15(1), 193-241.
- ปิยภิญญา โชติวนิช. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 37(1), 83-96.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(ฉบับพิเศษ), 590-599.
- รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา], มหาวิทยาลัยบูรพา
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น], สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
- วรรณวนิช ดวงมร. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง], มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สมนึก หงส์ยิ้ม. (2564, 9-13 สิงหาคม). การออกแบบการวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ การกำหนดตัวอย่าง และการวิเคราะห์ข้อมูล [เอกสารนำเสนอ]. โครงการฝึกอบรม “สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่” (ลูกไก่) รุ่นที่ 12 สำนักงานวิจัยแห่งชาติ, วิทยาลัยสงฆ์นครน่านเฉลิมพระเกียรติ, ประเทศไทย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อรุณ ศรีระยับ, อรุณ รักธรรม, เพ็ญศรี ฉิริณัง, และชาญ ธาระवास. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(3), 120-131.

Hassan, A. M. A., & Shrigley, R. L. (1984). Designing a Likert Scale to Measure Chemistry Attitudes. *Journal of School Science and Mathematics*, 84(8), 659-669, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1949-8594.1984.tb09581.x>

Wikipedia. (2022). Cochran. https://en.wikipedia.org/wiki/William_Gemmell_Cochran

Wikipedia. (2022). Pearson Correlation Coefficient.

https://en.wikipedia.org/wiki/Pearson_correlation_coefficient

ภาคผนวก

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและ ขอความกรุณาตอบคำถามแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียว ทั้งนี้ พิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

5	หมายถึง	ให้ความความคิดเห็นมากที่สุด
4	หมายถึง	ให้ความความคิดเห็นมาก
3	หมายถึง	ให้ความความคิดเห็นปานกลาง
2	หมายถึง	ให้ความความคิดเห็นน้อย
1	หมายถึง	ให้ความความคิดเห็นน้อยที่สุด

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร					
1) ท่านมีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ จะนำไปสู่ความสำเร็จ					
2) ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรของท่าน					
3) เป้าหมายและนโยบายขององค์กรกำหนดไปในทิศทางเดียวกัน					
4) ท่านรู้สึกว่าการสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จของท่านด้วย					
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร					
1) ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมาย					
2) ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมาย					
3) ท่านพร้อมสนับสนุน หรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร					
4) ท่านอยากทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป					
1) ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2) ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3) ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนเกษียณหรืออายุมากที่สุด					
4) ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของท่าน					

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาตอบคำถามแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียว

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความพึงพอใจในชีวิต					
1) ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้					
2) ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
3) ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข					
4) ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน					
ด้านความพึงพอใจในงาน					
1) ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน					
2) ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ					
3) ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน					
4) ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน					
ด้านความรู้สึกทางบวก					
1) ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงาน					
2) ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน					
3) ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้					
4) ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสการพัฒนา					
ด้านความรู้สึกทางลบ					
1) ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง					
2) ท่านรู้สึกแค้นกับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากความเครียด					
3) ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน					
4) ท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์อยู่บ่อยครั้ง					

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาตอบคำถามแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม					
3) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
4) ท่านได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ จากหน่วยงาน					
ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
1) หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
2) หน่วยงานสะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และอากาศถ่ายเทสะดวก					
3) สภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
4) อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน					
1) หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้					
2) ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
3) ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ท่านอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว					
4) ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับหน่วยงานอย่างชัดเจน					
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
1) ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือลูกน้องในทุกๆ ด้าน					
2) ท่านได้นำแนวคิดจากการอบรมต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
3) ท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงาน					
4) ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ธนัญดา เตชะนิธิคุณ

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2565 - ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- พ.ศ. 2553 - ปริญญาตรี ภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและทรัพยากร คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประสบการณ์ทำงาน

- พ.ศ. 2563 - นักวิชาการสรรพากรปฏิบัติการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7
- พ.ศ. 2555 - เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและเร่งรัดภาษีอากรค้าง สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระนอง
- พ.ศ. 2554 - เจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้า (Teller) ธนาคารกสิกรไทย สาขาระนอง