

# คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร

## Quality of Work Life Affecting Organizational Engagement of Revenue Office Officers in Bangkok

นภัสกร ทองไชยศรี<sup>1</sup>, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรไท ชั่วเจริญ<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร (4) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test, One-Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

---

1. นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
2. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

## **ABSTRACT**

The objectives of this research are (1) to study the personal factors of revenue office officers in the Bangkok metropolitan area, (2) to investigate the work-life quality of revenue office officers in the Bangkok metropolitan area, (3) to examine the organizational engagement of revenue office officers in the Bangkok metropolitan area, (4) to compare the level of organizational engagement of revenue office officers in the Bangkok metropolitan area based on personal factors, and (5) to explore how work-life quality influences the organizational engagement of revenue office officers in the Bangkok metropolitan area. The data will be collected using a questionnaire from a sample group of 375 revenue office officers. The statistical analyses employed in the study will include t-tests, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The study found that the overall level of organizational engagement of revenue office officers in the Bangkok metropolitan area is moderate. When comparing the level of organizational engagement based on personal factors, significant differences were observed among revenue office officers with different genders, ages, marital statuses, job positions, incomes, and lengths of service, at a significance level of 0.05. Additionally, work-life quality significantly influenced the organizational engagement of revenue office officers in the Bangkok metropolitan area, with a significance level of 0.05

Keywords: Work-Life Quality, Organizational Commitment

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรที่มีศักยภาพคือองค์กรที่เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายที่กำหนดให้ได้ นั้น องค์กรต้องรู้จักการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนทำงานเพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง เมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของเจ้าหน้าที่ ทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากร ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 3 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร
- 4 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 5 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานของการวิจัย

- 1 เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น 2 ตัวแปร ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงาน (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประชากรกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 375 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 5,555 คน (ที่มา : ระบบงานกรมสรรพากร)

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา เดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม 2566

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings 1985: 199-200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและตรงกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม

2. สถานะที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานะที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เป็นอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของปฏิบัติงาน (Development Of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานที่ทำงานมีความอบอุ่นเอื้ออาทร ไม่มีการแบ่งแยกเป็นกลุ่ม มีบรรยากาศของความเป็นมิตร ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาส่วนตัว มีช่วงเวลาที่ได้อ่อนคลายและคลายเครียดจากหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

สเตียร์ Steers (1977) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

อิสรากรณ์ รัตนคช (2551) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นภาวะจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงาน เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ การมีความรู้สึกเกี่ยวพันอย่างสูงต่อองค์กร การมีความจงรักภักดีและการยังคงอยู่กับองค์กร

## วิธีการดำเนินวิจัย

### ประชากรตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Yamane ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามีความเพียงพอจะใช้เป็นตัวแทนของประชากร

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1 หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลตรวจสอบมาคำนวณหาดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (item Objective Congruence Index) : IOC โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ

2 หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 40 คน สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ได้เท่ากับ 0.958 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.80) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจาก 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1 ข้อมูลทุติยภูมิ คือ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือตำรา เอกสารต่าง ๆ รวมถึงการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง และแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการต่างๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเว็บไซต์สำนักงานสรรพากร เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการศึกษา

2 ข้อมูลปฐมภูมิ คือ ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมโดยการแจกแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 สถิติเชิงพรรณนา อธิบายลักษณะของข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ของแบบสอบถามได้ดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

2 สถิติเชิงอนุมาน

2.1 การทดสอบ (t - test) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม

2.2 การทดสอบ (F - test) ใช้ทดสอบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One – Way - ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ซึ่งมีตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไปหากพบความแตกต่างจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 375 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 56.53 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 มีสถานภาพโสด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 49.07 มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 35.73 และมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าเทียบเท่า 5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00

ผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมที่มีด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ทั้งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

### การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	-3.17*	0.00	แตกต่างกัน
อายุ	3.19*	0.02	แตกต่างกัน
สถานภาพ	16.74*	0.00	แตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	11.98*	0.00	แตกต่างกัน
รายได้	5.24*	0.00	แตกต่างกัน
ระยะเวลาการทำงาน	11.08*	0.00	แตกต่างกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติการวิเคราะห์ (t - test) สำหรับตัวแปรด้านเพศ และใช้สถิติการวิเคราะห์ F - test (One - Way - ANOVA) สำหรับตัวแปรด้าน อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	$\beta$	t	Sig.
(Constant)	0.60	0.14		4.31*	0.00
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.08	0.03	0.10	2.54*	0.01
2. ด้านสภาพการทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	0.12	0.03	0.17	4.09*	0.00
3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	0.09	0.03	0.12	2.92*	0.00
4. ด้านความก้าวหน้า	0.10	0.03	0.12	2.96*	0.00
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	0.10	0.03	0.15	3.45*	0.00
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	0.14	0.03	0.20	4.79*	0.00
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	0.04	0.03	0.05	1.22	0.22
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.15	0.03	0.22	5.19*	0.00

R = 0.72 R<sup>2</sup> = 0.52 Adj R<sup>2</sup> = 0.51 F = 49.51\* Sig = 0.00 Durbin-Watson = 1.91

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.72 แสดงว่าตัวแปรตามและตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 52 Adj R<sup>2</sup> = 0.51 โดยอีกร้อยละ 48 มีสาเหตุมาจากปัจจัยอื่นๆ ส่วนค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.91 นั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ถือว่าตัวแปรมีความเป็นอิสระต่อกัน Autocorrelation

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ความผูกพันต่อองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน							
	ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	ด้านความก้าวหน้า	ด้านสังคมสัมพันธ์	ด้านลักษณะการบริหารงาน	ด้านภาวะอิสระจากงาน	ด้านความภูมิใจในองค์กร
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร	X	√	√	X	√	√	X	√
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	√	√	√	X	√	√	X	√
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	X	√	X	√	X	√	√	√

หมายเหตุ เครื่องหมาย √ หมายถึง ส่งผลต่อ

เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่ส่งผลต่อ

### อภิปรายผล

ผลการศึกษา เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า

1. เพศ : แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวณัฐพรรณ ชาญชัยธรรม (2560)

2. อายุ : แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวลลิตา จันทร์งาม (2559)

3. สถานภาพ : ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฎ แน่นหนา (2563)

4. ตำแหน่งงาน : ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561)

5. รายได้ : ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นกัศสร พรหมเขียว (2565)

6. ระยะเวลาการทำงาน : ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวลลิตา จันทรงาม (2559)

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและด้านสังคมสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านภาวะอิสระจากงาน มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561)

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สำนักงานสรรพากร ควรให้ความสำคัญในการเพิ่มสวัสดิการกับเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าอายุของเจ้าหน้าที่มีความสำคัญต่อความทุ่มเทของการปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกช่วงอายุ

เนื่องจากความเต็มใจและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้บริการที่ดีกับผู้มาใช้บริการ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. สำหรับการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างเช่น ความสุขในการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างแท้จริง และองค์กรจะได้นำไปปรับปรุงในการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องกลุ่มประชากร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกรมสรรพากรทุกภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลของทั้งองค์กรไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### เอกสารอ้างอิง

กรกฎ แน่นหนา. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. สารนิพนธ์.

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ณัฐพรธ ชาญชัยกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน).

คันคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกริก.

นภัตสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระ. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). รายงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

เอกลักษณ์ ชมพูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิล พาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.

Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). "Organization Development and Change3d ed". Minnesota: West Publishing.

Steers, R.M., (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." Administrative

