

**ความสมดุลในชีวิตและการทำงานและบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพัน
องค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2**
**Work-Life balance and organizational climate affecting organization commitment
of personnel in regional Revenue office 2.**

นางสุกัญญา อินริสพงศ์

¹สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

sukanya inrissapong

¹Dependent of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

²Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author: 6514105032@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานและบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 2) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศการทำงานในองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 4) เพื่อศึกษาความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เพื่อศึกษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานและบรรยากาศการทำงานในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ประกอบด้วย 1) ข้าราชการ 2) พนักงานราชการ 3) ลูกจ้างประจำ 4) ลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 2,056 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานโดยใช้วิธีการทดสอบ Independent-Samples T-Test, One-Way ANOVA และทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธี LSD และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท อายุงานน้อยกว่า 5 ปี ความสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด) ในขณะที่บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ด้านความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด) ในส่วนของความผูกพันองค์การของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วน สถานภาพ และอายุงานที่ต่างกัน มีความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา และด้านความพึงพอใจ บรรยากาศองค์การ ด้านการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติส่งผลในเชิงบวก ต่อความผูกพันองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์การทำนายได้ ร้อยละ 63.20

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีความแตกต่างของเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ มีผลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่อายุน้อย การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท เป็นบุคลากรที่เข้ามาทำงานกับหน่วยงานได้ไม่นาน อาจจะยังไม่มี ความผูกพันองค์กร เมื่อได้รับการศึกษาที่เหมาะสม รายได้ที่เพิ่มขึ้น การยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ทักษะและงานที่รับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่มากขึ้น ดังนั้น องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีบทบาทในการตัดสินใจและมอบหมายงานที่มีความสำคัญ คำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร บรรยากาศการทำงานภายในองค์กร เพื่อให้ เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อภาพรวมองค์กร และความมั่นคงอย่างยั่งยืนขององค์กร

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์กร, ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน, บรรยากาศองค์กร

Abstract

This independent study aims to study achievement motivation, change management of government personnel in Bangkok. The objectives are 1) to study achievement motivation in work of government personnel in Bangkok, 2) to study change management of government personnel in Bangkok, 3) to study competency of government personnel in Bangkok, 4) to study competency of government personnel in Bangkok according to personal factors, 5) to study achievement motivation and change management that affect competency of government personnel in Bangkok.

The sample group used in this study was personnel of a government agency in Bangkok, consisting of 1) civil servants, 2) government employees, 3) permanent employees, totaling 950 people. Data were collected using a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics using the Independent-Samples T-Test, One-Way ANOVA, and multiple comparisons using the LSD method and Multiple Regression Analysis.

The research results found that the majority of the sample were female, aged 31-40 years, had a bachelor's degree, were single, had an average income of 20,001 baht or more per month, were cooperative academics, and had worked for more than 10 years. Overall, achievement motivation was at the highest level (relationships had the highest mean), while change management was at the highest level (dissolution of behaviors had the highest mean). Overall personnel competence was at the highest level (characteristics had the highest mean). Personal factors, including age, status, average monthly income, and different lengths of work, had different competences in terms of quantity, time, and expenses at a statistical significance level of .05 Gender, education level, and different positions had no difference in competence. Dissolution of behaviors, relationships, and the need for power had a positive effect on competence with a statistical significance level of .05, and could predict the prediction efficiency 60.30 percent.

The research results show that personnel of a government agency in Bangkok with age differences affect different competencies because of the characteristics of each age group and the

behavioral dissolution factors, relationship aspect, and the need for power aspect affect competencies because personnel are leaders, like to work as a team to show their potential, skills, knowledge, and abilities, and often want to achieve work goals. When receiving appropriate education and acceptance from colleagues and supervisors, personnel are committed to developing themselves in terms of knowledge, skills, and responsibilities, resulting in work competencies. Therefore, organizations should provide personnel with opportunities to play a role in decision-making and assign important tasks to promote self-development for good results for the organization as a whole and develop training formats that are appropriate for personnel in each age group.

Keywords: Achievement motivation, Change management, Competency

1. บทนำ

องค์การที่มีศักยภาพต้องเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการปรับตัวและพัฒนาทั้งองค์การและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้าและมั่นคง บุคลากรเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ การบริหารที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลดผลกระทบจากภาระงานที่มากเกินไป องค์การที่มีบุคลากรที่มีศักยภาพและผูกพันกับองค์กรจะสามารถพัฒนาและเติบโตอย่างมั่นคง

กรมสรรพากรเป็นหน่วยงานจัดเก็บรายได้หลักของประเทศ มีภารกิจที่ทำทนายอย่างยิ่ง เป้าหมายหลักของกรมสรรพากรจึงมุ่งสู่การจัดเก็บภาษีอากรอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเป็นธรรมผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ รวมถึงการนำหลักการบริหารจัดการที่ทั่วโลกใช้กันอย่างแพร่หลาย เป็นทิศทางการทำงานของบุคลากรและขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้ในการขยายฐานภาษีอากรและการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบทางภาษีอากร ทำให้กรมสรรพากร มีความสามารถในการปรับตัว ก้าวตามทันคลื่นการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งในด้านพัฒนาการของธุรกิจ ใน ยุคดิจิทัลเทคโนโลยี นโยบายทางภาษีอากร และพันธมิตรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงการตั้งเป้าหมายการทำงานที่ทำทนายเพื่อยกระดับการทำงานของ เนื่องจากกรมสรรพากร เป็นหน่วยงานภาครัฐในสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี การเสนอแนะและการใช้นโยบายทางภาษีอากร เพื่อให้ได้ภาษีตามเป้าหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม กรมสรรพากร จึงต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กร แต่ในทุกๆ ปีพบว่าบุคลากรมีการลาออก โอนย้ายหน่วยงานเป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอตามโครงสร้างของหน่วยงาน ซึ่งอาจเกิดจากการขาดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร จึงส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือขาดความรู้สึผูกพันต่อองค์กร

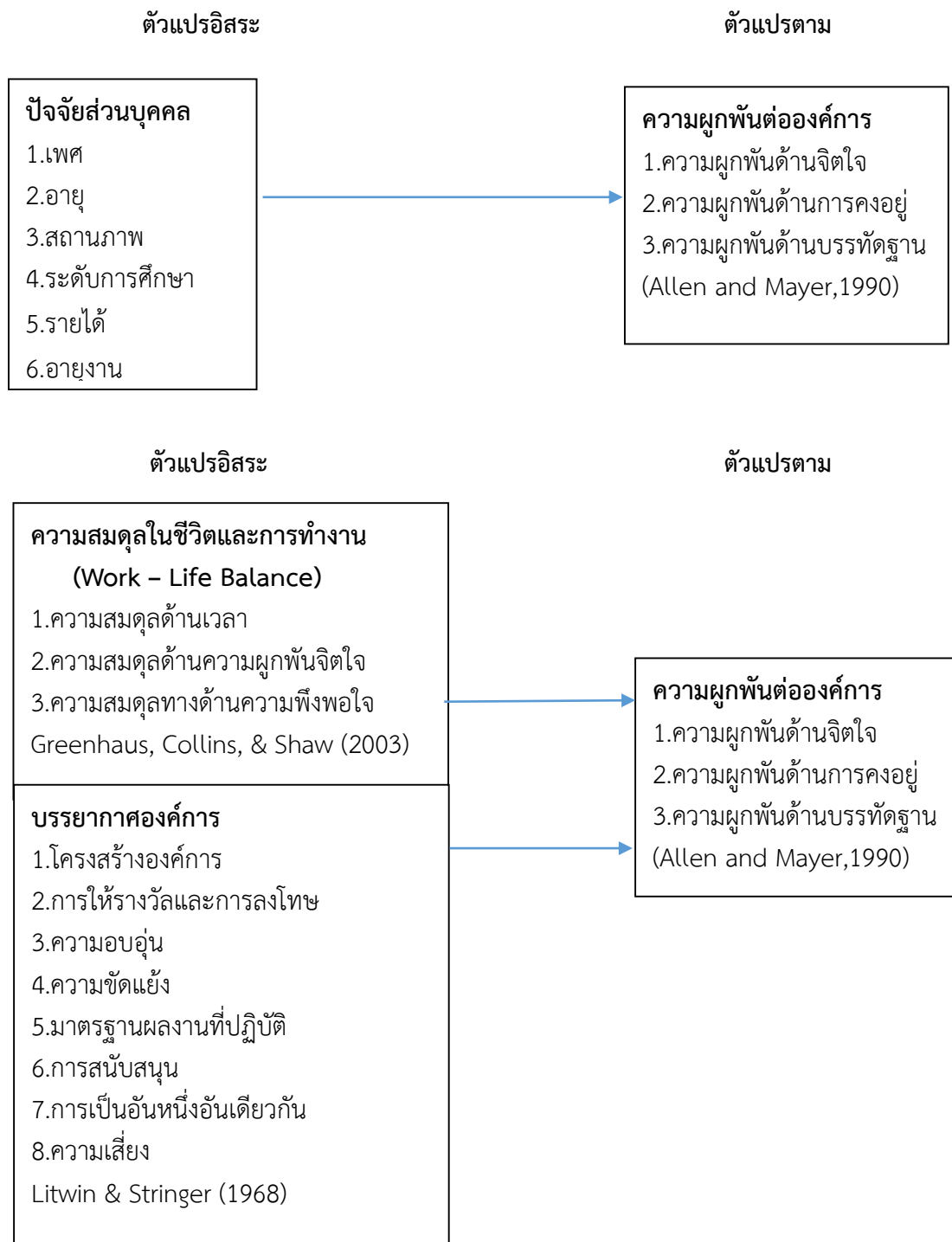
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง ความสมดุลในชีวิตและการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 เพื่อศึกษาปัจจัยความคิดเห็นแง่มุมต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันองค์กร และนำผลการศึกษาที่รวบรวมได้ไปวิเคราะห์ใช้เป็นแนวทางสร้างความผูกพันองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กรต่อไป

1.1 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ आयुงาน) แตกต่างกัน ความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากร ภาค 2 ต่างกัน

สมมติฐาน 2 ความสมดุลในชีวิตและการทำงานและบรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2

1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) Greenhaus, Collins and Shaw (2003) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงานว่ามี 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความสมดุลในด้านเวลา (Time balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรเวลาให้กับการทำงานครอบครัวหรือหน้าที่อื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม 2) ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม (Involvement balance) คือ การที่บุคคลสามารถ จัดสรรความสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัวหรือหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างลงตัว 3) ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) คือ การที่บุคคลมี ความรู้สึกพึงพอใจต่อหน้าที่การงานครอบครัวหรือหน้าที่อื่นๆ ของตนเองที่จัดสรรได้อย่างสมดุล

อาทิตยา เล็กประทุม (2563) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลอยู่กับองค์กรได้อย่างยืนยาว เพราะเมื่อบุคคลมีความสมดุลที่ดีจะทำให้เกิดความสุขทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีเวลาดูแลสุขภาพในครอบครัวและสามารถพัฒนาศักยภาพและสร้างสรรค์ ผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ ถือได้ว่าเป็นกระบวนการบริหาร จัดการระหว่างบทบาทหน้าที่และความต้องการของชีวิต รวมถึงการมีความสามารถในการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมทำให้ชีวิตเกิดดุลยภาพ หากองค์กรมีความยืดหยุ่น ในข้อกำหนดต่าง ๆ เช่น ให้งานสามารถสลับเวลาทำงานได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวหรือมีเวลาผ่อนคลายจากความเครียดในที่ทำงาน มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ เช่น การปลูกต้นไม้หรือ ติดภาพวาดบริเวณที่ทำงาน การจัดให้มีแสงสว่างที่เหมาะสมต่อการทำงานเพื่อให้เกิด ความรู้สึกสบายผ่อนคลายและลดความตึงเครียดจากการทำงานเป็นต้นการวางแผน การทำงานให้เป็นระบบมีการปรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมากกว่าการแข่งขันระหว่างบุคคล เน้นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง สมาชิกในองค์กร รวมทั้งต้องสนับสนุนทรัพยากรให้มีเพียงพอ มีการแบ่งงาน โดยเฉลี่ยความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสมและมีการวางระบบ การสอนงานโดยให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่ลดแรงกดดันในงาน มีการปรับตัวและเรียนรู้ งานได้เร็วขึ้น การไม่ให้นักงานทำงานล่วงเวลาเกินความจำเป็น การจัดสวัสดิการที่ เหมาะสมกับพนักงาน รวมทั้งควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างด้านสุขภาพกาย และจิตใจของพนักงาน เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน งานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น โดยสามารถให้ครอบครัวพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมได้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างสมาชิกในครอบครัวและองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรัก มีความผูกพัน ต่องค์กรและมีความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

สุนิสา เนาวรัตน์ (2563) บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกใน องค์การต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การแต่ละองค์การ โดยการรับรู้นั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างองค์การปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลระหว่างรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมขององค์การการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกและรับรู้จากการปฏิบัติได้โดยทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อ การตั้งใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้เสนอองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การ 9 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) คือ การมีโครงสร้าง

องค์การ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นการรับรู้ของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับการปกครองมีกฎระเบียบ ข้อบังคับมีนโยบายการบริหาร 2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การรับรู้ภาระหน้าที่และขอบเขต ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกถึงความสำเร็จของงาน รวมไปถึงความท้าทาย ในงานที่ได้รับมอบหมาย 3) ความอบอุ่น (Warmth) คือ ความรู้สึกอบอุ่นใจที่ได้จากการมีสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์การ 4)การสนับสนุน (Support) คือการได้รับการสนับสนุนของ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานในการ กังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ 5) การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) คือการให้ ความสำคัญกับการ ให้รางวัลและการลงโทษ โดยบรรยากาศที่ให้ความสำคัญ กับการให้รางวัลแทนโทษ ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จ เพราะการให้รางวัลแสดงให้เห็นถึงการ ยอมรับหรือการเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่พนักงานกระทำ ในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงถึง การไม่ ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น รวมถึงการลงโทษที่ยุติธรรม และเท่าเทียมกัน 6) ความขัดแย้ง (Conflict) คือการที่ พนักงานรู้สึก มั่นใจว่าองค์การยอมรับการ แสดงความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ โดยผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับ ฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) คือการให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยระดับ มาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ พนักงานกำหนดนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของตัวพนักงานเอง และ มีการ ตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 8) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) คือการรู้สึกว่ ตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่า ขององค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ 9) ความ เสี่ยง (Risk) คือ การยอมรับความเสี่ยงหรือความท้าทายในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานให้กับองค์กรในระดับที่ เหมาะสม ทั้งในเรื่องงบประมาณ รวมถึงความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยขอสรุป ความหมายของบรรยากาศองค์การที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ของสภาพแวดล้อมขององค์การ ที่บุคลากรสามารถเข้าใจและรับรู้ได้ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทั้งทางตรง และทางอ้อมของบุคลากรในองค์กรโดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ 9 ด้าน ของ ลิทวิน และ สตริงเจอร์ (Litwin & Stringer,1968) เนื่องจากเป็น แนวคิดที่มีการแบ่งองค์ประกอบของ บรรยากาศองค์การแยกเป็นรายด้านอย่างชัดเจน และครอบคลุมประเด็นที่สำคัญ รวมถึงเข้าใจง่ายเหมาะกับองค์การที่ ผู้วิจัยต้องการศึกษา

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

Porter วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเป็นความมุ่งมั่นของ พนักงานแสดง ถึงความตั้งใจที่พร้อมทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาทักษะและการเติบโตใน องค์การ ความผูกพันสามารถมีผลต่อผลการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์การในระยะยาว และ Marsh And Mannari พรณศิริรุฒ (2548) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการตัดสินใจทำให้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตามทฤษฎีของ Allen and Meyer ศราวุธ โภชนะสมบัติ(2559) แบ่งความผูกพันต่อองค์การ ออกเป็นด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน ดังนี้ 1) ด้านจิตใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความผูกพันทางอารมณ์และ จิตใจของผู้ปฏิบัติงาน มีความเชื่อ ความ ภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 2) ด้านการคงอยู่ เกี่ยวข้องกับความ รับผิดชอบและการมุ่งมั่นในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มี ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันในระยะยาว 3) ด้านบรรทัด ฐาน เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบและค่านิยมที่ต้องปฏิบัติตาม

. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากร คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 2,056 ราย และเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 350 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณ Taro Yamane ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 330 ตัวอย่าง และเพื่อให้เกิดความแม่นยำมากขึ้นผู้วิจัยจึงเก็บ 350 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ถูกสร้างขึ้นเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความเห็น จะใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 47 คำถาม และเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่า มีความเที่ยงตรงของเนื้อหาและครอบคลุมเนื้อหาในแต่ละด้าน ซึ่งผลการวัดค่า Item-Objective (IOC) อยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 สามารถนำไปใช้ได้ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) กับบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.907 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและอายุงาน แบบสอบถามเป็นลักษณะการตรวจสอบรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยคำถามส่วนที่ 2 - 4 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ Likert Scale โดยเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3.3 วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจแบบสอบถามแต่ละรายการ จากนั้นได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป (Statistics Package for the Social Science : SPSS for Window) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้เป็นรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลในชีวิตและการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ทำการวิเคราะห์ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร และบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตัวแปรอิสระได้แก่ ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความสมดุลด้านเวลา 2) ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ และ 3) ความสมดุลทางด้านความพึงพอใจ บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กร 2) การให้

รางวัลและการลงโทษ 3) ความอบอุ่น 4) ความขัดแย้ง 5)มาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติ 6)การสนับสนุน 7)การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ8) ความเสี่ยง ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่ 3) ด้านบรรทัดฐาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise Method ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 85.43 มี อายุ อยู่ระหว่าง อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 58.28 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 38.28 และมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.29

4.2 ผลการวิเคราะห์ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า การวิเคราะห์ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.561 โดยความสมดุลด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.575 รองลงมาคือ ความสมดุลด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.634 ส่วนความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.684 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ

จากการศึกษา พบว่า การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604 โดยบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.678 รองลงมาคือด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.738 ด้านถัดมาคือการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.716 ถัดมาคือด้านมาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.622 ถัดมาคือด้านโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.655 ถัดมาคือด้านความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.755 ถัดมาคือด้านความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.757 และบรรยากาศด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.748

4.4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์การ

การวิเคราะห์ความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.634 โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.705 รองลงมาคือความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.758 และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.821

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน) แตกต่างกัน ความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากร ภาค 2 ต่างกัน

ตารางที่ 1

สรุปผลการทดสอบความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	Independent Sample t-test	t = -2.371	.020*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุ	One way Anova	F = 3.993	.008*	ยอมรับสมมติฐาน
สถานภาพ	Independent Sample t-test	t = 1.955	.052	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	One way Anova	F = 10.850	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	One way Anova	F = 2.632	.050*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุงาน	One way Anova	F = 1.308	.267	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ที่ต่างกันความผูกพันองค์การแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การต่างกัน ส่วนบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มี สถานภาพและอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 2 ความสมดุลในชีวิตและการทำงานและบรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์การ ของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE(B)	Beta	t	Sig
1. ค่าคงที่	.154	.161		0.956	.340*
2. การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.291	.044	.329	6.599	.000*
3. ความสมดุลด้านเวลา	.193	.047	.193	4.092	.000*
4. มาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติ	.200	.051	.197	3.947	.000*
5. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ	.221	.061	.201	3.606	.000*

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสมดุลในชีวิตและการทำงานและบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา ความสมดุลด้านความพึงพอใจ บรรยากาศองค์การด้านการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันองค์การ ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ .632 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันองค์การ ของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้ร้อยละ 63.20 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยบรรยากาศองค์การด้านการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การมากที่สุด รองลงมาคือความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา

บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติ และความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจตามลำดับ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 41.80 เป็นการส่งผลจากปัจจัยอื่นที่ผู้วิจัยไม่นำมาศึกษา โดยสามารถเขียนสมการทำนายความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้ดังนี้

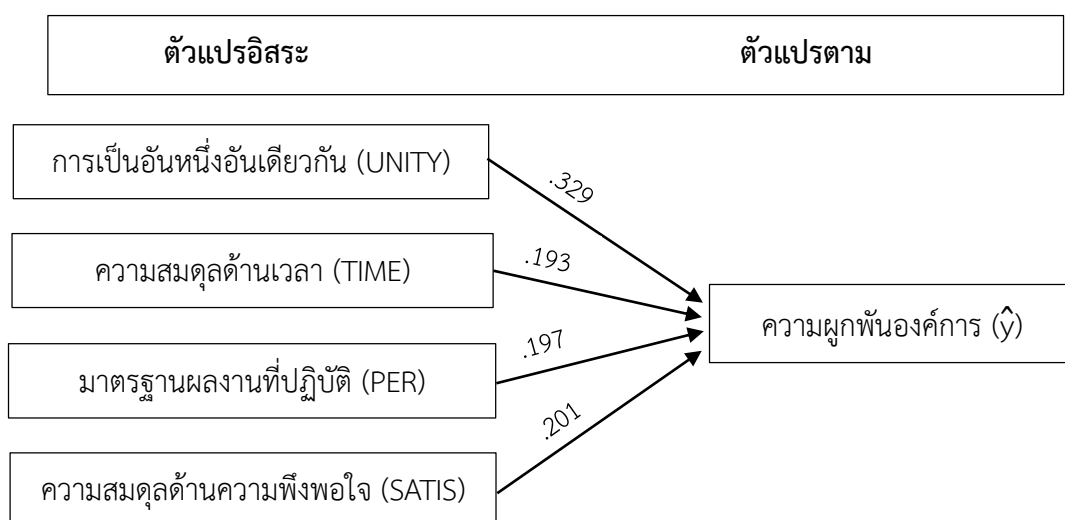
สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{y} = .154 + .291(UNITY) + .193(TIME) + .200(PER) + .221(SATIS)$$

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{y} = .329(UNITY) + .193(TIME) + .197(PER) + .201(SATIS)$$

โดยสามารถเขียนตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน

5. อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์การ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน) แตกต่างกัน ความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การต่างกัน ส่วนบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มี สถานภาพและอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

5.2 ความสมดุลในชีวิตและการทำงานและบรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ พบว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา ความสมดุลด้านความพึงพอใจ บรรยากาศองค์การด้านการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อาทิตยา เล็กประทุม (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของตามแนวคิดของ Greenhaus, Collins and Shaw (2003) กรณีศึกษา พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวม ($r = .67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 การพัฒนานโยบายเพื่อเสริมสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

ควรกำหนดแนวทางหรือมาตรการที่ช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เช่น การสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) หรือการให้วันหยุดพิเศษสำหรับการพักผ่อนและดูแลครอบครัวองค์การสามารถจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยให้พนักงานลดความเครียดจากการทำงาน เช่น โครงการดูแลสุขภาพจิต หรือกิจกรรมสร้างสมดุลของชีวิตและการทำงาน

5.3.2 การส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่เป็นมิตรและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

ปรับปรุงบรรยากาศการทำงานให้ส่งเสริมความร่วมมือและการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร ผ่านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น กิจกรรมสันทนาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการอบรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง

5.3.3 การพัฒนาแนวทางสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ

องค์กรควรใช้กลยุทธ์ที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ เช่น การให้รางวัลและการยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีควรมีระบบการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ

5.3.4 การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมด้านภาวะผู้นำ การพัฒนาความสามารถเฉพาะทาง และการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสศึกษาต่อหรือเข้าร่วมหลักสูตรอบรมที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน

5.3.5 การนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ

ควรใช้ข้อมูลจากงานวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะด้านการพัฒนาสวัสดิการและระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานองค์การสามารถนำผลการศึกษานี้ไปเป็นพื้นฐานในการออกแบบโปรแกรมสร้างความผูกพันของพนักงานในระยะยาว เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ขยายขอบเขตการศึกษา

ศึกษาบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่อื่น ๆ ทั่วประเทศ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรในหน่วยงานราชการอื่น เช่น กรมศุลกากร กรมบัญชีกลาง หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อดูความแตกต่างด้านบรรยากาศองค์การและสมดุลในชีวิตและการทำงาน

5.4.2 เพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์การ หรือ สไตล์การบริหารของผู้บริหาร ว่ามีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างไรพิจารณาปัจจัยด้าน ความเครียดจากงานและภาระหน้าที่ รวมถึงความสามารถในการจัดการเวลาของบุคลากร

5.4.3 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลาย

นอกจากการใช้แบบสอบถาม ควรเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับบุคลากรในระดับต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจมุมมองเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและความผูกพันองค์การอย่างละเอียดอาจใช้ วิธีวิจัยเชิงทดลอง (Quasi-Experimental Research) โดยทดลองปรับบรรยากาศองค์การหรือกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและการทำงาน แล้ววัดผลต่อความผูกพันองค์การ

เอกสารอ้างอิง

อาทิตยา เล็กประทุม. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,46(1),174–217.สืบค้น จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socku/article/view/241840>

มัทวัน เลิศวุฒิศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

ปรานต์ ศักดิ์เจริญเกียรติ. (2565). ปัจจัยตราสินค้านายจ้างและปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพัน องค์การของเจเนอเรชั่น Y ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).

อัคราดี ชูธนอม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

ณัฐนิชา สมฤทธิ์ สุทธินันท์พรหมสุวรรณ และไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว. (2566). ปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจ และวัฒนธรรมองค์การซึ่งมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่งใน จังหวัดพังงา. วารสารการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 5, 111-121

ศิราณี เมฆลอย. (2566). วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 5(1), 144-157

กิริชัญญา ของโพธิ์. (2565). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง). (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์)

ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

ปรานต์ ศักดิ์เจริญเกียรติ. (2565). ปัจจัยตราสินค้านายจ้างและปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพัน องค์การของเจเนอเรชั่น Y ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).

อัคราดี ชูธนอม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

Palwasha Bibi Hazrat Bilal Ashfaq Ahmad And Jawad Hussain (2020). *Effect of Remuneration on Employee Commitment: An Empirical Evidence from Hotel Industry*. Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies, 6(4), 1069-1075.

Diana, Anis Eliyana, Mukhtadi & Aisha Anwar. (2021). *Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance*. Heliyon journal, 8(1), e08685. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>

Getu Mosisa, Muktar Abadiga, Adugna Oluma & Bizuneh Wakuma. (2022). *Quality of work-life and associated factors among nurses working in Wollega zones public hospitals, West Ethiopia: A cross-sectional study*. International Journal of Africa Nursing Sciences, 17(1), 100466.

<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2022.100466>

Mateusz Trzeciak & Paulina Banasik. (2022). *Motivators Influencing the Efficiency and Commitment of Employees of Agile Teams*. Journal of Open Innovation : Technology, Market, and Complexity, 8(4), 176. <https://doi.org/10.3390/joitmc8040176>

Abraham Abebe & Atalay Assemie. (2023). *Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities*. Heliyon journal, 9(4), e15139.

<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>