

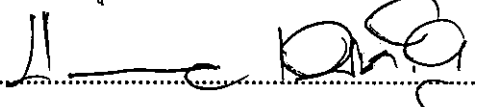
ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานสรรพากรภาค 7

สมฤดี นวลศรีใส


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กุมภาพันธ์ 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

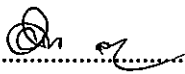
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สมฤดี นวลศรีใส ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.นพดล เดชประเสริฐ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



..... ประธาน
(ดร.นพดล เดชประเสริฐ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบด)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)


..... กรรมการ
(ดร.วิษระ ยาคูณ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่..... 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจากหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.นพดล เศษประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ดร.วัชระ ยาคูณ ประธานสอบ รศ.ดร.อิสระ สุวรรณบด กรรมการสอบ และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ทุกท่านได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ณ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์นันทบุรีในความเมตตาของทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งบิดาและมารดาที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านต่าง ๆ รวมทั้งกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ด้วยดีมาตลอด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สมฤดี นวลศรีไส

56720009: สาขาวิชา: การจัดการสาธารณะ; บธ.ม. (การจัดการสาธารณะ)

คำสำคัญ: ความสุข/คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ สำนักงานสรรพากร
ภาค 7

สมฤดี นวลศรีใส: ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 (HAPPINESS AND QUALITY OF WORK LIFE
AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF STAFF IN REGIONAL REVENUE
OFFICE 7) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: นพดล เดชประเสริฐ, บธ.ด. 91 หน้า. ปี 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ความสุขในการ
ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
สรรพากรภาค 7 และ 3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ลักษณะการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสำรวจ
แบบวัดครั้งเดียวและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ได้แก่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ตาก สุโขทัย
อุตรดิตถ์ พิษณุโลก กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ จำนวน 330 คน สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD), Independent sample
t-test, One-way ANOVA F-test วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 57.3 มีช่วงอายุระหว่าง
31-39 ปี ร้อยละ 23.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 40.0 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ ร้อยละ
30.0 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 23.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุข
ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยรวมทั้ง 6 ด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก
ได้แก่ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้ามีความสำคัญเป็นอันดับแรก องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน โดยรวมทั้ง 8 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนา
ศักยภาพ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7
โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ
พยายามเพื่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอันดับแรก ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อ
ความผูกพันต่อบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 อยู่ในระดับมาก

56720009: MAJOR: PUBLIC MANAGEMENT; M.B.A. (PUBLIC MANAGEMENT)
KEYWORDS: HAPPINESS/ QUALITY OF WORK LIFE/ REGIONAL REVENUE OFFICE 7
SOMRUDEE NUANSRISAI: HAPPINESS AND QUALITY OF WORK LIFE
AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF STAFF IN REGIONAL REVENUE
OFFICE 7. ADVISOR: NOPPADON DEJPRASERT, D.B.A. 91 P. 2015.

The research attempts 1. to study demographic characteristics, happiness at work, quality of work life, organizational commitment of staff in Regional Revenue Office 7, 2. to study happiness at work affecting organizational commitment of staff in Regional Revenue Office 7 and 3. to study quality of work life affecting organizational commitment of staff in Regional Revenue Office 7. This study was quantitative research using One Shot Case Study and questionnaire as research tools to collect the data. The subjects were 330 staff in Regional Revenue Office 7 from Tak, Sukhothai, Uttaradit, Phitsanulok, Kamphaeng Phet , Phichit, Phetchabun, Nakhon Sawan. The statistics to analyze the data were frequency, percentage, average (\bar{X}), standard deviation (SD), Independent Sample t-test, One-way ANOVA F-test via the use of Statistical Package.

The findings reveal that the majority of the subjects were female (57.3%), were between 31-39 years old (23.3%), obtained bachelor degree (40.0%), were government officials (30.0%), and earned the average monthly income of 20,001-25,000 baht (23.3%). The analysis on the happiness at workplace of staff in Regional Revenue Office 7 in all six dimensions shows that they were at high level in overall with the security and advancement in the first rank. The study on eight aspects of quality of work life shows that they were also at the high level with opportunity of potential development in the first rank. In addition, the study on organizational commitment toward Regional Revenue Office 7 in all three factors shows that they were at the high level whilst willingness to do work performance for the organization in the first rank. In conclusion, the happiness and quality of work life had an influence on organizational commitment of staff in Regional Revenue Office 7 at the high level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	13
ความเป็นมาและความสำคัญกรมสรรพากร.....	16
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	27
วิธีการเก็บข้อมูล.....	29
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	29
ลักษณะของแบบสอบถาม.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล.....	33
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	33
4 ผลการวิจัย.....	35
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน.....	61
การทดสอบสมมติฐาน.....	78
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
ลักษณะการวิจัย.....	80
สรุปผลการวิจัย.....	81
อภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	91

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 อัตรากำลังข้าราชการ สำนักงานสรรพากรภาค 7 ณ วันที่ 20 เมษายน 2558.....	22
3-1 รายละเอียดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	28
4-1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน	36
4-2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน	37
4-3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาที่ แตกต่างกัน.....	37
4-4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งที่ แตกต่างกัน.....	38
4-5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน ที่แตกต่างกัน.....	38
4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน สรรพากรภาค 7 โดยภาพรวม.....	39
4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน สรรพากรภาค 7 ด้านลักษณะงาน.....	40
4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน สรรพากรภาค 7 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า.....	41
4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน สรรพากรภาค 7 ด้านเพื่อนร่วมงาน.....	42
4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน สรรพากรภาค 7 ด้านผู้บังคับบัญชา.....	43
4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน สรรพากรภาค 7 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	45
4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน สรรพากรภาค 7 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก.....	46

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยภาพรวม.....	48
4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	49
4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ.....	50
4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ.....	51
4-17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง.....	52
4-18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน.....	53
4-19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านลักษณะการบริหาร.....	54
4-20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว.....	55
4-21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม.....	56
4-22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงาน สรรพากรภาค 7 โดยภาพรวม.....	57
4-23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงาน สรรพากรภาค 7 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงาน สรรพากรภาค 7 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร.....	59
4-25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงาน สรรพากรภาค 7 ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร.....	61
4-26 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน.....	62
4-27 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน.....	63
4-28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7.....	63
4-29 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน.....	65
4-30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7.....	66
4-31 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน.....	67
4-32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7.....	67
4-33 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่าง กัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่าง กัน.....	69
4-34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7.....	69
4-35 ทดสอบความสุขในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน สรรพากรภาค 7 ในภาพรวมแตกต่างกัน.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-36 ทดสอบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ในภาพรวมแตกต่างกัน.....	75
4-37 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	78

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1-1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2-1	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม.....	18
2-2	โครงสร้างการบริหาร.....	20

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรในองค์การจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี รวมถึงความสุขในการทำงานที่ดีด้วยเช่นกัน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์การ ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อองค์การ กล่าวคือ หากองค์การที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยจะทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์การเพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์การมากยิ่งขึ้น

กรมสรรพากร มีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีอากรจากฐานรายได้และฐานการบริโภคภายในประเทศตามประมวลรัษฎากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นรายได้ให้รัฐบาลนำมาใช้พัฒนาประเทศ ได้แก่ ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีเงินได้ปิโตรเลียม ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพสามิต อากรแสตมป์ และภาษีอากรอื่น ๆ และรายได้อื่น ๆ นอกจากนั้นยังพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย และระบบการบริหารจัดเก็บภาษีเพื่อส่งเสริมการออม การลงทุนและการแข่งขันในการผลิตและการส่งออกกับต่างประเทศ ตลอดจนสร้างความเป็นธรรมในการกระจายรายได้ และเสริมสร้างความสมัครใจในการเสียภาษี และยังทำความตกลงระหว่างประเทศเพื่อจัดการเก็บภาษีซ้ำซ้อนระหว่างกัน เพื่อสนับสนุนการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ โดยงานต่าง ๆ เหล่านี้ จะสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นอย่างมาก เพราะประสบการณ์ในการทำงานที่สั่งสมอย่างยาวนานจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ได้แก่ สรรพากรพื้นที่จังหวัดตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ และนครสวรรค์ กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ เนื่องจากองค์การกำลังเข้าสู่ภาวะเกษียณอายุราชการของบุคลากร ทั้งบุคลากรผู้เกษียณอายุตามกำหนดระยะเวลาแต่ละปี โดยองค์การมิได้รับอัตรากำลังกลับคืนมา และผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยสมัครใจ ซึ่งผู้เกษียณอายุกลุ่มหลังถือเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงาน สามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การได้อีกยาวนาน การขาดแคลนอัตรากำลังผู้มีความชำนาญงานในเวลาอันไม่เหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อ

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติการกิจของสำนักงานสรรพากร ภาค 7 จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานสรรพากร ภาค 7 จะต้องรักษาอัตราค่าจ้างให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานสรรพากร ภาค 7 จึงต้องมีมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต้องการละทิ้งองค์กรไป ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร สามารถทำได้หลายแนวทาง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถทำได้ง่าย หากบุคลากรรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน ย่อมปรารถนาอยู่ในองค์กรต่อไป

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้ศึกษามีความต้องการทราบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานใดบ้างที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำปัจจัยเหล่านั้น มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้าง และเพิ่มพูนให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกของบุคลากร และทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถในที่สุด

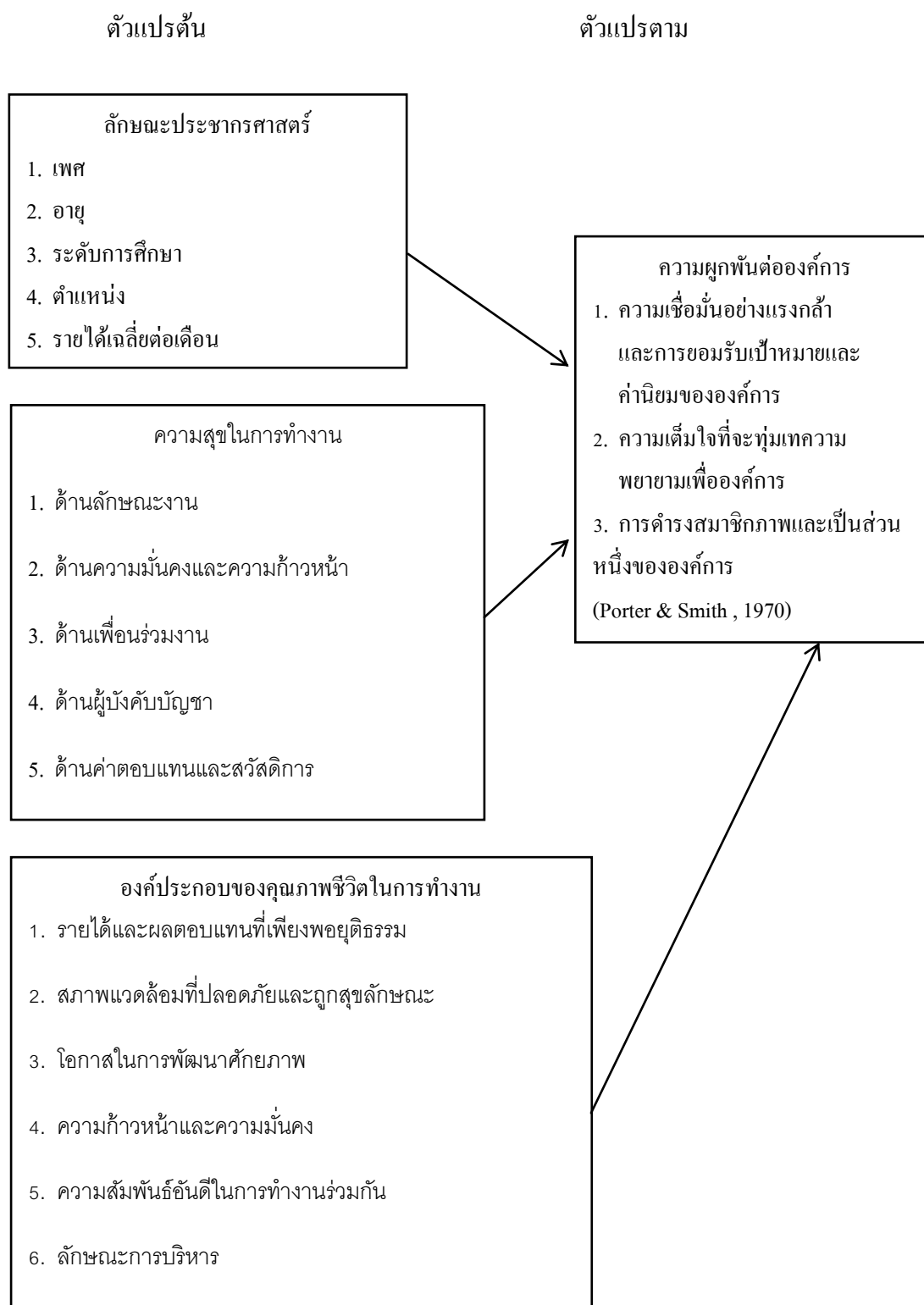
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน
2. ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7
3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบลักษณะประชากรศาสตร์ ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7
2. ทำให้ทราบถึงความสุขในการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7
3. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษา ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 มีขอบเขตการวิจัย 3 ด้าน ดังนี้
ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเกี่ยวกับ

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ความสุขในการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม
4. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาคือ บุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ได้แก่ สรรพากรพื้นที่ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ และนครสวรรค์

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่าง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับของความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่บุคลากร ได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่จะทำให้สุขภาพไม่ดี ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง โอกาสที่บุคลากรได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ กิจกรรมหรืองานที่บุคลากรปฏิบัติเกี่ยวกับการทำประโยชน์ต่อสังคม ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคม การได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความพยายามอย่างแรงกล้า

ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวข้องยึดติดทางใจไม่ว่าจะเป็นความรักความหลงหรือความโกรธเกลียด หรืออาจจะเป็นความสุข ความเป็นอิสระ หรือความทุกข์ เมื่อความผูกพันเป็นความรักก็จะรู้สึกเป็นห่วงทำให้เกิดความทุกข์ใจ

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรของตนว่ามีคุณค่า มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การทุ่มเทให้กับงาน ด้วยกำลังกาย กำลังใจ ให้กับงานที่รับผิดชอบ เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เสียสละ และใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้วยความตั้งใจ

การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

ความพยายามอย่างแรงกล้า หมายถึง มีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร มีแนวคิดที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานในองค์กร

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละคนว่า มีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน ทั้งนี้ ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ ต้องมีบ่อยครั้งขณะที่ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความ โกรธ ต้องมีไม่บ่อยครั้ง

ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบ

ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือ หรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่และผลงาน

ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไป
ในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม

บุคลากรหรือประชากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้าง
ชั่วคราวของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ได้แก่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์
พิษณุโลก กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์และนครสวรรค์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย รายงาน บทความ และข้อเขียนทางวิชาการ ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
4. ความเป็นมา ความสำคัญกรมสรรพากรและสำนักงานสรรพากรภาค 7
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุข

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความสุข เป็นการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละคนว่า มีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน ทั้งนี้ ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ ต้องมีบ่อยครั้ง ขณะที่ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธ ต้องมีไม่บ่อยครั้ง (Veenhoven, 1997; Lyubomirsky, 2005) ความสุขจึงมักถูกนำมาใช้ร่วมกับคุณภาพชีวิต ซึ่งสามารถพบได้ในนิยามและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตเสมอมา การวัดคุณภาพชีวิตจึงสามารถสะท้อนการวัดความสุขของบุคคลในระดับที่น่าเชื่อถือได้

การกล่าวถึงเรื่องสวัสดิการของมนุษย์ ความสุข และคุณภาพชีวิตนั้น ไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่แต่อย่างใด ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมาย ในเชิง “จริยธรรม” ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมาย ในเชิงระบบของ ความสุข อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก หรือที่เรียกว่า Eudaimonia ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ Happiness ในช่วงปี พ.ศ. 2483-2492 (ค.ศ. 1940) รัฐบาลของประเทศทางตะวันตกได้พัฒนานโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. 1935 ดร.เอส. ปาร์คส์ คัดแมน รัฐมนตรีผู้รับผิดชอบ คริสเตียน

แองโกลอเมริกันผู้มีชื่อเสียง ได้ศึกษาความท้าทายของความสุขและค้นหาความสุข ในมิติต่าง ๆ ของชีวิตไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสุขภาพ การเมือง การทำงานและค่าจ้าง ความรักชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ คนตรี วรรณกรรม สวัสดิการสังคม ตลอดจนด้านศาสนา (Oliver, 1997) การศึกษาของ Mathias (2006 อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2550) ซึ่งได้ทำการศึกษาระดับความสุขในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว พบว่า ระดับความสุขไม่ได้เพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ เรียกปรากฏการณ์นี้ว่า Paradox of happiness หรือ ความขัดแย้งกันของความสุข โดยสรุปแล้ว ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ (2550) ได้กล่าวถึงสถานการณ์ Paradox of happiness ไว้โดยอ้างอิงการศึกษาของ Mathias ไว้ดังนี้ ในช่วงแรกผู้คนจะพยายามทำงานให้มาก เพื่อให้ตนเองมีรายได้ที่สูงขึ้น โดยเข้าใจว่าผลที่ได้รับคือ ความสุข โดยละเลยการให้ความสำคัญต่อการพักผ่อน สาเหตุดังกล่าวเกิดจากการเปรียบเทียบฐานะตนเองกับคนรอบข้าง เมื่อตนเองมีสถานะ ความเป็นอยู่ที่ดีกว่าคนรอบข้างก็มีระดับความสุขที่สูงกว่าผู้ที่มีระดับฐานะต่ำกว่าคนรอบข้าง วิธีการวัดความสุขนี้เป็นลักษณะของ การเปรียบเทียบสิ่งใดสิ่งหนึ่งระหว่างตนเองและผู้อื่น กล่าวโดยสรุป ความสุขโดยทั่วไป หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกที่บุคคลสามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวม จนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจ ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน รวมถึงคุณภาพความสุข (Quality of happiness) สามารถประเมินได้จากตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจความหวัง และความสุขของสภาพความเป็นอยู่นั้น ๆ

ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร

ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Davis, 1977; Merton, 1977)

คนทำงาน คือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไป ที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข ตามเงื่อนไข หรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น ความต้องการให้มีอาชีพที่มั่นคงและก้าวหน้า ความต้องการทำงานในองค์กรที่มั่นคง ความต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มีหัวหน้างานและ

เพื่อนร่วมงานที่ดี

จากความหมายของความสุขของคนทำงาน สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึง โอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข ผู้ศึกษาจึงเลือกแนวคิดของ Davis (1977); Merton (1977); Royuela and others (2007 อ้างถึงใน กรมชลประทาน, 2556) มีองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า 3) ด้านเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านผู้บังคับบัญชา 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล ที่แตกต่างกัน ที่มีลักษณะเป็นนามธรรม จึงมีผู้กำหนดความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิด ตลอดจนการกำหนดปัจจัย/ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้ให้เป็นเกณฑ์การตัดสินที่จะสามารถบอกได้ว่าบุคคลมีวิถีการทำงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาตลอด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of work life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวัน ของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน (สันติ บางอ้อ, 2540)

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

Bluestone (1977) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิต

การทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Merton (1977) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรม การทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของคณงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

ติน ปรัชญพฤทธิ (2530) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคณงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ และ

สันติ บางอ้อ (2540) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และประสิทธิผลของงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973); Huse and Cummings (1985) เป็นบุคคลที่ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคล

ในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รับการศึกษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกทำพายุในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร คือ พนักงานมีสิทธิและความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า

หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์การของตนเอง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว จึงพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงาน และมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่ นั่น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดี ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้ศึกษาจึงเลือกแนวคิดของ Walton (1973) ที่มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ 1) รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง 5) ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน 6) ลักษณะการบริหาร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม มาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

การพัฒนาองค์การนั้นควรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะผลที่จะได้รับกลับมา คือ พนักงานจะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการที่สนใจทางด้านพฤติกรรมจะมองว่า ความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงาน และการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการที่สนใจทางด้านนี้ ได้แก่ Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 แนวความคิด คือ

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้

ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side Bet ของ Hawart S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็น ผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร Kanter (1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความเต็มใจของบุคคลที่ทุ่มเทพลังและความจงรักภักดีแก่ระบบสังคม เป็นความผูกพันต่อความสัมพันธ์ในสังคมที่สามารถมองเห็นถึงความปรารถนาอันแรงกล้าในตนเอง

Sheldon (1971) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทักษะคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรซึ่งเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของบุคคลกับองค์กร และ Steers (1977) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร Steers and Porter (1983) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันต่อองค์กรในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม บังคับความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับ

ค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

ภรณ์ กิรติบุตร (2529) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพ หรือแค่เพียงการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น เพราะนั่นรวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กรและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับการศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-related characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร (Structural characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) ได้แก่ ทศนคติ ที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทศนคติของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่างค์การได้พบกับ

ความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่างค์กรสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์กร พนักงาน ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง

Steers (1977) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยเสนอองค์ประกอบ 3 ข้อ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และ ลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement) เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น
3. ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานใน องค์กรเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร และทัศนคติของ กลุ่มที่มีต่อองค์กร เป็นต้น และได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ
 - 3.1 เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 3.2 ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถ เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร
 - 3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

จากคุณลักษณะดังกล่าว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญใน การผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ศึกษาจึงเลือกแนวคิดของ Steers (1977) อันประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มาเป็นแนวทางใน การศึกษาตัวแปรตาม

ความเป็นมาและความสำคัญกรมสรรพากร

ประวัติการจัดตั้งกรมสรรพากร

เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงวางแผนปฏิรูปการปกครองแล้ว ได้ทรงวางระเบียบกิจการคลังใหม่โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งหอรัษฎากรพิพัฒน์ขึ้น ในปี พ.ศ. 2416 เพื่อเก็บรายได้ภาษีอากรของแผ่นดินมารวมไว้ ณ ที่แห่งเดียว ต่อมาจึงยกเป็น

กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ มีเสนาบดีประจำต่างหากในปี พ.ศ. 2435 การภาษีอากรก็ได้ทรงปรับปรุงใหม่ โดยแต่งตั้งข้าหลวงคลังไปประจำทุกจังหวัดและทุกมณฑลเพื่อทำหน้าที่เก็บภาษีอากรจากรายการโดยตรงแล้วรวบรวมรายได้ทั้งหมดส่งมารวมไว้ ณ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ รายการไม่ต้องเสียภาษีอากรมากนักอย่างล้นเกินเหมือนแต่ก่อน ทั้งนี้ย่อมเป็นการปรับปรุงระบบการคลังอย่างยิ่งใหญ่ ทำให้ผลประโยชน์รายได้ของแผ่นดิน เพิ่มขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก ในด้านรายจ่ายก็ทรงวางพิทักษ์อัตราเงินเดือนให้แก่ข้าราชการตามตำแหน่งเป็นที่แน่นอนแทนเงินเบี้ยหวัดที่จ่ายแต่เดิม และยังพระราชทานเบี้ยบำนาญแก่ข้าราชการเพื่อเป็นเครื่องเลี้ยงชีพเมื่อรับราชการไม่ได้แล้ว อนึ่ง ในปี พ.ศ. 2439 พระองค์ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้มีการจัดทำงบประมาณแผ่นดินขึ้นเป็นครั้งแรก อันเป็นแบบฉบับที่จะต้องทำงบประมาณแผ่นดินสืบมาทุกปี

ครั้นในปี พ.ศ. 2463 (ร.ศ. 112) ประเทศไทยต้องประสบวิกฤตทางการเมืองอย่างหนัก ด้วยฝรั่งเศสยกกองทหารมารุกรานดินแดนฝั่งแม่น้ำโขง รัฐบาลจำเป็นต้องส่งทหารไปตั้งรับข้าศึกที่เมืองอุบลราชธานี ทำให้เมืองปราจีนบุรีมีความสำคัญ ทางด้านยุทธศาสตร์และทางการเมืองขึ้น ฉะนั้น จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งเมืองปราจีนบุรีเป็นมณฑลขึ้นเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ และโปรดให้พระยาฤทธิรงค์ธรรมา (สุภะ ชูโต) เป็นข้าหลวงเทศาภิบาล ต่อมาในการประชุม สมุหเทศาภิบาลครั้งแรกในปี พ.ศ. 2438 พระยาฤทธิรงค์ธรรมา กราบทูลเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยว่า อากรค่าน้ำในมณฑลปราจีนบุรี รัฐบาลได้รับเงินอากรเข้าพระคลัง น้อยกว่าเท่าที่ควรจะได้ เพราะนายอากรที่รับผูกขาดไม่มีเวลาที่จะเก็บได้ทั่วถึง ถ้าให้สมุหเทศาภิบาลจัดเก็บอากรค่าน้ำและ ให้รางวัลส่วนลดแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ให้เป็นพนักงานเก็บกำปั่นเก็บเงิน จะได้เงินหลวงเพิ่มขึ้นอีกมากมาย เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยจึงนำความไปกราบทูลกรมขุนศิริราชสังกาศ เสนาบดีกระทรวงพระคลังมหาสมบัติซึ่งไม่ทรงเห็นชอบด้วย ดังปรากฏข้อความในหนังสือ สาส์นสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงฯ ซึ่งทรงดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยในสมัยนั้น (กรมสรรพากร, 2540)

ประวัติการจัดเก็บภาษีอากร

ตามหลักฐานในประวัติศาสตร์ที่สามารถอ้างอิงได้ เกี่ยวกับประวัติการจัดเก็บภาษีอากรของชาติไทยคือ ศิลปจารึกสมัยพ่อขุนรามคำแหงมหาราชซึ่งอยู่ในยุคสมัยกรุงสุโขทัย แต่ความเป็นมาก่อนยุคสุโขทัยได้เคยมีการวิเคราะห์โดยพิจารณาถึงลักษณะประวัติศาสตร์การปกครองของชาติไทยซึ่งคาดว่ามีการจัดเก็บภาษีอากรน่าจะเป็นวิวัฒนาการมาจากผลของการก่อสร้างราชอาณาจักรในยุคแรก ๆ ของชนชาติไทย ที่ต้องมีการรบพุ่งเป็นสงครามกับเพื่อนบ้านใกล้เคียง เมื่อมีการรบชนะก็จะมีการกวาดต้อนผู้คนและทรัพย์สิน หลังจากนั้นก็จะให้ประเทศผู้แพ้ที่อยู่ภายใต้การปกครองจัดส่งเครื่องบรรณาการมามอบให้ ซึ่งลักษณะการได้มาซึ่งรายได้และทรัพย์สิน

ข้างต้นเป็นการนำรายได้จากนอกราชอาณาจักรเข้ามาในราชอาณาจักร ซึ่งอาจถือว่าเป็นรูปแบบการจัดเก็บภาษีประเภทหนึ่ง และในขณะที่เดียวกันการที่จะให้ราชอาณาจักรมีการปกครองที่เข้มแข็ง มีการพัฒนาในด้านความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รัฐจำเป็นต้องมีการเกณฑ์แรงงานภายในประเทศ เพื่อเข้ามาทำนุบำรุงประเทศ ทั้งในด้านการก่อสร้างถาวรวัตถุ การขุดคลอง ถนนหนทางต่าง ๆ ทั้งนี้โดยการเกณฑ์แรงงาน อาจถือเป็นรูปแบบการเก็บภาษีที่ไม่เป็นตัวเงินประเภทหนึ่งเช่นกัน จนกระทั่งต่อมาเมื่อมีการพัฒนาจนมีการนำระบบเงินตรามาใช้ในการแลกเปลี่ยนในราชอาณาจักร ถ้าผู้ที่ถูกเกณฑ์เป็นแรงงานต้องการประกอบอาชีพเป็นอิสระก็อาจนำเงินตราที่หามาได้มาใช้กับรัฐหรือเจ้าขุนมูลนายเพื่อขอความเป็นอิสระในการประกอบอาชีพ อันเป็นก้าวหนึ่งของการเริ่มเป็นระบบการจัดเก็บภาษีอากรในระยะต่อมา

จากลักษณะของการหารายได้และการเกณฑ์แรงงานมาใช้ในการพัฒนาประเทศ จนเริ่มก้าวเข้ามาสู่ระบบการเสียภาษีอากรให้กับรัฐข้างต้นเป็นเพียงการวิเคราะห์ถึงวิวัฒนาการของระบบภาษีของชาติไทย โดยอิงกับรูปแบบการปกครองเท่านั้น แต่ตามบทความนี้จะเน้นเฉพาะประวัติการจัดเก็บภาษีอากรในส่วนที่มีหลักฐานอ้างอิงได้ โดยเป็นหลักฐานตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นต้นมาว่าประเทศไทยได้มีวิวัฒนาการในการจัดเก็บภาษี เป็นอย่างไรมาจนถึงปัจจุบัน

วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม



ภาพที่ 2-1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

ยุทธศาสตร์กรมสรรพากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารการจัดเก็บภาษีอย่างยั่งยืน

มีเป้าประสงค์เพื่อให้การบริหารจัดเก็บภาษีของกรมสรรพากรมีประสิทธิภาพ บรรลุประสิทธิผล โดยจัดเก็บภาษีครอบคลุมราย ผู้เสียภาษี และสะท้อนถึงรายได้ที่ต้องเสียภาษีอย่างทั่วถึง เป็นธรรม มีสัดส่วนการจัดเก็บภาษีเปรียบเทียบกับ GDP และต้นทุนการจัดเก็บภาษี ตามมาตรฐานสากล สนับสนุนการเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนยกระดับคุณภาพสังคมและเศรษฐกิจให้ เท่าเทียม

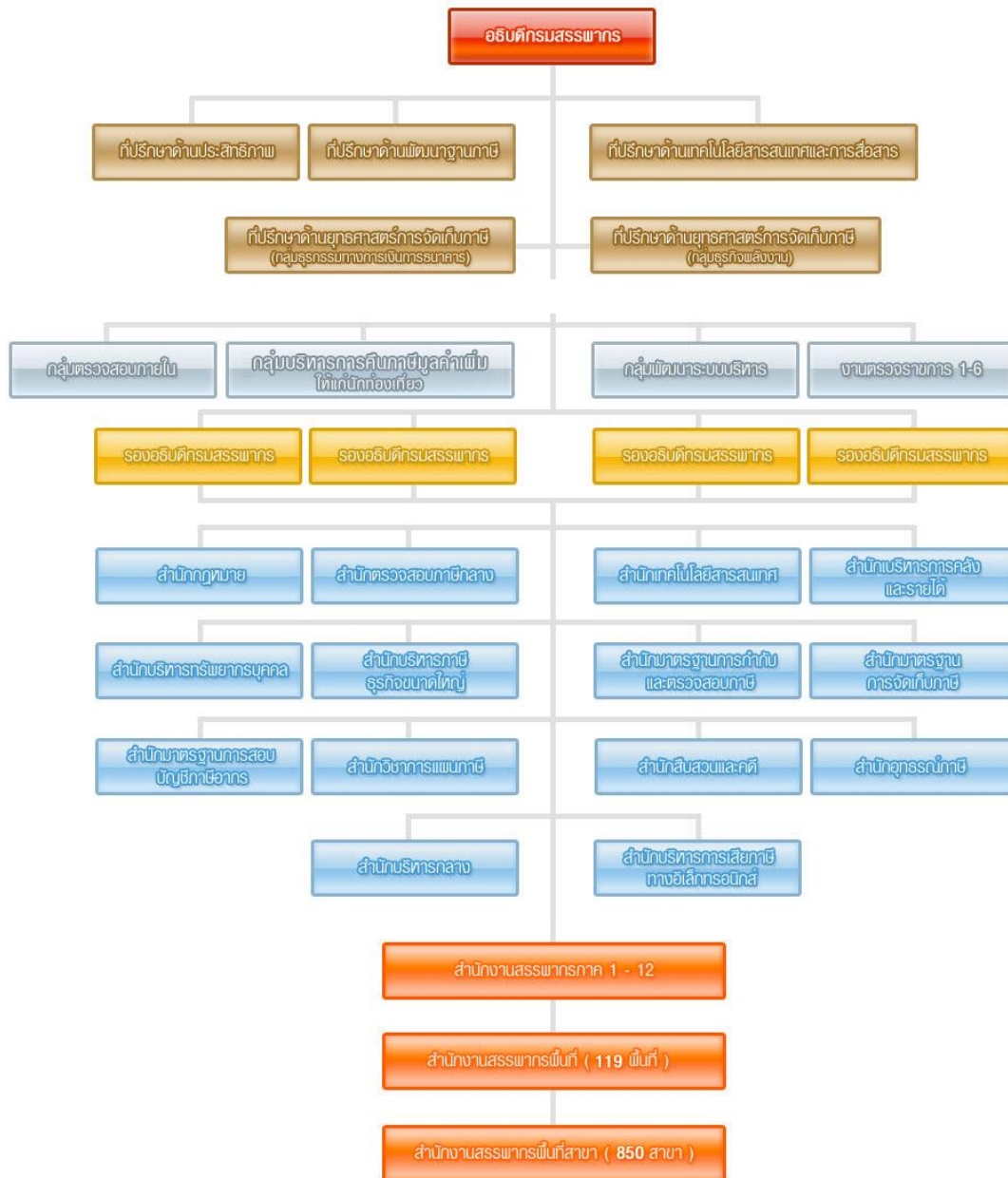
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างนวัตกรรมด้านการบริหารและการบริการสู่สากล

มีเป้าประสงค์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและการบริการผู้เสียภาษีของกรมสรรพากร กล่าวคือ มีนวัตกรรมการให้บริการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการที่เป็นเลิศ ระบบงาน/ระบบฐานข้อมูลมีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีความปลอดภัยสูง สนับสนุนการบริหารจัดเก็บภาษี เชื่อมโยงสู่สากลอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล

มีเป้าประสงค์เพื่อให้กรมสรรพากรบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล กล่าวคือ ดำเนินงานตามหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักประสิทธิภาพประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ และหลักวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะทันต่อการเปลี่ยนแปลงสู่สากล และมีอิสระในการบริหารจัดการองค์กร

โครงสร้างการบริหาร



ภาพที่ 2-2 โครงสร้างการบริหาร

สำนักงานสรรพากรภาค 7

วิสัยทัศน์สำนักงานสรรพากรภาค 7 ได้แก่ ระบบงานมาตรฐานสากล เพื่อบริการประชาชนและเก็บภาษีทั่วถึงเป็นธรรม

ค่านิยมสำนักงานสรรพากรภาค 7 ได้แก่ มุ่งมั่นซื่อสัตย์ มุ่งเน้นจริยธรรม มุ่งหมายความรับผิดชอบ มุ่งเสริมความสามัคคี มุ่งสร้างผลงานอย่างมีประสิทธิภาพภารกิจของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ได้แก่ มีภารกิจในการวางแผน กำกับ ติดตามและประเมินผล การบริหารจัดการเก็บภาษีอากร การเร่งรัดภาษีอากรค้าง และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในความรับผิดชอบ ให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายของกรมสรรพากร การดำเนินการเกี่ยวกับงานคดี และพิจารณาอุทธรณ์ภาษีอากร การตอบข้อหารือภาษีอากร การปฏิบัติงานด้านกรรมวิธีภาษี และด้านสารสนเทศ การบริหารงานบุคคล การเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรภาค สำนักงานสรรพากรพื้นที่ และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา

หน้าที่รับผิดชอบ

มีอำนาจหน้าที่ในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบงานดังต่อไปนี้

1. วางแผนและประเมินผลเพื่อการบริหารงานจัดเก็บภาษีอากรให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายของกรม
2. วางแผน และควบคุมการดำเนินการเร่งรัดหนี้ภาษีอากรค้างของสำนักงานสรรพากรพื้นที่
3. กำกับ ติดตาม และควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานสรรพากรพื้นที่และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายแผนงาน และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
4. ดำเนินการออกหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย และหนังสือรับรองการมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย ของผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากรและผู้มีหน้าที่นำส่งภาษีอากรเป็นภาษาอังกฤษ
5. ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีและพิจารณาอุทธรณ์ภาษีอากร
6. ตอบข้อหารือทางภาษีอากร
7. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคคล การเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานสรรพากรภาค สำนักงานสรรพากรพื้นที่ และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา
8. ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนทางวิชาการแก่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา

โครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานสรรพากรภาค 7

ตารางที่ 2-1 อัตรากำลังข้าราชการ สำนักงานสรรพากรภาค 7 ณ วันที่ 20 เมษายน 2558

สังกัด	อัตรากำลังตามโครงสร้าง			จำนวนข้าราชการ		
	กรอบ อัตรากำลัง	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ว่าง	มาช่วยปฏิบัติ ราชการ	ไปช่วย ราชการที่อื่น	จำนวน ทั้งหมด
สภ.7	91	86	5	6	5	87
สท.นครสวรรค์	161	158	3	7	4	161
สท.พิจิตร	105	102	3	1	4	99
สท.อุตรดิตถ์	90	89	1	3	1	9
สท.ตาก	104	98	6	1	7	92
สท.เพชรบูรณ์	110	105	5	2	4	103
สท.สุโขทัย	120	99	3	4	4	99
สท.กำแพงเพชร	102	100	2	3	4	99
สท.พิษณุโลก	127	124	3	3	3	124
รวม	992	961	31	30	36	955

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ มาตรการการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการเป็นสมาชิกกองทุน ประกันสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานร้อยละ 41

ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศขององค์กรในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า 1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิมพ์ชนก ทรายแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเทสโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อาทิตยา สายสมร (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพโสดการศึกษาระดับปริญญาตรีในตำแหน่งวิทยากร พนักงานรัฐวิสาหกิจ และระยะเวลาในการทำงาน ระยะเวลาอยู่ในช่วง 6-15 ปี และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

และปัจจัยด้านแรงจูงใจตามสมมติฐานพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วารุณี แดบสูงเนิน (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพ ระดับเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กชรัตน์ เอมมีน้อม (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย พบว่า บุคลากรฝ่ายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการทำงานระดับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไพสิทธิ์ กอสง่าลักษณ์ (2554) ได้ศึกษาอิทธิพลในการทำนายของปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรม องค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ของบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พงษ์เทพ เจะคว่น (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กรมชลประทาน (2556) ได้ศึกษาแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรพบว่า บุคลากรของกรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคลากรที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความผาสุกในชีวิตการทำงานแล้ว ก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเท

กำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

นิชชาพัชญ์ จินตนา (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายวัน บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด พบว่า จำนวนตัวอย่าง 177 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-3 ปี และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท สำหรับลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาความรู้ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร ภาพลักษณ์ที่มีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธีรภัทร ขัตติยะหล้า (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สิทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามลำดับ

ธีรินทร์ มะระกานนท์ (2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับดี และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากและความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) แบบวัด ครั้งเดียว (One-shot study) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research method) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการ วิจัย โดยมีรายละเอียด ในเรื่องกำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร การสุ่มตัวอย่างการเก็บรวบรวม ข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. วิธีการเก็บข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. ลักษณะของแบบสอบถาม
5. ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ได้แก่ สรรพากรพื้นที่ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ และนครสวรรค์ มีประชากรจำนวน 868 คน (สำนักงานสรรพากรภาค 7, 2558) โดยสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรที่ใช้ในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบ ทราบจำนวนประชากร ตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าคลาดเคลื่อนในการประมาณ ไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตร ดังนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบ

ทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ ดังสูตร Yamane (1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรกรมสรรพากร ภาค 7 โดยรวม 868 คน

e = ความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ หรือ 0.05

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{868}{1+(868)(0.05)^2}$$

n = 286 ตัวอย่าง

ผลจากการคำนวณ จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 286 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงสำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 44 ตัวอย่าง รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 330 ตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยใช้การสุ่มการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้วิจัยทำการเลือกเฉพาะคือ บุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ได้แก่ สรรพากรพื้นที่ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ และนครสวรรค์ โดยมีรายละเอียดจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3-1 รายละเอียดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ข้อที่	เขตพื้นที่	n (คน)	สำรอง (คน)	จำนวน (คน)
1.	ตาก	35	4	39
2.	สุโขทัย	37	3	40
3.	อุตรดิตถ์	33	8	41
4.	พิษณุโลก	34	8	42
5.	กำแพงเพชร	40	6	46
6.	พิจิตร	39	5	44

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

ข้อที่	เขตพื้นที่	n (คน)	สำรวจ (คน)	จำนวน (คน)
7.	เพชรบูรณ์	30	8	38
8.	นครสวรรค์	38	2	40
	รวม	286	44	330

การสุ่มเก็บตัวอย่างแต่ละเขตพื้นที่เป็นไปโดยสะดวก (Convenience) ซึ่งเป็น Non-probability โดยใช้แบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยการสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิธีการแจกแบบสอบถามคือ การแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และทีมงาน จำนวน 330 ชุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาคั่นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ขั้นที่ 2 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบโครงสร้างของแบบสอบถาม ความถูกต้องที่ตรงของเนื้อหา ภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (คังมีรายชื่อในภาคผนวก ก) ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยค่า IOC (Item-objective congruence index) จากการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือได้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ 0.05

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง และนำไปทดลอง (try-out) กับประชากรที่

มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach ขั้นที่ 6 นำข้อบกพร่องจากการทดลองมาปรับปรุงครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงสร้างของคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นมาตราแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) และมาตราแบบจัดลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน รวม 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า 3. ด้านเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านผู้บังคับบัญชา 5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิกีร์ท (Likert's scale) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 คะแนน คือ น้อยที่สุด

2 คะแนน คือ น้อย

3 คะแนน คือ ปานกลาง

4 คะแนน คือ มาก

5 คะแนน คือ มากที่สุด

แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ นำมาแปลผลโดยใช้เกณฑ์ 3 ระดับ สามารถหาความกว้างของแต่ละระดับได้จากสูตร

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยจะมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-2.33	ระดับความสุขในการทำงานน้อยหรือต่ำ
2.34-3.67	ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
3.68-5.00	ระดับความสุขในการทำงานมากหรือสูง

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวม 8 ด้านได้แก่

1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน
6. ลักษณะการบริหาร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's scale) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 คะแนน คือ น้อยที่สุด

2 คะแนน คือ น้อย

3 คะแนน คือ ปานกลาง

4 คะแนน คือ มาก

5 คะแนน คือ มากที่สุด

แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ นำมาแปลผลโดยใช้เกณฑ์ 3 ระดับ สามารถหาความกว้างของแต่ละระดับได้จากสูตร

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยจะมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-2.33	ระดับความสุขในการทำงานน้อยหรือต่ำ
2.34-3.67	ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
3.68-5.00	ระดับความสุขในการทำงานมากหรือสูง

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรวม 3 ด้านได้แก่ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 3. การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's scale) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 1 คะแนน คือ น้อยที่สุด
- 2 คะแนน คือ น้อย
- 3 คะแนน คือ ปานกลาง
- 4 คะแนน คือ มาก
- 5 คะแนน คือ มากที่สุด

แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ นำมาแปลผลโดยใช้เกณฑ์ 3 ระดับ สามารถหาความกว้างของแต่ละระดับได้จากสูตร

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยจะมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-2.33	ระดับความสุขในการทำงานน้อยหรือต่ำ
2.34-3.67	ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
3.68-5.00	ระดับความสุขในการทำงานมากหรือสูง

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ดังนี้

1. ความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน (ดังมีรายชื่อในภาคผนวก ก) ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้โดยค่า IOC (Item-objective congruence index) จากการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือได้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ 1.00

2. ความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง และนำไปทดลอง (try-out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) มากกว่าและเท่ากับ 0.7 ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือซึ่งจากเครื่องมือการวิจัยนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.96$ ซึ่งเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้จึงนำเอาแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นขั้นตอนดังนี้

1. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจนครบ 330 ชุด
2. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม กำหนดรหัสและลงบันทึกข้อมูล
3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
 2. วิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 3. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติอนุมาน ได้แก่
 - สมมติฐานที่ 1 ทดสอบลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน โดยใช้ Independent sample t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way anova) F-test
 - สมมติฐานที่ 2 ทดสอบความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน โดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)
 - สมมติฐานที่ 3 ทดสอบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน โดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)
- กรณีที่จำนวนข้อมูลตัวอย่างที่นำมาใช้ในการพยากรณ์มีจำนวนน้อย ($n < 30$)

การพิจารณาค่า R^2 ที่ได้จากการคำนวณจะมีค่าสูงเกินความเป็นจริง เพื่อขจัดปัญหานี้จึงมีการปรับแก้ค่า R^2 โดยเรียกว่าค่า R^2 ที่ปรับปรุงแล้ว (Adjust R^2)

การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเพื่อไม่ให้มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป

(Multicollinearity)

1. ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระด้วยกันเองต้องไม่เกิน 0.7
2. ค่า VIF (Variance inflation factor) ต้องน้อยกว่า 10
3. ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 0.1
4. ค่า Autocorrelation หรือ Durbin-Watson อยู่ระหว่าง 1.5-2.5

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7” ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูล ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. การทดสอบสมมติฐาน

เนื่องจากผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลทั้งหมด 330 ชุด และได้เลือกแบบสอบถามมา 300 ชุด ที่มีความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
SD	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n	หมายถึง จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
RSquare: R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted RSquare: R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
b_0	หมายถึง ค่าคงที่ของสมการการถดถอยในรูปของสมการตัวอย่าง
β_0	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูป คะแนนมาตรฐาน
Y	หมายถึง ค่าประมาณหรือค่าพยากรณ์ของตัวแปร
SE (est.)	หมายถึง ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ

Sig.	หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
H ₀	หมายถึง สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H ₁	หมายถึง สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)

ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เรียงลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการคำนวณหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 นำเสนอแจกแจงในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานสรรพากรภาค 7 นำเสนอแจกแจงในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 นำเสนอแจกแจงในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการคำนวณหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	128	42.7
หญิง	172	57.3
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมา เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 22 ปี	55	18.3
22-30 ปี	60	20.0
31-39 ปี	70	23.3
40-49 ปี	65	21.7
50 ปี ขึ้นไป	50	16.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3 รองลงมาอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.7 อายุ 22-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 อายุ น้อยกว่า 22 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.3 และอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	93	31.0
ปริญญาตรี	120	40.0
สูงกว่าปริญญาตรี	87	29.0
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.0 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง
ที่แตกต่างกัน

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	90	30.0
พนักงานราชการ	81	27.0
ลูกจ้างประจำ	74	24.7
ลูกจ้างชั่วคราว	55	18.3
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาตำแหน่งพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 27.0 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 24.7 และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 18.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	55	18.3
15,000-20,000 บาท	60	20.0
20,001-25,000 บาท	70	23.3
25,001-30,000 บาท	65	21.7
30,001 บาทขึ้นไป	50	16.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.3 รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 นำเสนอแจกแจง
ในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เกี่ยวกับด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน
ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่ง
อำนวยความสะดวก โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
ใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33	น้อย หรือ ต่ำ
2.34-3.67	ปานกลาง
3.68-5.00	มาก หรือ สูง

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
สรรพากรภาค 7 โดยภาพรวม

ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยภาพรวม	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านลักษณะงาน	4.22	0.41	มาก	5
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	4.30	0.53	มาก	1
ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.61	มาก	2
ด้านผู้บังคับบัญชา	4.28	0.51	มาก	3
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.13	0.49	มาก	6
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.24	0.56	มาก	4
รวม	4.25	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4-6 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 โดย
ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.40 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณา อันดับความสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7
พบว่า ด้านความ มั่นคงและความก้าวหน้ามีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 ค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.53 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือ ด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.61 คืออยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 3 คือด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.51 คืออยู่ใน ระดับมาก อันดับที่ 4 คือด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.56 คืออยู่ในระดับมาก อันดับที่ 5 คือด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.41 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 6 คือด้านการ เสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.49 คืออยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน สรรพากรภาค 7 ด้านลักษณะงาน

ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน	4.44	0.68	มาก	2
2. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายหรือรับผิดชอบ	4.45	0.69	มาก	1
3. ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	3.47	1.04	ปาน กลาง	5
4. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่าน ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	4.33	0.89	มาก	4
5. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.41	0.71	มาก	3
รวม	4.22	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4-7 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้าน ลักษณะงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.41 คืออยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรก ของความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้านลักษณะงาน พบว่า ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่
ที่ได้รับมอบหมายหรือ รับผิดชอบ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.45 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.69 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือท่านมีความพึงพอใจที่ได้
ทำงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.44 ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.68 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่าน
มีระบบการจัดการความรู้ที่ดี และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.41
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.71 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
สรรพากรภาค 7 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ ในขณะนี้	4.76	0.49	มาก	1
2. การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในหลักเกณฑ์ การประเมินได้	4.46	0.70	มาก	2
3. การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บน พื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	4.31	0.78	มาก	3
4. มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ / การ ผลิตผลงานทางวิชาการ / เอกสาร /งานวิจัย /สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมใหม่ๆ	4.30	0.84	มาก	4
5. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการ	4.09	1.08	มาก	5

ทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรม

การจัดการความรู้

6. การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อ
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

รวม	4.30	0.53	มาก	6
-----	------	------	-----	---

จากตารางที่ 4-8 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.53 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรก ของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า ท่านมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.49 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือการประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.78 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านเพื่อนร่วมงาน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้านเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	4.03	1.05	มาก	5
2. ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.30	0.93	มาก	3
3. ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.75	มาก	2

4. ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ จากบุคคลากรภายในหน่วยงาน	4.27	0.91	มาก	4
5. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	4.54	0.68	มาก	1
รวม	4.29	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4-9 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร ภาค 7 ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.61 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรก ของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้านเพื่อนร่วมงานพบว่า ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.68 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงาน และได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.75 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.93 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านผู้บังคับบัญชา

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ภาค 7 ด้านผู้บังคับบัญชา				
1. ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	4.37	0.86	มาก	4
2. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน	3.71	1.14	มาก	8
3. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.56	0.69	มาก	1

ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้

4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายใน องค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ บุคลากร	4.29	0.80	มาก	5
5. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	4.23	0.97	มาก	6

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ภาค 7 ด้านผู้บังคับบัญชา				
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.48	0.66	มาก	2
7. ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	4.20	1.02	มาก	7
8. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.39	0.77	มาก	3
รวม	4.28	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4-10 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.51 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรก ของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือ ได้ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.69 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.66 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.77 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมี ความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่	4.24	0.91	มาก	4
2. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับ บุคลากรในสาขาอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	4.38	0.78	มาก	1
3. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่า รักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่าง ๆ	4.34	0.84	มาก	2
4. ท่านได้รับสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการ กรมสรรพากรจัดให้เหมาะสม	4.14	0.88	มาก	5
5. หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มี ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	3.39	0.94	ปาน กลาง	6
6. หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่าง ๆ ของ บุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม	4.31	0.82	มาก	3
รวม	4.13	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4-11 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้าน
การเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.49 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรก ของ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ
ค่าตอบแทนและสวัสดิการพบว่า ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรใน
สาขาอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน มีความสำคัญ เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.78 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือท่านได้รับความ

สะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.84 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือหน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่าง ๆ ของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.82 คือ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	4.37	0.79	มาก	3
2. ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.40	0.88	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ	4.34	0.74	มาก	5
4. การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน	4.62	0.63	มาก	1
5. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	4.36	0.77	มาก	4
6. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	3.92	1.05	มาก	8
7. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	3.79	1.05	มาก	9
8. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมช่วยให้ท่าน	4.07	1.03	มาก	7

สืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง
ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
9. หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้	4.31	0.85	มาก	6
รวม	4.24	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4-12 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.56 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรก ของความสุขในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่าการจัดสถานที่ในการ ทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน มีความสำคัญ เป็นอันดับ แรก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.63 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมา อันดับที่ 2 คือท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปขององค์กรที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.88 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก มี ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.79 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานสรรพากรภาค 7 นำเสนอแจกแจงในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เกี่ยวกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม โดยวิธีการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนน เท่ากัน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33 น้อย หรือ ต่ำ

2.34-3.67	ปานกลาง
3.68-5.00	มาก หรือ สูง

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยภาพรวม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ สำนักงานสรรพากร ภาค 7 โดยภาพรวม	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.19	0.85	มาก	3
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	4.25	0.55	มาก	2
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	4.30	0.57	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.93	0.44	มาก	6
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.91	0.38	มาก	7
ด้านลักษณะการบริหาร	3.99	0.33	มาก	4
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.98	0.43	มาก	5
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	3.86	0.40	มาก	8
รวม	4.05	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4-13 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.30 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.57 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.55 คืออยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.85 คืออยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 4 คือ ด้านลักษณะการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.33 คืออยู่ในระดับมาก อันดับที่ 5 คือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.43 คืออยู่ในระดับมาก อันดับที่ 6 คือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.44 คืออยู่ในระดับมาก และ อันดับที่ 7 คือด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.38 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 8 คือด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.40 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนปัจจุบัน	4.31	0.90	มาก	1
2. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ	4.17	1.01	มาก	3
3. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมเรื่องผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับการทุ่มเทเอาใจใส่ในงานของท่าน	4.24	0.88	มาก	2
4. เมื่อท่านคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วรายได้พอเพียงกับค่าใช้จ่ายของท่านและแบ่งปันให้ครอบครัวโดยไม่เดือดร้อน	4.07	1.07	มาก	4
รวม	4.19	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4-14 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.85 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรกขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนปัจจุบัน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.90 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือท่านคิดว่าโดยภาพรวมเรื่องผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับการทุ่มเทเอาใจใส่ในงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.88 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ท่านได้รับ

ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.01 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านสภาพการทำงาน ที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	SD	แปล ผล	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี	3.84	1.24	มาก	5
2. หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	4.35	0.86	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	4.27	0.83	มาก	4
4. หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	4.49	0.71	มาก	1
5. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ	4.34	0.84	มาก	3
รวม	4.25	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4-15 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.55 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรกขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า หน่วยงานของท่านได้จัด

สภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบายมีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.71 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือหน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.86 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อม และมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.84 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.40	0.81	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน	4.50	0.63	มาก	1
3. ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	4.41	0.86	มาก	2
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.36	0.82	มาก	4
5. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน	3.83	0.84	มาก	5
รวม	4.30	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4-16 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

เท่ากับ 0.57 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรก ขององค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน มีความสำคัญเป็น อันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.63 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใน การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.86 คืออยู่ในระดับมาก และ อันดับที่ 3 คือหน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่ เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.81 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของ ท่านอยู่อย่างสบาย	3.82	0.83	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อน ตำแหน่ง	4.00	0.82	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของ บุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน	4.14	0.73	มาก	1
4. ผู้บริหารให้ความสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความ เจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย	3.69	0.65	มาก	4
5. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่าน อย่างเป็นธรรม	4.00	0.92	มาก	2
รวม	3.93	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4-17 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

เท่ากับ 0.44 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรก ขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่าหน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.73 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือหน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.82 และ 0.92 ตามลำดับ คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือหน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.83 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความสัมพันธ์อันดีใน การทำงานร่วมกัน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	4.05	0.73	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.62	0.95	มาก	5
3. หน่วยงานของท่านมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.84	0.79	มาก	4
4. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.20	0.78	มาก	1
5. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.86	0.74	มาก	3
รวม	3.91	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4-18 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.38 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรกขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน พบว่า หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.78 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.73 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.74 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านลักษณะการบริหาร

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงาน สรรพากรภาค 7 ด้านลักษณะการบริหาร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้น พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการที่ ตรวจสอบได้	4.08	0.69	มาก	2
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการ แก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ	3.88	0.80	มาก	5
3. ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ที่ท่านได้รับผิดชอบ	3.89	0.78	มาก	4
4. ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.13	0.73	มาก	1
5. ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับ ผู้ปฏิบัติงาน	3.99	0.80	มาก	3

รวม	4.00	0.33	มาก
-----	------	------	-----

จากตารางที่ 4-19 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านลักษณะการบริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.33 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรก ของ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านลักษณะการบริหาร พบว่า ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.73 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้น พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.69 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.80 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง	3.82	0.80	มาก	5
2. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	4.04	0.74	มาก	2
3. ในหน่วยงานของท่านเวลาที่มีความเครียดมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม	4.13	0.84	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	3.96	0.74	มาก	4

5. แม้นอกเวลาการทำงานในหน่วยงานของท่านสามารถลดความกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ	3.99	0.68	มาก	3
รวม	3.98	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4-20 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.43 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรกขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ในหน่วยงานของท่านเวลาที่มีความเครียดมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.84 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับฝืดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.74 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือแม้นอกเวลา การทำงานในหน่วยงานของท่านสามารถลดความกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.68 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความภูมิใจในองค์กร ที่มีคุณค่าทางสังคม	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.85	0.81	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ บริจาคโลหิต	3.96	0.75	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น ๆ	3.70	0.80	มาก	5

4. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย	3.95	0.71	มาก	2
5. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงาน 2	3.84	0.91	มาก	4
รวม	3.86	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4-21 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.40 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรกขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความภูมิใจในองค์กร ที่มีคุณค่าทางสังคม พบว่า หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ บริจาคโลหิต มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.75 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือหน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.71 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.81 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 นำเสนอแจกแจงในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เกี่ยวกับด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33	น้อย หรือ ต่ำ
2.34-3.67	ปานกลาง
3.68-5.00	มาก หรือ สูง

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยภาพรวม	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	3.96	0.27	มาก	2
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.99	0.42	มาก	1
ด้านการดำรงสมาธิภาพและ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.86	0.40	มาก	3
รวม	3.94	0.24	มาก	

จากตารางที่ 4-22 ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.24 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.42 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.27 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือด้านการดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.40 คืออยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของ องค์กร	3.78	0.65	มาก	6

2. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร อย่างเคร่งครัด	3.79	0.76	มาก	5
3. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุปบทเรียน และวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.17	0.68	มาก	1
4. ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการ ทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	3.94	0.78	มาก	4
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยมเวลาเล็ก งานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน	3.98	0.85	มาก	3

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
6. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.64	มาก	2
รวม	3.96	0.27	มาก	

จากตารางที่ 4-23 ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.27 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรก ของความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุปบทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นมีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.68 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.64 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.85 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความ	4.15	0.78	มาก	1

ภาคภูมิใจตามไปด้วย

ตารางที่ 4-24 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
2. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่าน ทำงานที่องค์กรแห่งนี้	3.97	0.83	มาก	4
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กร ในทางที่ดี	4.10	0.62	มาก	2
4. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริม ภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.70	0.88	มาก	5
5. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดย คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	4.01	0.83	มาก	3
รวม	3.99	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4-24 ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.42 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรกของความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พบว่าเมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้นท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.78 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.62 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.83 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงาน
สรรพากรภาค 7 ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้าน การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.76	0.77	มาก	4
2. เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็น เวลานาน ท่านยัง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	3.91	0.78	มาก	2
3. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ จนกว่าจะเกษียณ อายุราชการ	3.92	0.93	มาก	1
4. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับ ตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	3.85	0.71	มาก	3
รวม	3.86	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4-25 ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.40 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรก ของความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.93 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมา อันดับที่ 2 คือเมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานานท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.78 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.71 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ทดสอบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-26 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

เพศ	n	\bar{x}	SD	t	Sig.
ชาย	128	3.88	0.29	-3.673*	0.00
หญิง	172	3.99	0.19		

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า เพศชายและเพศหญิง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ทดสอบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

	ระดับอายุ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ความผูกพันต่อ	น้อยกว่า 22 ปี	55	3.93	0.36		
องค์การของบุคลากร	22-30 ปี	60	3.81	0.21		
กรมสรรพากรภาค 7	31-39 ปี	70	3.98	0.18	15.041*	0.00
	40-49 ปี	65	4.10	0.15		
	50 ปี ขึ้นไป	50	3.86	0.16		
	รวม	300				

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยใช้สถิติแบบ One-way anova F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธ H_0 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7

ระดับอายุ	น้อยกว่า 22 ปี	22- 30 ปี	31 - 39 ปี	40-49 ปี	50 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 22 ปี	-	-0.12*		-0.17*	
Sig.		(0.004)		(0.000)	
22- 30 ปี		-	-0.16*	-0.29*	

Sig.		(0.000)	(0.000)		
31 - 39 ปี		-	-0.12*	-0.11*	
ตารางที่ 4-28 (ต่อ)					
ระดับอายุ	น้อยกว่า 22 ปี	22- 30 ปี	31 - 39 ปี	40-49 ปี	50 ปี ขึ้นไป
Sig.				(0.002)	(0.008)
40-49 ปี				-	-0.23*
Sig.					(0.000)
50 ปี ขึ้นไป					-
Sig.					

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างผู้ที่มีอายุ น้อยกว่า 22 ปี และผู้ที่มีอายุ 22-30 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 22 ปี มีน้อยกว่า ผู้ที่มีอายุ 22-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 22 ปี และอายุ 40-49 ปี พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 22 ปี มีน้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 40-49 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างผู้ที่มีอายุ 22-30 ปี และ อายุ 31-39 ปี พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 22-30 ปี มีน้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 31-39 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างผู้ที่มีอายุ 22-30 ปี และ อายุ 40-49 ปี พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 22-30 ปี มีน้อยกว่า ผู้ที่มีอายุ 40-49 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างผู้ที่มีอายุ 31-39 ปี และ อายุ 40-49 ปี พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 31-39 ปี มีมากกว่า ผู้ที่มีอายุ 40-49 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างผู้ที่มีอายุ 31-39 ปี และ อายุ 50 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 31-39 ปี มีมากกว่า ผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.11

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างผู้ที่มีอายุ 40-49 ปี และ อายุ 50 ปี ขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 40-49 ปี มีมากกว่า ผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

สมมติฐานที่ 1.3 ทดสอบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ความผูกพันต่อ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	93	3.89	0.32		
องค์การของบุคลากร	ปริญญาตรี	120	3.99	0.22	4.712*	0.01
สำนักงานสรรพากร	สูงกว่าปริญญาตรี	87	3.92	0.15		
ภาค 7						
	รวม	300				

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยใช้สถิติแบบ One-way anova, F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธ H_0 หมายความว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-30

ตารางที่ 4-30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-0.10*	
Sig.		(0.003)	
ปริญญาตรี		-	-0.06*
Sig.			(0.044)
สูงกว่าปริญญาตรี			-
Sig.			

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.10

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับสูง

กว่าปริญญาตรี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีมากกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.06

สมมติฐานที่ 1.4 ทดสอบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-31 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

	ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ความผูกพันต่อ	ข้าราชการ	90	3.89	0.32		
องค์กรของบุคลากร	พนักงานราชการ	81	3.88	0.19	23.087*	0.00
สำนักงานสรรพากร	ลูกจ้างประจำ	74	4.13	0.12		
ภาค 7	ลูกจ้างชั่วคราว	55	3.86	0.15		
	รวม	300				

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยใช้สถิติแบบ One-way anova, F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธ H_0 หมายความว่า ผู้ที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-32

ตารางที่ 4-32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7

ตำแหน่ง	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	-		-0.23*	
Sig.			(0.000)	

ตารางที่ 4-32 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
พนักงานราชการ		-	-0.24*	
Sig.			(0.000)	
ลูกจ้างประจำ			-	-0.27*
Sig.				(0.000)
ลูกจ้างชั่วคราว				-
Sig.				-

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างข้าราชการและลูกจ้างประจำ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการมีมากกว่าลูกจ้างประจำ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานราชการมีมากกว่าลูกจ้างประจำ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างประจำมีมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

สมมติฐานที่ 1.5 ทดสอบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-33 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7
แตกต่างกัน

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ความผูกพันต่อ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	55	3.93	0.36		
องค์กรของบุคลากร	15,000-20,000 บาท	60	3.81	0.21		
สำนักงานสรรพากร	20,001-25,000 บาท	70	3.98	0.18	15.041*	0.00
ภาค 7	25,001-30,000 บาท	65	4.10	0.15		
	30,001 บาทขึ้นไป	50	3.86	0.16		
	รวม	300				

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตาม
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากร
ภาค 7 โดยใช้สถิติแบบ One-way anova, F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธ H_0
หมายความว่า ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ
Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-34

ตารางที่ 4-34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า	15,000-	20,001-25,000	25,001-30,000	30,001
	15,000 บาท	20,000 บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป

ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	-0.12*	-0.17*		
Sig.		(0.004)	(0.000)		
ตารางที่ 4-34 (ต่อ)					
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า	15,000-	20,001-25,000	25,001-30,000	30,001
	15,000 บาท	20,000 บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป
15,000-20,000 บาท		-	-0.16*	-0.29*	
Sig.			(0.000)	(0.000)	
20,001-25,000 บาท			-	-0.12*	-0.11*
Sig.				(0.002)	(0.008)
25,001-30,000 บาท				-	0.23*
Sig.					(0.000)
30,001 บาทขึ้นไป					-
Sig.					

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มีน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มีน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.11

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

สมมติฐานที่ 2 วิเคราะห์ ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-35 ทดสอบความสุขในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานสรรพากรภาค 7 ในภาพรวมแตกต่างกัน

ตัวแปรต่าง ๆ	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.	Collinearity statistics	
	b_0	Standard error	β_0			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	4.69	0.15		31.032	0.00*		
ด้านลักษณะงาน (x_1)	-0.15	0.05	-0.26	-3.443	0.00*	0.491	2.038
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า (x_2)	-0.01	0.04	-0.01	-0.133	0.89	0.392	2.550
ด้านเพื่อนร่วมงาน (x_3)	-0.12	0.03	-0.29	-3.297	0.00*	0.380	2.630
ด้านผู้บังคับบัญชา (x_4)	0.11	0.03	0.23	3.014	0.00*	0.496	2.017
ด้านการเสริมสร้าง แรงจูงใจ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ (x_5)	-0.03	0.04	-0.05	-0.597	0.55	0.396	2.528
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (x_6)	0.02	0.03	0.03	0.476	0.63	0.580	1.724
R	R^2	Adjusted R^2	SE (est.)	F	Sig.	Durbin-Watson	
0.407	0.166	0.149	0.22944	9.722	0.00*	1.213	

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-35 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร และผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

(Multiple regression analysis) ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ด้านลักษณะงาน (x_1) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (x_2) ด้านเพื่อนร่วมงาน (x_3) ด้านผู้บังคับบัญชา (x_4) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (x_5) และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (x_6) มีค่าเท่ากับ 0.407 หมายความว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ในภาพรวม ร้อยละ 40.70 มีค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อองค์กร (R^2) เท่ากับ 0.166 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ในภาพรวม ขึ้นอยู่กับด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ร้อยละ 16.60 ส่วนค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.149 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อองค์กรเมื่อขจัดอิทธิพลของค่า R^2 ที่เกิดจากจำนวนตัวอย่าง ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 14.90 และมีค่า SE (est.) เท่ากับ 0.22944 หน่วย หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณค่าที่เกิดจากการใช้โมเดลนี้จะมีค่าเท่ากับ 0.22944 หน่วย โดยมีค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 9.722 และค่า Sig. เท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจากตารางพบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวของตัวแปรต่าง ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานแล้ว (Standardized coefficients) หรือค่าของ Beta ที่แสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ ถ้าค่า Beta ของตัวแปรอิสระใดมีค่าสูง (ไม่คิดเครื่องหมายบวก) แสดงว่าตัวแปรนั้นจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาก โดยแสดงความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ในภาพรวมในความหมายต่อไปนี้

ด้านลักษณะงาน (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 เพิ่มขึ้น -0.15 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.00

ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 เพิ่มขึ้น -0.01 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.89

ด้านเพื่อนร่วมงาน (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 เพิ่มขึ้น -0.12 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.00

ด้านผู้บังคับบัญชา (x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 เพิ่มขึ้น 0.11 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.00

ด้านการเสริมสร้าง แรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (x_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 เพิ่มขึ้น -0.03 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.55

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (x_6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 เพิ่มขึ้น 0.02 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.63

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 เมื่อนำ ด้านลักษณะงาน (x_1) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (x_2) ด้านเพื่อนร่วมงาน (x_3) ด้านผู้บังคับบัญชา (x_4) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (x_5) และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (x_6)

เข้าสมการข้อมูลดิบ (Unstandardized Coefficients) ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + e$$

$$Y = 4.69 - 0.15 (x_1)^* - 0.01 (x_2)^* - 0.12 (x_3)^* + 0.11 (x_4)^* - 0.03 (x_5)^* + 0.02 (x_6)^* + e$$

เข้าสมการมาตรฐาน (Standardized Coefficients) ได้ดังนี้

$$Y = -0.26 (x_1)^* - 0.01 (x_2)^* - 0.29 (x_3)^* + 0.23 (x_4)^* - 0.05 (x_5)^* + 0.03 (x_6)^* + e$$

โดย

$$Y = \text{ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7}$$

$$X_1 = \text{ด้านลักษณะงาน}$$

$$X_2 = \text{ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า}$$

$$X_3 = \text{ด้านเพื่อนร่วมงาน}$$

$$X_4 = \text{ด้านผู้บังคับบัญชา}$$

$$X_5 = \text{ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ}$$

$$X_6 = \text{ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก}$$

สมมติฐานที่ 3 วิเคราะห์ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-36 ทดสอบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ในภาพรวมแตกต่างกัน

ตัวแปรต่าง ๆ	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.	Collinearity statistics	
	b_0	Standar d error	β_0			Toleranc e	VIF
ค่าคงที่	2.66	0.19		13.711	0.00*		
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม (x_1)	-0.11	0.02	-0.37	-5.377	0.00*	0.494	2.023
ด้านสภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ (x_2)	0.04	0.03	0.10	1.256	0.21	0.417	2.398
ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพ(x_3)	0.09	0.03	0.20	2.593	0.01*	0.401	2.496
ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคง (x_4)	0.05	0.03	0.09	1.551	0.12	0.697	1.435
ด้านความสัมพันธ์อันดีใน การทำงานร่วมกัน (x_5)	0.12	0.04	0.19	3.156	0.00*	0.692	1.445
ด้านลักษณะการบริหาร (x_6)	0.16	0.05	0.22	3.537	0.00*	0.646	1.548
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว (x_7)	-0.15	0.04	-0.26	-4.235	0.00*	0.653	1.532
ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.12	0.03	0.19	3.649	0.00*	0.857	1.167

ที่มีคุณค่าทางสังคม (x_8)

R	R ²	Adjusted R ²	SE (est.)	F	Sig.	Durbin-Watson
0.550	0.303	0.283	0.21054	15.779	0.00*	1.143

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-36 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร และผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (x_1) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (x_2) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (x_3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (x_4) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (x_5) ด้านลักษณะการบริหาร (x_6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (x_7) และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม (x_8) มีค่าเท่ากับ 0.550 หมายความว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 ในภาพรวม ร้อยละ 55 มีค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อองค์กร (R^2) เท่ากับ 0.303 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 ในภาพรวม ขึ้นอยู่กับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ร้อยละ 30.30 ส่วนค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.283 หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อขจัดอิทธิพลของค่า R² ที่เกิดจากจำนวนตัวอย่าง ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 28.30 และมีค่า SE (est.) เท่ากับ 0.21054 หน่วย

หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณค่าที่เกิดจากการใช้โมเดลนี้จะมีค่าเท่ากับ 0.21054 หน่วย โดยมีค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 15.779 และค่า Sig. เท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากตารางพบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวของตัวแปรต่าง ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานแล้ว (Standardized Coefficients) หรือค่าของ Beta ที่แสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ ถ้าค่า Beta ของตัวแปรอิสระใดมีค่าสูง (ไม่คิดเครื่องหมายบวก) แสดงว่าตัวแปรนั้น จะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาก โดยแสดงความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ในภาพรวมในความหมายต่อไปนี้

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 เพิ่มขึ้น -0.37 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.00

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 เพิ่มขึ้น 0.10 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.21

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 เพิ่มขึ้น 0.20 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.01

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 เพิ่มขึ้น 0.09 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.12

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (x_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 เพิ่มขึ้น 0.19 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.00

ด้านลักษณะการบริหาร (x_6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 เพิ่มขึ้น 0.22 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.00

ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว (x_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 เพิ่มขึ้น -0.26 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.00

ด้านความภูมิใจในองค์กร ที่มีคุณค่าทางสังคม (x_8) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 เพิ่มขึ้น 0.19 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.00

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 เมื่อนำด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (x_1) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ (x_2) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (x_3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (x_4) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (x_5) ด้านลักษณะการบริหาร (x_6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (x_7) และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม (x_8)

เข้าสมการข้อมูลดิบ (Unstandardized coefficients) ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + b_8x_8 + e$$

$$Y = 2.66 - 0.11 (x_1)^* + 0.04 (x_2) + 0.09 (x_3)^* + 0.05 (x_4) + 0.12 (x_5)^* + 0.16 (x_6)^* - 0.15 (x_7)^* + 0.12 (x_8)^* + e$$

เข้าสมการมาตรฐาน (Standardized Coefficients) ได้ดังนี้

$$Y = -0.37 (x_1)^* + 0.10 (x_2) + 0.20 (x_3)^* + 0.09 (x_4) + 0.19 (x_5)^* + 0.22 (x_6)^* - 0.26 (x_7)^* + 0.19 (x_8)^* + e$$

โดย

Y = ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7

X_1 = ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

X_2 = ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

X_3 = ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

X_4 = ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

X_5 = ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

X_6 = ด้านลักษณะการบริหาร

X_7 = ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

X_8 = ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-37 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.	ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_0

2. ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน ปฏิเสธ H_0
 3. ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน ปฏิเสธ H_0
 4. ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน ปฏิเสธ H_0
 5. ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน ปฏิเสธ H_0
-

ตารางที่ 4-37 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
6.	ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_0
7.	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_0

จากตารางที่ 4-37 สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่าความสุขในการทำงานและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7

ลักษณะการวิจัย

ลักษณะการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) แบบวัดครั้งเดียว (One-shot study) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 ได้แก่ สรรพากรพื้นที่ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ และ นครสวรรค์ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 330 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social sciences) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนั้น อธิบายความสุขในการทำงาน องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้น ใช้การวิเคราะห์โดยใช้ Independent sample t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way anova) F-test และความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.7 มีอายุ 31-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 30.0 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.3

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.40 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรกเป็นรายด้านของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.53 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือ ด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.61 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.51 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.30 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรกขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.57 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.55 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.85 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากร ภาค 7

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากร ภาค 7 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.24 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญ 3 อันดับแรก ของความผูกพันต่อองค์กรของ

สำนักงานสรรพากรภาค 7 พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.42 คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับที่ 2 คือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.27 คืออยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ด้านการดำรงสมาชิกภาพและ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.40 คืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่า ทางสังคม ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน ส่วนด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
สรรพากรภาค 7 ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 7 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
สรรพากรภาค 7 แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
สรรพากรภาค 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีช่วงอายุ 31-39 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี
มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้
ล้วนต้องการความมั่นคงในชีวิต จึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรของตนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์
ไชยแสง (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
วิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) ศึกษา
เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเทสโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่า
ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้อง
กับงานวิจัยของอาทิตย์ยา สายสมร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ
อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี
แดบสูงเนิน (2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลัง
ในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และระดับการศึกษา มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานสรรพากรภาค 7

จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไป
ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมี
ความสุข และมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น ความต้องการให้มีอาชีพที่มั่นคงและก้าวหน้า
ความต้องการทำงานในองค์กรที่มั่นคง ความต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้รับเกียรติ ได้รับ
การยกย่อง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงาน ได้รับ
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ดังนั้น หาก
กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในชีวิตการทำงานแล้ว ก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้อง
กับงานวิจัยของกรมชลประทาน (2556) ได้ศึกษา แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความ
ผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร พบว่าบุคลากรของกรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
และจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร

สมมติฐานที่ 3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพแวดล้อม
ต่าง ๆ ในการทำงานจึงทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตาม
ความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่างและประสิทธิผลของงาน จึงทำให้กลุ่ม
ตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549) ศึกษา
คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัท
เอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน
ต่อองค์กร และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานร้อยละ 41 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ศึกษาเรื่อง
คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี แดบสูงเนิน (2554)
ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพ

การให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เทพ เกษเด่วน (2555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ ได้เสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลงานวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยตารางที่ 4-6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยภาพรวม ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรที่รับผิดชอบควรปรับอัตราค่าตอบแทน และเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานตามอายุงานหรือตามวุฒิการศึกษาให้มีความสอดคล้องกัน

2. จากผลการวิจัยตารางที่ 4-13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยภาพรวม ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรสร้างกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่สังคม เพื่อสร้างคุณค่าทางสังคมให้มากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยตารางที่ 4-22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยภาพรวม ด้านการดำรงสมาชิกภาพและ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีการศึกษาเฉพาะขอบเขต ซึ่งการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างกว้างขึ้น เก็บกลุ่มตัวอย่างในทุกเขตของประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยในครั้ง นี้ และในอนาคตต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7 หรือภาคอื่น ๆ
3. ผู้บริหารสำนักงานสรรพากรภาค 7 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษารั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป
4. เพื่อเป็นเอกสารค้นคว้าและข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้สนใจจะศึกษาความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7

บรรณานุกรม

- กชรัตน์ เอมมีน้อม. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์การของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย.
การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กรมชลประทาน. (2556). แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ
องค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2558 แผนปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. 2557.
เข้าถึงได้จาก <http://web.rid.go.th/person/sawad/mod34.pdf>
- กรมสรรพากร. (2540). หนังสือที่ระลึกในการเปิดอาคารกรมสรรพากร. กรุงเทพฯ: กรมสรรพากร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ณิชชาพัชญ์ จินตนา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวัน บริษัท
ทวินส์สเปเชียล จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ตรีชฎา อุ่นเรือน. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตร
ในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2530). ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช..
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรภัทร ขัตติยะหล้า. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- ธีรินทร์ มะระกานนท์ (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พงษ์เทพ เกษะด่วน (2555) *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเทสโก้ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ไพสิทธิ กอสง่าลักษณ์. (2554). *อิทธิพลในการทำนายของปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาของบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2550). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของ การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรินต์.*
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลัง ในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. การศึกษาอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.*
- สันติ บางอ้อ. (2540). *การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. วารสารเพื่อเพิ่มผลผลิต: Productivity World, 2(2), 39-40.*
- สำนักงานสรรพากรภาค 7. (2558). *โครงสร้างอัตราค่าจ้าง. เข้าถึงได้จาก <http://www.rd.go.th/region7/352.0.html>*
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- อนันตชัย คงจันทร์. (2529). *ความผูกพันต่อองค์กร. กุหลาบกรณัฏฐกิจปริทัศน์, 9(34), 34-41.*

- อาทิตยา สายสมร. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Bluestone, I. (1977). Organization Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Hospital & Health Services Administration*, 42(Summer 1997), 221-262.
- Davis, K. (1977). *Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Huse, E. F., & Cumming, E. A. (1985). *Behavior in organization: A systems approach to managing*. New York: West Publishing Company.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Lymbomirsky, S. (2001). Why are some people happier than other? the role of cognitive and motivational process in well-being. *American Psychologist*, 56(March), 239-249.
- Merton, H. C. (1977). A look at factors affecting the quality of working life. *Monthly Labour Review*, 9(12), 64.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press
- Oliver, R.L. (1997). *Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer*. New York: Irwin/ McGraw-Hill.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). *The etiology of organizational commitment*. University of California.
- Sheldon, M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14(March 1971), 149-226.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. California: Goodyear Publishing Company.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Inc.
- Veenhoven, R. (1997). Advances in understanding happiness. *Revue Quebecoise de Psychologie*, 18, 267-293.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(10), 11-12.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.