

**ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์
ในเขตกรุงเทพมหานคร**

**Work happiness that affects organizational commitment of personnel
of the Treasury Department in Bangkok**

ชื่นชม สายทอง

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 5) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้เป็นเชิงปริมาณ ซึ่งมีรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูลในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 251 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติโดยใช้ค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่า t test ค่า F test และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จากการวิจัยพบว่า ระดับเงินเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) ผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยของส่วนความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีโอกาสที่จะเป็นไปตามสมมติฐาน ร้อยละ 63 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความรักในงาน ด้านสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงคุณภาพการทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานครต่อไป

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ผูกพันต่อองค์กร, กรมธนารักษ์

ABSTRACT

The research has the objectives 1) to study personal factors of the Treasury Department's staffs within Bangkok area, 2) to study the happiness of personnel working at aforementioned organization, 3) to study the organizational commitment of personnel, 4) to compare the organizational commitment classified according to personal factors, and 5) to study the happiness at work which affects the organizational commitment of personnel of the Treasury Department within stated area. This research is a quantitative and is formatted as survey research by using the questionnaires as a tool to collect sample data. The sample group of this research are 251 personnel of the Treasury Department in Bangkok, therefrom the data are analyzed by descriptive statistics method. For example, frequency distribution, percentage calculation, mean value analyzation, standard deviation calculation, and statistical analysis using inferential statistics, such as T-test, F-test, and multiple regression analysis.

The results of the research found that 1) hypothesis 1: personnel of the Treasury Department in Bangkok who have different personal factors lead to variety of organizational commitments. It was found that the differences of revenue levels significantly affect personnel's organizational commitments by statistically 0.05 level. Furthermore, 2) result according to hypothesis 2, happiness affects personnel's organizational commitments. According to the hypothesis, the research found that there is a 63% possibility that factors affect work happiness personal commitment of the Treasury Department's personnel in Bangkok, which are work passion, accomplishment, and being accepted by statistically 0.05 level. The results of this research can be used as a guideline to improve working quality to build continued bond with the organization of the Treasury Department personnel in Bangkok.

Keywords: work happiness, organizational commitments, the Treasury Department

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นส่วนสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดรายได้ นำมาตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย รวมถึงปัจจัยด้านอื่นๆ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มประสบการณ์ เป็นโอกาสแสดงออกถึงความสามารถ เข้าวปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจในชีวิต (ผจญ เถลิงสาร, 2555) ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรง การธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ท้าทาย องค์กรที่ประสบความสำเร็จต่างตระหนักดีว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เปรียบเสมือนหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อน นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น ความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่องค์กรไม่ควรมองข้าม เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดความประสบความสำเร็จ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า “ความสุขนำไปสู่ความสำเร็จ” อย่างแท้จริง (ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข, 2559)

โดยที่กรมธนารักษ์ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหัวใจหลักที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ก็จะสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความทุ่มเทเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย องค์กรเกิดการพัฒนา และยังส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และยังเป็นการลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้อีกด้วย

ดังนั้น ผู้ทำการวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา และปรับปรุงแผนงาน หรือนโยบายเกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ที่จะนำไปสู่การเกิดก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ (1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (2) ด้านความรักในงาน (3) ด้านความสำเร็จในงาน และ (4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามแนวคิดของ (Manion, 2003)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ (1) ด้านจิตใจ (2) ด้านการคงอยู่ และ (3) ด้านบรรทัดฐาน ตามแนวคิดของ (Meyer and Allen, 1990)

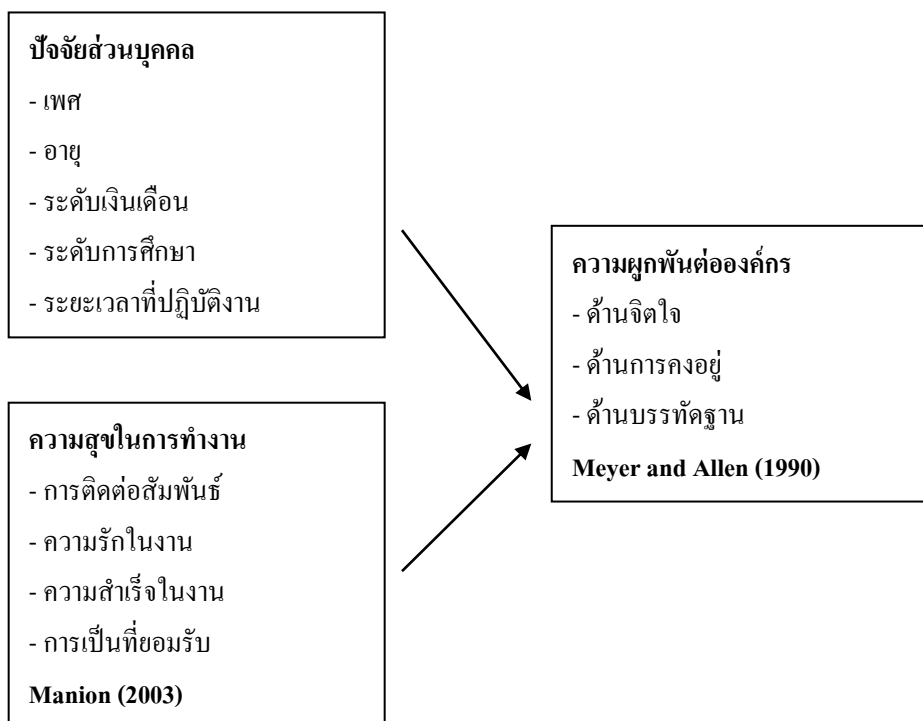
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการ ของกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 670 คน (ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567) กลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ โดยวิธี Taro Yamane ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ รวมเรียกว่าการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น

กรอบแนวคิดของการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความสุขในการทำงาน Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความรักในงาน คือ ความรู้สึกรัก ความรู้สึกผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก และภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ด้านความสำเร็จในงาน คือ การรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อทำให้งานสำเร็จ
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ คือ การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณค่าได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของตนที่ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร Allen and Meyer (1990) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติ เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้อง เต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานที่ดี และจะทำงานกับองค์กรต่อไป
2. ด้านการคงอยู่ เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูง จะทำงานองค์กรต่อไป เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม
3. ด้านบรรทัดฐาน เกิดจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์กรต่อไป แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูง จะรู้สึกว่าควรจะทำงานกับองค์กรต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์ชนก เกียรติธรรมคุณ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 คือ ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง และความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เช่นกัน คือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยทั้ง 4 ด้าน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับที่สูง

ฉันทนิชา ขยายแย้ม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในที่ทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจมีความเห็นเกี่ยวกับความเครียดในที่ทำงาน ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รวมถึงมีความเห็นเกี่ยวกับความเครียดในที่ทำงานอีก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในระดับความเห็นด้วยน้อย 2) ข้าราชการตำรวจมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย และในส่วนของความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเพื่อองค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีระดับความเห็นด้วยมาก และ 3) ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมชนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 670 คน (ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 251 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 2 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ 2. ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมชนารักษ์ ส่วนที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชนารักษ์ ส่วนที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชนารักษ์

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามแก่อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและความถูกต้องของเนื้อหา จากผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และมีค่า IOC เฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้ จากนั้นค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) เท่ากับ 0.968 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธี Independent t-test และ F test หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least-Significant Different (LSD) และสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่มากที่สุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	182.00	72.51
อายุ	31 - 40 ปี	117.00	46.61
ระดับเงินเดือน	10,000 - 20,000 บาท	149.00	59.36
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	167.00	66.53
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ตั้งแต่ 1 ปี - 4 ปี	97.00	38.64

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 117 คน ระดับเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 149 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 167 คน และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปี - 4 ปี จำนวน 97 คน

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน (n = 251)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.16	0.66	มาก
2. ด้านความรักในงาน	4.28	0.57	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.20	0.61	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.07	0.62	มาก
รวม	4.18	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร (n = 251)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านจิตใจ	4.12	0.60	มาก
2. ด้านการคงอยู่	3.98	0.57	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.07	0.64	มาก
รวม	4.06	0.53	มาก

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 69)		หญิง (n = 182)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านจิตใจ	4.10	0.65	4.13	0.58	-0.39	0.70
2. ด้านการคงอยู่	3.97	0.65	3.98	0.54	-0.06	0.95
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.99	0.65	4.10	0.63	-1.22	0.22
ภาพรวม	4.02	0.58	4.07	0.51	-0.66	0.51

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง (SS)	องศาอิสระ (df)	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (MS)	F	Sig.
1. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.90	0.90	0.30	0.84	0.48
	ภายในกลุ่ม	89.16	89.16	0.36		
	รวม	90.06	90.06			
2. ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	0.30	0.30	0.10	0.30	0.82
	ภายในกลุ่ม	82.20	82.20	0.33		
	รวม	82.50	82.50			

ตารางที่ 5 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง (SS)	องศาอิสระ (df)	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (MS)	F	Sig.
3. ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	4.74	4.74	1.58	4.02	0.01 [*]
	ภายในกลุ่ม	97.12	97.12	0.39		
	รวม	101.86	101.86			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.13	1.13	0.38	1.37	0.25
	ภายในกลุ่ม	68.33	68.33	0.28		
	รวม	69.46	69.46			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับเงินเดือน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง (SS)	องศาอิสระ (df)	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (MS)	F	Sig.
1. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.78	4.00	0.44	1.24	0.30
	ภายในกลุ่ม	88.28	246.00	0.36		
	รวม	90.06	250.00			
2. ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	4.15	4.00	1.04	3.26	0.01 [*]
	ภายในกลุ่ม	78.35	246.00	0.32		
	รวม	82.50	250.00			
3. ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.86	4.00	0.96	2.42	0.05 [*]
	ภายในกลุ่ม	98.00	246.00	0.40		
	รวม	101.86	250.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.97	4.00	0.74	2.75	0.03 [*]
	ภายในกลุ่ม	66.49	246.00	0.27		
	รวม	69.46	250.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนด้านจิตใจ พบว่ามีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง (SS)	องศาอิสระ (df)	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (MS)	F	Sig.
1. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.29	4.00	0.57	1.61	0.17
	ภายในกลุ่ม	87.77	246.00	0.36		
	รวม	90.06	250.00			
2. ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	3.58	4.00	0.89	2.79	0.03*
	ภายในกลุ่ม	78.93	246.00	0.32		
	รวม	82.50	250.00			
3. ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.31	4.00	0.83	2.07	0.09
	ภายในกลุ่ม	98.55	246.00	0.40		
	รวม	101.86	250.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.52	4.00	0.63	2.31	0.06
	ภายในกลุ่ม	66.94	246.00	0.27		
	รวม	69.46	250.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง (SS)	องศาอิสระ (df)	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (MS)	F	Sig.
1. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.05	4.00	0.51	1.43	0.22
	ภายในกลุ่ม	88.01	246.00	0.36		
	รวม	90.06	250.00			
2. ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.47	4.00	0.37	1.12	0.35
	ภายในกลุ่ม	81.03	246.00	0.33		
	รวม	82.50	250.00			
3. ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	4.34	4.00	1.08	2.74	0.03*
	ภายในกลุ่ม	97.52	246.00	0.40		
	รวม	101.86	250.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.11	4.00	0.53	1.93	0.11
	ภายในกลุ่ม	67.35	246.00	0.27		
	รวม	69.46	250.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 9 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปร โดยรวมของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients					
	B	Std. Error	Beta					
ค่าคงที่	0.68	0.17			3.99	0.00		
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	-0.04	0.04	-0.04		-0.84	0.40	0.54	1.85
ด้านความรักในงาน	0.37	0.06	0.40		6.73	0.00*	0.42	2.38
ด้านความสำเร็จในงาน	0.26	0.05	0.30		5.03	0.00*	0.42	2.38
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.21	0.04	0.24		4.62	0.00*	0.55	1.83
R	0.79							
R Square	0.63							
Adjusted R Square	0.62							
F-ratio	103.42	0.00*						
Std. error of the Estimate	0.32							
Durbin-Watson		1.80						
ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่าความสุขในการทำงานอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ได้ถูกต้องร้อยละ 63 โดยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ยกเว้นด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร พรหมเจริญ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ การวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ

อิทธิพงษ์ อินทุง (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร การวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือนของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น จะพบว่ามีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิชา ขยายแยม (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ในที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ การวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

การจากศึกษางานวิจัยทั้ง 3 งานที่ได้กล่าวมาข้างต้น พบว่ามีผลการวิจัยด้านหนึ่งที่มีความสอดคล้องกัน คือ บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Vanderschuere and Birdsall, C. (2019) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การจัดการความหลากหลายที่สามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานแก่ทหารผ่านศึกของรัฐบาลกลาง การวิจัยนี้พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายที่เป็นธรรมและมีประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น ในพนักงานที่มีประสบการณ์ และงานวิจัยของ Subharwal (2014) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาด้านองค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐในรัฐเท็กซัส พบว่าการบริหารที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มักจะเป็นองค์กรที่มีผลผลิตดี แสดงให้เห็นว่าเงินหรือค่าตอบแทน ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจทำงานในหน่วยงานแต่ละแห่ง ประกอบกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยังนานมากขึ้น ระดับเงินเดือนก็ยิ่งสูงขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรยังมีมากขึ้น บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกัน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ สุขปรม (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย การวิจัยนี้พบว่า ความสุขในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ การวิจัยนี้พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

ในระดับสูง คือถ้าพนักงานมีปัจจัยทั้ง 4 ด้านเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับที่สูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Abdulwahab S. Bin Shmailan (2015) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน การวิจัยนี้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ อีกทั้งงานวิจัยของ ธวัชชัย ช่างสัน (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้คุณลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัด นครสวรรค์ จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์กร ด้านประสบการณ์ ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความรู้สึกลึก และด้านการคงอยู่ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการเป็นที่ยอมรับ ในหัวข้อการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรมีวิธีการประเมินผลการทำงานแบบเปิดโอกาสให้บุคคลรอบตัว ร่วมประเมินข้อมูล ให้ความคิดเห็น มุมมองเกี่ยวกับพฤติกรรม ทักษะ และประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้ผู้ถูกประเมิน เข้าใจตนเองได้อย่างรอบด้าน รับรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี

1.2 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ในหัวข้อเพื่อนร่วมงานสามารถรับฟังและให้คำปรึกษาท่านได้ องค์กรควรมีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ภายใน เช่น กีฬาสามัคคีสัมพันธ์ โครงการฝึกอบรม การประกวด แข่งขันทางวิชาการ ฯลฯ เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะทำให้แต่ละบุคคลมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ทักษะ และความสามารถ เพื่อที่องค์กรจะได้นำสิ่งที่บุคลากรต้องการมาปรับปรุงในกระบวนการปฏิบัติงาน ให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งกิจกรรมเหล่านี้จะส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอีกด้วย

1.3 ด้านความสำเร็จในงาน ในหัวข้อท่านมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีการ มอบหมายงานที่ท้าทาย หรือมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะฝีมือ รอบด้าน เพิ่มความผูกพันกับงานที่ปฏิบัติ และเกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการกำหนด ตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อเป็นการมอบหมายรางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีตามที่ตั้งไว้

1.4 ด้านความรักในงาน ในหัวข้อท่านมีความรักและผูกพันในงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรมีการ คำนึงถึงสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในผลประโยชน์ ที่ได้รับ จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี เกิดความภาคภูมิใจและก่อให้เกิดความรักในการปฏิบัติงานได้

2. ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ด้านการคงอยู่ ในหัวข้อเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมและเพียงพอ ต่อความต้องการ องค์กรควรพิจารณาสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานกับองค์กรได้นานขึ้น ไม่ว่าจะเป็น ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น การเบิกค่าเช่าบ้าน สิทธิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าทำงานล่วงเวลา การแจกชุดทำงานเครื่องแบบ ฯลฯ ดังนั้น เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่ได้รับ จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นพร้อมที่จะปฏิบัติให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านบรรทัดฐาน ในหัวข้อการยินดีทำงานที่ได้รับมอบหมาย แม้ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ องค์กรควรมีการปลูกฝังวัฒนธรรมที่ดีและส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และไม่ได้ได้รับมอบหมาย ให้บุคลากรเห็นถึงโอกาสในความก้าวหน้า และคุณค่าในการปฏิบัติงานที่แท้จริง

2.3 ด้านจิตใจ ในหัวข้อท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่านและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน องค์กรควรมีการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยมีการสื่อสารความต้องการขององค์กร ให้บุคลากรทราบ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่า ผลตอบรับในงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะเมื่อบุคลากรรับรู้ถึงคุณค่างาน ก็จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลงานออกมาดี ส่งผลดีต่อตนเองและองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอให้ข้อเสนอแนะให้ผู้สนใจวิจัยต่อยอดในประเด็น ดังนี้

1. จากการศึกษางานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นความคิดเห็นเฉพาะบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรภายนอกเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ ผลการวิจัยที่ครอบคลุม และสามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรได้จริง

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานเพิ่มเติม เช่น ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพบุคลากร ฯลฯ เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยตัวใดบ้างที่มีผลต่อความสุขและความผูกพัน ต่อองค์กร

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระ ในเรื่องระดับเงินเดือนเพิ่มเติม เนื่องจากบุคลากรมีความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบว่าระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมากขึ้น บุคลากรจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานอย่างไร

บรรณานุกรม

กรมธนารักษ์. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2567, จาก <https://www.treasury.go.th/>

นายขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมธนารักษ์ (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : กรมธนารักษ์.

- จิระภา สมักรพงษ์. (2564). องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฉันทก กล่อมจิต. (2564). ผลกระทบของการบริหารความหลากหลายของบุคลากร ประสิทธิภาพของทีมงานกับความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน และเจตนาการลาออกของบุคลากรองค์การมหาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐนิชา ขยายแยม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย ช่างสัน. (2560). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ผจญ เฉลิมสาร (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2567,
จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewID=12168&Key=news_research.
- พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ยศพร ปัญมะวัตต์. (2561). ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำบริษัท แจ่มใสพับลิชชิง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ (รายงานการวิจัย). นนทบุรี : กรมควบคุมโรค.
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2559). ROI ขององค์กรที่มีความสุข. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2567
จาก www.bankokbiznews.com/blog/detail/636660
- อิทธิพงษ์ อินทยุ. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to origination. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Manion, J. (2003) joy at Work: As Experienced, As Expressed. *Doctor of Philosophy in Human and Organizational System*. University of Michigan.