

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11

The relationship between perception of organizational climate, quality of
work life and organizational commitment of officers in Bangkok Area Revenue
Office 11

นภาพรรณ พิมสวน^{1*}, ปรัชญา ปิยะมโนธรรม²

Napawan Pimsuan^{1*}, Prachaya Piyamanotham²

¹หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹Master of Science, Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

Corresponding author's e-mail: 6512672009@rumail.ru.ac.th^{1}, prachaya.p@rumail.ru.ac.th²

Received: July 1, 2024

Revised: July 14, 2024

Accepted: August 13, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ

องค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .677 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .640

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, การรับรู้บรรยากาศองค์การ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

In this independent study, the researcher examined: 1) the levels of perception of organizational climate, quality of work life, and organizational commitment, 2) the levels of organizational commitment categorized by individual factors, and 3) the relationship between perception of organizational climate, quality of work life, and organizational commitment of officers in the Bangkok Area Revenue Office. 11. The sample consists of 103 individuals. The research instruments used were a questionnaire eliciting personal factors, an organizational commitment scale, a quality of work life scale, and a perception of organizational climate scale. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, and the techniques of Pearson's product moment correlation (r). The findings are as follows: 1) The perceptions of the organizational climate, quality of work life, and organizational commitment of the officers in Bangkok Area Revenue Office 11 are all at a high level. 2) The comparison of organizational commitment of officers classified by personal factors found that tenure was statistically significantly different at .01. But gender was not statistically significantly different. 3. The perception of organizational climate correlated positively to the organizational commitment of officers in Bangkok Area Revenue Office 11 at the statistically significant level of .01 ($r=0.677$) 4) The quality of work life correlated positively to the organizational commitment of officers in Bangkok Area Revenue Office 11 at the statistically significant level of .01 ($r=0.640$).

Keywords: organizational commitment, perception of organizational climate, quality of working work life

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การช่วยขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จเป็นตัวกำหนดผลงานหรือผลลัพธ์ขององค์การว่าจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด โดยต้องอาศัยทั้งการพัฒนา นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น องค์การภาครัฐของสวัสดิการแรงงาน กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม” (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการรักษาสมาคมคู่ระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ในเรื่องของ work life balance ตลอดจนการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี โดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ เช่น มาตรฐานในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นต้น การรับรู้บรรยากาศองค์การในมิติต่าง ๆ มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัย

ภายในที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ การที่บุคลากรในองค์กรจะมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีนั้น ต้องมีความพร้อมทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ เช่นเดียวกับ Hunter & Thatcher (2007) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์การและยังช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กร สามารถรักษามันไว้ให้อยู่กับองค์กรได้นานยิ่งขึ้น ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้บรรยากาศขององค์กรก็เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้องค์การมีผลประกอบการและภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในองค์กรที่ก่อให้เกิดการรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับองค์กรในการทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุราชการ อีกทั้งยังเกี่ยวเนื่องกับเรื่องของงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายที่นำมาใช้ในการสรรหา คัดเลือก และอบรมบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรในตำแหน่งเดิมอีกด้วย เป็นเรื่องยากที่บุคลากรในองค์กรจะเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้แก่องค์กร การที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กรต้องอาศัยทั้งปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงานและไม่เกี่ยวกับงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร องค์กรก็จะได้รับผลงานที่ดีกลับคืนมา เห็นได้จากผลวิจัยของเดล คาร์เนกี (ศูนย์พัฒนากลยุทธ์ทางธุรกิจ, 2559) พบว่า ร้อยละ 71 ของพนักงานโดยเฉลี่ยทั่วโลกไม่มีความผูกพันกับองค์กร และจะตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อองค์กรยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า เพียงแค่ร้อยละ 5 ในขณะที่มีเพียงร้อยละ 29 เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเริ่มพิจารณาเปลี่ยนงาน เมื่อที่อื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป จะเห็นว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงแล้ว จะสามารถสร้างผลผลิตที่มากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำถึงร้อยละ 202 (ศูนย์พัฒนากลยุทธ์ทางธุรกิจ, 2559) ในทางตรงกันข้ามกันหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน และปัญหาการมาทำงานสาย เป็นต้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของบงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญแสดงถึงความแตกต่างระหว่างการคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรและควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจและเสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับเป้าหมาย เกิดขวัญกำลังใจ เต็มใจที่จะทำงาน และเป็นพนักงานขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประเด็นดังกล่าวกับกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานภาครัฐที่เป็นบุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 และผลจากการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและพัฒนาระบบการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

Stringer (2002) ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่ดีมีองค์ประกอบ 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบการทำงานที่ดี มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน 2) มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกถึงความกดดันเพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น และระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นนั้นเป็นตัวกำหนดผลงานของพนักงาน 3) มิติความรับผิดชอบ สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นนายของตัวเองและความรับผิดชอบต่อตัวเองนั้น ไม่ต้องตรวจสอบการตัดสินใจทุก ๆ เรื่อง 4) มิติการยอมรับ เป็นตัวบ่งชี้ถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ การยอมรับเป็นการให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัลมากกว่าการจับผิดและการลงโทษ 5) มิติการสนับสนุน สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความเชื่อใจรวมทั้งการสนับสนุนซึ่งกันและกันเมื่ออยู่ทั่วไปภายในกลุ่มงาน 6) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานว่าตนมีความภาคภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนั้น ต้องไปให้ถึงเป้าหมายขององค์การ

จากการศึกษาเอกสารการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Stringer (2002) 5 มิติ เนื่องจากมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (commitment) มีความหมายซ้ำซ้อนกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่เป็นตัวแปรตามของงานวิจัยฉบับนี้ โดยมีรายละเอียดที่ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) โครงสร้างการทำงาน หมายถึง การที่องค์การมีโครงสร้างตำแหน่งงานและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีระเบียบการทำงานที่ชัดเจนเป็นแนวทางเดียวกัน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และมีการติดต่อสื่อสารภายในที่ดี 2) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน โดยมีมาตรฐานที่เหมาะสมที่บุคลากรสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ มีการติดตามผลและปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการประเมินผลงานตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ 3) ความรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ และสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ โดยเปิดโอกาสให้เสนอวิธีการทำงานของตนเองที่เหมาะสม รวมถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง 4) การยอมรับ หมายถึง การได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม การเห็นคุณค่าในงานและบุคลากรที่อุทิศตนเพื่อองค์การ รวมถึงการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร 5) การสนับสนุน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในงาน การมีโอกาสดำเนินการเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา โดยได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี รวมถึงการสนับสนุนด้านการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นและอุปกรณ์ในการทำงานด้วย

การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดี เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการค้นคว้าอิสระของฐาปณี บุญเกียรติ (2559) ระบุว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเนื่องจากหน่วยงานมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงยอมรับต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทาง ความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมองค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ทั้งทางกายและทางด้านจิตใจ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป รู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง กิจกรรมการทำงานที่มีลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการศึกษาเอกสารการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 โดยมีรายละเอียดที่ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นใดที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยเป็นไปอย่างเหมาะสม เพียงพอ และมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม 2) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน รวมถึงทัศนคติที่ดีในการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ตลอดจนได้รับงานที่ท้าทาย โดยมีแหล่งความรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 3) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการสูงขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงความมั่นคงในด้านการเงิน หรือความมั่นคงในด้านหน้าที่การงานต่าง ๆ สามารถปรับเปลี่ยนโยกย้ายสถานที่ทำงานและสามารถปฏิบัติงานไปจนถึงเกษียณได้ 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความร่วมมือต่อกัน 5) กระบวนการยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงานทุกคน รวมถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเอง เคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลและหน้าที่ของกันและกัน 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถจัดการเวลาการทำงานให้มีความสมดุลกับเวลาในการใช้ชีวิตประจำวัน

การใช้เวลาอยู่กับครอบครัว และมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ

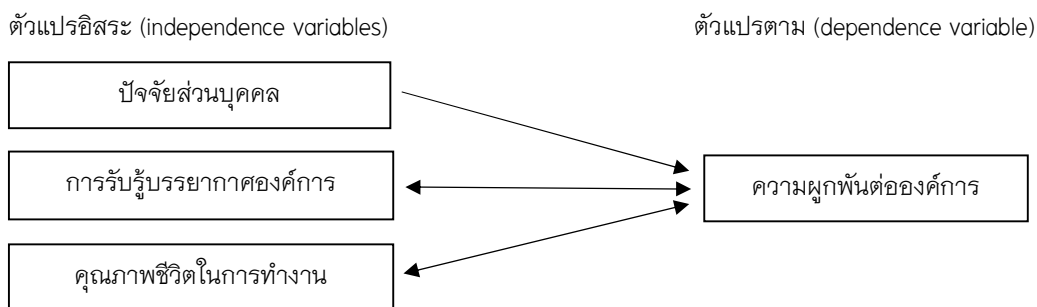
คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรักษาสสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความสำคัญกับการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ หากองค์การจัดให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลโดยตรงกับคุณภาพของงานและผลประกอบการขององค์การ ทำให้องค์การเกิดความก้าวหน้าและพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการวิจัยของประพันธ์ชัยกิจจุราใจ (2560) ระบุว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Mowday et al. (1982) ได้ระบุองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ 1) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ คือ ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ คือ การใช้ความสามารถและความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ 3) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความสำคัญกับความสำเร็จขององค์การ แสดงถึงความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรภายในองค์การ การที่บุคลากรอยากอยู่กับองค์การไปจนเกษียณอายุ เกี่ยวเนื่องกับเรื่องของงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายที่นำมาใช้ในการสรรหา คัดเลือกและอบรมบุคลากรใหม่ที่ลดลง อีกทั้งถ้าบุคลากรภายในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จและช่วยส่งเสริมความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ อีกทั้งยังสามารถทำนายการลาออกจากรางานได้อีกด้วย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสนใจศึกษา 1) แนวคิดการรับรู้บรรยากาศองค์การ 5 มิติ (Stringer, 2002) 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน (Walton, 1973) 3) ความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน (Mowday et al., 1982) มาประยุกต์ใช้และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ซึ่งเป็นข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 138 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) โดยการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือตามสะดวก (convenience sample)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อทำการกำหนดขอบเขตการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมกับเนื้อหา ตัวแปรที่ต้องการศึกษา และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างขึ้นจากการรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย ตัวแปรที่ต้องการศึกษา และวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกรายการ (checklist) จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย เพศ และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

3) นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ข้อคำถามทั้งหมด 70 ข้อ พบว่า แบบสอบถามในแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ .67-1.00 แสดงว่าสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่า เท่ากับ .965 ด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ ได้ค่าเท่ากับ .865 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่าเท่ากับ .840 ด้านความผูกพันต่อองค์การ ได้ค่าเท่ากับ .760 ซึ่งทั้งหมดมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่าสามารถนำแบบสอบถามฉบับดังกล่าวไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ต่อมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ถึงสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลภายในหน่วยงาน

2) ผู้วิจัยติดต่อเพื่อประสานงานกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและขอความร่วมมือ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google form ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 จำนวน 103 คน โดยผู้วิจัยขอความร่วมมือบุคลากรภายในหน่วยงานด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และอายุงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าแจกแจงความถี่ (frequency distribution) และค่าร้อยละ (percentage)

2) การวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation-S.D.)

3) การวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 สถิติที่ใช้ คือ Independent sample (t-test)

4) การวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุงาน สถิติที่ใช้ คือ One Way ANOVA เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé's)

5) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (กลุณา วานิชย์บัญชา, 2562) ดังนี้ ค่าระดับสัมพันธ์ .81 – 1.00 เท่ากับ สูง .61 – .80 เท่ากับ ค่อนข้างสูง .41 – .60 เท่ากับ ปานกลาง .21 – .40 เท่ากับ ค่อนข้างต่ำ .01 – .20 เท่ากับ ต่ำ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 เพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และส่วนใหญ่อายุงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 รองลงมา คือ มีอายุงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

2. การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในความคิดเห็นระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.18, 4.12, 4.12, 4.09 และ 3.86 ตามลำดับ

3. การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านกระบวนการยุติธรรมในองค์การ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.08, 4.08, 3.69 และ 3.50 ตามลำดับ และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

4. การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และ 4.21 ตามลำดับ และความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

5. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศและอายุงาน ดังนี้

ตาราง 1 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ชาย	22	4.16	.487	.261	.611
หญิง	81	4.09	.584		

จากตาราง 1 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 1 ปี	14	4.10	.443	5.177	.000**
1-3 ปี	22	3.78	.742		
4-6 ปี	11	3.93	.480		
7-10 ปี	13	3.99	.378		
11-20 ปี	18	4.47	.471		
21-30 ปี	17	4.06	.367		
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	8	4.68	.245		
รวม	103	4.10	.564		

จากตาราง 2 พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุงาน โดยใช้การทดสอบ

รายรูปแบบ Scheffé's ดังข้อมูลในตาราง 3

ตาราง 3 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.10	-	.33	.17	.12	-.37	.04	-.57
1-3 ปี	3.78		-	-.15	-.21	-.70*	-.28	-.90*
4-6 ปี	3.93			-	-.16	-.54	-.13	-.74
7-10 ปี	3.99				-	-.48	-.07	-.69
11-20 ปี	4.47					-	.41	-.20
21-30 ปี	4.06						-	-.61
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	4.68							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ที่มีอายุงาน ตั้งแต่ 1-3 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน ตั้งแต่ 11 – 20 ปี และบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ที่มีอายุงาน ตั้งแต่ 1-3 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน ตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผล
ด้านโครงสร้างการทำงาน	.640**	ค่อนข้างสูง
ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	.606**	ค่อนข้างสูง
ด้านความรับผิดชอบ	.653**	ค่อนข้างสูง
ด้านการยอมรับ	.569**	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุน	.313**	ค่อนข้างต่ำ
รวม	.677**	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .677 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างการทำงาน และด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .653 .640 และ .606 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .569 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ด้านการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .313

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.612**	ค่อนข้างสูง
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	.423**	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.611**	ค่อนข้างสูง
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.394**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านกระบวนการยุติธรรมในองค์การ	.519**	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	.347**	ค่อนข้างต่ำ
รวม	.640**	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .640 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .612 และ .611 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการยุติธรรมในองค์การ และด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .519 และ .423 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .394 และ .347 ตามลำดับ

การอภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าอายุงานที่ต่างกันของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 มีความผูกพันในองค์การที่ต่างกัน บุคลากรที่มีอายุงานมากอาจจะรู้สึกว่าคุณภาพงานมั่นคงทางการเงินและการเงินแล้ว ไม่ได้รู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงอะไรมาก จึงเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากกว่า ส่วนบุคลากรที่มีอายุน้อยอาจจะรู้สึกว่าคุณภาพงานต้องการความมั่นคงทางการเงินให้มากกว่านี้ ยังต้องการค้นคว้าหาโอกาสในการพัฒนาตนเองและที่ เกิดประโยชน์ต่อตนเองให้มากที่สุด ซึ่งอาจนำไปสู่การค้นหากิจการงานใหม่ ๆ ที่ให้

ค่าตอบแทนมากกว่าที่เดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา จันทรงาม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านช่วงอายุ ด้านระยะเวลาการทำงาน ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านหน่วยงานที่สังกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมที่แตกต่างกัน ส่วนเพศที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์การไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 มีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละถึง 78.6 เมื่อมีกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงในหน่วยงานจำนวนมากจะมีวัฒนธรรมองค์การที่มีความเป็นผู้หญิงสูง คือ มีความเห็นอกเห็นใจสูง ใส่ใจ ช่วยเหลือผู้อื่น และการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี ทำให้การปฏิบัติต่อกันเน้นการแสดงออกทางอารมณ์ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้เกิดผลดีต่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทำให้ระดับความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิงที่มีต่อความผูกพันในองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณิศา ประวัติ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

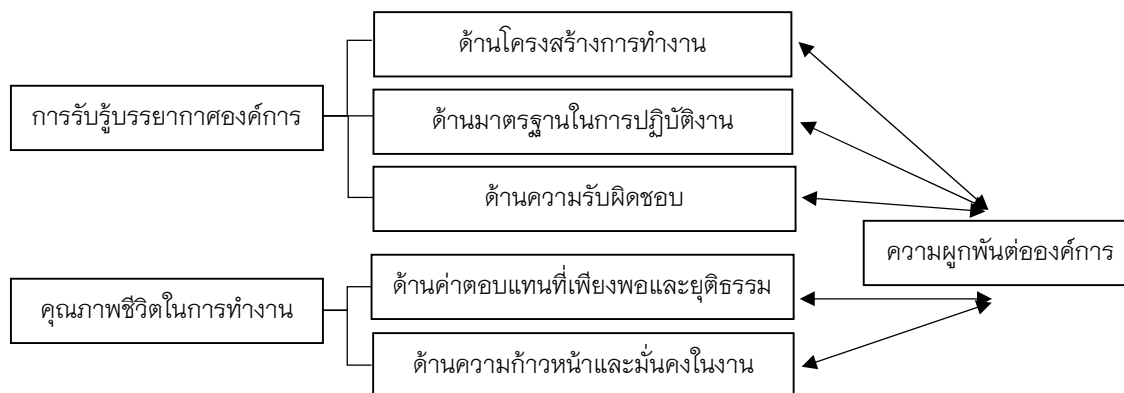
วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .677 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างการทำงาน และด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .653 .640 และ .606 ตามลำดับ อาจเป็นเพราะสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 เป็นหน่วยงานในสังกัดภาครัฐ ที่มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีโครงสร้างตำแหน่งงานและสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปณี บุญเกียรติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .640 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .612 และ .611 ตามลำดับ อาจเป็นเพราะสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 เป็นหน่วยงานในสังกัดภาครัฐที่มีค่าตอบแทนในการทำงานไม่มากนัก แต่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากรัฐบาล เช่น สิทธิการลา ค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว และบำเหน็จหรือบำนาญ เป็นต้น รวมถึงการมีโครงสร้างที่เอื้อต่อการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี

ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ใหม่

การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละองค์การ ในการศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ในครั้งนี้นำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 เป็นหน่วยงานภาครัฐ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากบุคลากรที่เลือกเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐคำนึงถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน สวัสดิการภาครัฐบำนาญหรือบำนาญ และโครงสร้างการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นหลัก ทำให้มีความรู้สึกว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาทักษะการทำงาน การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ภาระงานที่เยอะ และการไม่มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ก็ไม่ได้มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากนัก อีกทั้งยังมีตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 มิติตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ส่วนใหญ่มีภาระงานที่เยอะ ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย เป็นต้น และต้องการมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพิ่มขึ้น หน่วยงานจึงควรสำรวจจำนวนงานค้างของบุคลากรแต่ละบุคคล และจัดหาอัตรากำลังของบุคลากรเพิ่มขึ้นในส่วนงานที่มีปริมาณงานค้างเยอะ

เพื่อให้ภาระงานของบุคลากรแต่ละคนอยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น หน่วยงานจึงควรทบทวนค่าตอบแทนของบุคลากรใหม่ ควรหาวิธีการเพิ่มค่าตอบแทนให้บุคลากร เพื่อให้มีความเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือปรับลดปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับ โดยเฉพาะสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีค่าครองชีพสูง หน่วยงานควรทบทวนเรื่องค่าตอบแทนอีกครั้ง อาจเพิ่มเงินค่าเช่าบ้านหรือค่าครองชีพให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ในจังหวัดที่มีค่าครองชีพสูง เช่น กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี ภูเก็ต และชลบุรี เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงานอยู่ในจังหวัดดังกล่าวมากขึ้น ลดการโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนโยกย้าย รวมถึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

1.3 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ดังนั้นหน่วยงานควรสร้างมาตรการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรสำหรับบุคลากรที่มีอายุน้อย เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรกลุ่มดังกล่าวมีความจงรักภักดีและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เช่น ค่าเช่าบ้านสำหรับบุคลากรที่เพิ่งบรรจุใหม่ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เพิ่งบรรจุใหม่กับบุคลากรภายในหน่วยงาน เป็นต้น

1.4 สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ควรส่งเสริมการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับโดยผู้บังคับบัญชาควรแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าในงานและบุคลากร การให้รางวัลประจำปีแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ รวมถึงมีระบบร้องทุกข์และการพิจารณาอย่างเหมาะสม

1.5 สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ควรส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป โดยสร้างความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน เช่น การสร้างแนวปฏิบัติในการให้บริการประชาชนที่ดีสะดวกรวดเร็ว การทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความภูมิใจที่ได้ทำงานและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้และไม่ต้องการลาออกไปทำงานที่อื่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาต่อยอดเป็นภาพรวมของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกัน หรือในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ เช่น บุคลากรในหน่วยงานเอกชน หรือบุคลากรในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานในภาคธุรกิจต่าง ๆ และมีการเปรียบเทียบตัวแปรหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)*. อนุสารแรงงาน, 11(4), 17-22.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2562). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รูปณี บุญยเกียรติ. (2559). *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง*. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, 3(2), 55-70.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม*. รายงานวิจัย. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รณิศา ประวัติ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศุภย์พัฒน์กลยุทธทางธุรกิจ. (2559). *5 แนวทางสร้างความผูกพันองค์กร*. สืบค้น 31 มีนาคม 2567 จาก <https://www.sbdco.co.th/knowledge/article/107/5>.
- Hunter, L. W., & Thatcher, S. M. B. (2007). *Feeling the Heat: Effects of Stress, Commitment, and Job Experience on Job Performance*. Academy of Management journal, 50(4), 953-968. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.26279227>.
- Mowday, T. R., Porter, L. W. & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organization Climate*. New Jersey: Person Education.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is It?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York: Harper & Row.