

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่
ในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 6 ต่อกรมสรรพสามิต

**Organizational commitment of personnel of the Area Excise Office Under the 6th
Regional Excise Office to the Excise Department**

นวินดา กล่อมเกลี้ยง¹
Nawinda Klomkliang

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 6 ต่อกรมสรรพสามิต และเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 6 ต่อกรมสรรพสามิต จำแนกตามประเภทบุคลากร คือ ข้าราชการกับพนักงานราชการ/ลูกจ้าง จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันเพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert's rating scale มี 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยมากที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่, สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 6

ABSTRACT

Area Excise Office. Under the 6th Regional Excise Office to the Excise Department and compare the engagement of personnel of the Area Excise Office Under the 6th Regional Excise Office to the Excise Department Categorized by type of personnel, namely civil servants and government employees/employees, amounting to 166 people. The questionnaire was used as a tool divided into 2 parts: part 1 questionnaire on general information of the respondents was a multiple choice (check list) part 2 questionnaire on Engagement to measure commitment to the organization in 3 aspects: psychological, persistence norm It is a rating scale (Rating scale) of Likert's rating scale

¹นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

There are 5 levels: strongly disagree, disagree, not sure, agree, strongly agree. Statistics used in the analysis were frequency, percentage (Percentage) , mean score (\bar{X}) , standard deviation (SD), t-test analysis (t-test).

Keywords : organizational commitment, Area Excise Office, under the 6th Regional Excise Office

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 6 ต่อกกรมสรรพสามิต
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 6 ต่อกกรมสรรพสามิต ประเภทบุคลากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ/ลูกจ้าง

สมมติฐานของการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 บุคลากรข้าราชการและพนักงานราชการ/ลูกจ้าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 บุคลากรข้าราชการและพนักงานราชการ/ลูกจ้าง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3 บุคลากรข้าราชการและพนักงานราชการ/ลูกจ้าง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านคงอยู่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 4 บุคลากรข้าราชการและพนักงานราชการ/ลูกจ้าง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 6
2. ขอบเขตด้านตัวแปร
 - 2.1 ตัวแปรประเภทบุคลากร
 - 2.1.1 ข้าราชการ
 - 2.1.2 พนักงานราชการ/ลูกจ้าง
 - 2.2 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.1 ด้านจิตใจ
 - 2.2.2 ด้านการคงอยู่

2.2.3 ด้านบรรทัดฐาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ สังกัดสำนักสรรพสามิตภาคที่ 6 ได้แก่ สพ.พิษณุโลก, สพ.กำแพงเพชร, สพ.ตาก, สพ.นครสวรรค์, สพ.พิจิตร, สพ.เพชรบูรณ์, สพ.สุโขทัย, สพ.อุทัยธานี

4. ขอบเขตด้านเวลา ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน ตุลาคม-พฤศจิกายน 2565 เท่านั้น

แนวคิดและวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1997, อ้างถึงใน สมเกียรติ อินยม, 2560) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างสมาชิกกับองค์กร หมายความว่าสมาชิกขององค์กรจะยึดถือและยอมรับค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าจะยอมรับแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นสมาชิกของ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร . (2562) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถประเมินอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีสามารถสะท้อนให้เห็นถึงการตอบสนองต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ และยังมีเสถียรภาพมากกว่าแต่อาจต้องใช้เวลาในการพัฒนาซ้ำความผูกพันต่อองค์กรนานกว่าแต่ความผูกพันจะยังคงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืน อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรด้วยที่จะรักษาสมาชิกให้คงอยู่กับองค์กร

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี 2442:9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความผูกพันทางด้านอารมณ์ความรู้สึกต่อองค์กร เช่น ความรู้สึกรักใคร่สามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกับกลุ่มพนักงานที่ทำงานด้วยกัน มีความเต็มใจที่จะคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเห็นพ้องตรงกันกับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ การคงอยู่ของพนักงานโดยไม่ลาออกไปไหนเพราะมีความเชื่อว่า ถ้าลาออกจางานจะไม่คุ้ม ยังมีระยะเวลาในการร่วมงานอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานานๆ ก็จะทำให้มีความรู้สึกสูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนไว้กับองค์กร เช่น ผลตอบแทนที่จะได้รับหลังจากเกษียณอายุ มิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานหัวหน้างาน เป็นต้นทำให้พนักงานจะยังคงอยู่กับองค์กรไม่ลาออกไปไหนเพียงเพราะไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณหรือมีภาระหน้าที่ต่อองค์กรของพนักงานเอง ซึ่งเป็นเรื่องของการได้รับการปลูกฝังความคิดว่าพนักงานควรอยู่กับองค์กรเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Potter (1979, อ้างถึงใน สมเกียรติ อินยอม, 2560) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรมีกระบวนการ ดังนี้

1. การเลือกที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง
2. การตัดสินใจที่จะมีความผูกพันกับองค์กรโดยจะเน้นที่ความรู้สึกของบุคคล การเป็นสมาชิกขององค์กรจะมีความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า จะมีการขาดงาน การลาออกจากงานในระดับต่ำกว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ และสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากจะมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับสูงกว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. การตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือลาออกจากองค์กร

Buchanan II (1974, อ้างถึงใน ปาริชาติ โสภานุบุตร, 2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร เป็นการยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน เสมือนว่าองค์กรนั้นเป็นของตนเอง
2. การเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กร เป็นการร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรตามบริบทของตนเอง
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความรู้สึกภักดีและผูกพันต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรมากเพราะถ้าบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่นที่จะใช้ทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังกายและกำลังใจเพื่อส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ความผูกพันต่อองค์กรยังรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ไม่คิดลาออกหรือโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น

ทฤษฎี Side-bet ของ Becker (1977 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร. 2562) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลใดก็ตามจะมีความผูกพันต่อสิ่งๆ หนึ่งก็ต่อเมื่อ เขาได้ลงทุนไว้กับสิ่งๆ นั้น ไว้ ตัวอย่างเช่น การเป็นพนักงานขององค์กรในช่วงเวลาหนึ่ง อาจก่อให้เกิดการลงทุนซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า “Side-bet” (Becker, 1960 : 34-40) ซึ่งการลงทุนนั้นอาจหมายถึงเวลา แรงกาย แรงใจ สติปัญญา ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง เช่น โอกาสที่จะได้ทำงานกับองค์กรอื่น พนักงานผู้นั้นยอมหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ในระยะยาว ได้แก่ บำเหน็จบำนาญหรือสวัสดิการต่างๆ ที่มีใช้เงินเดือนหรือรายได้ประจำ และเขาอาจจะยังเปรียบเทียบอีกว่าหากเขาลาออกจากองค์กรก่อนกำหนด

เขาจะสูญเสียสิ่งต่างๆ เหล่านี้ไป พนักงานผู้นั้นจึงไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากจะต้องผูกพันอยู่กับองค์กรต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุตติมา ทองคำพันธ์ (2560) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก แต่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านน้อยกว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

ธนินท์ ทับสวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไประษณีย์ บริษัทไประษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ในส่วนประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไประษณีย์ บริษัท ไประษณีย์ไทย จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไประษณีย์ บริษัทไประษณีย์ไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิระพร จันทภาโส (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด จากการทดสอบสมมติฐาน

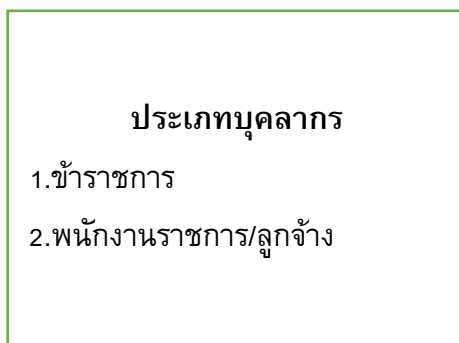
พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านความรู้สึกลงและด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ส่วนเพศและสถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยสุขลักษณะ

กรอบแนวคิดการวิจัย

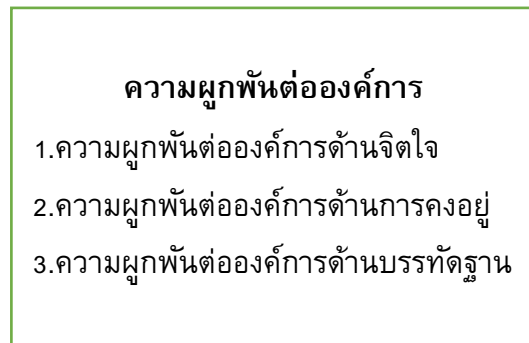
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย รายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 2.1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสอบถาม การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากร แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มีทั้งหมด 18 ข้อ เพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์การ ใน 3 ด้าน คือความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment-AC) ได้แก่ข้อ 1-6 ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) ได้แก่ข้อ 7-12 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

(Normative commitment) ได้แก่ข้อ 13-18 โดยข้อคำถามเชิงบวกมี 14 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบมี 4 ข้อ คือ ข้อที่ 3 ข้อที่ 4 ข้อที่ 6 และข้อที่ 13 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert, 1993)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 6 โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมรายด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 6

ความผูกพันต่อองค์กร	ข้าราชการ		แปลความ	พนักงานราชการ/ลูกจ้าง		แปลความ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
ด้านจิตใจ	4.26	0.61	มากที่สุด	3.39	0.67	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	3.42	0.78	มาก	3.14	0.63	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	4.01	0.62	มาก	3.29	0.67	ปานกลาง
ภาพรวม	3.90	0.47	มาก	3.27	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$ และ $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$ และ $SD=0.61$) ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับเดียวกัน คือมาก ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานราชการ/ลูกจ้าง มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$ และ $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านมีระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 2 สถิติ Independent Sample t-test วิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของบุคลากร (n=166)

ที่	ความผูกพัน ต่อองค์กร	ข้าราชการ		พนักงาน ราชการ/ลูกจ้าง		t	Sig
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1	ด้านจิตใจ	4.26	.61	3.39	.67	8.65	.00
2	ด้านการคงอยู่	3.42	.78	3.14	.63	2.53	.01
3	ด้านบรรทัดฐาน	4.01	.62	3.29	.67	7.14	.00
ภาพรวม		3.90	.47	3.27	.55	7.76	.00

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรตามประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ในภาพรวมมีค่า sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน มีค่า sig น้อยกว่า .05 ทุกด้าน แสดงว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

การอภิปรายผล

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 6 ต่อกรมสรรพสามิต ผู้วิจัยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรข้าราชการ ในสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 6 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับมากที่สุด ส่วนความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ความผูกพันของบุคลากรพนักงานราชการ/ลูกจ้าง มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานราชการ/ลูกจ้าง พบว่า ประเภทของบุคลากรแตกต่างมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ข้อเสนอแนะ

1.ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพนักงานราชการ และลูกจ้างในเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2.ควรศึกษาถึงสิ่งที่สนับสนุนการสร้างพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ/ลูกจ้าง เพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ปาริชาติ โสภานบุตร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีรถไฟฟ้ามหานครสายสีแดง.
สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.

สมเกียรติ อินยอม. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม
อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร . (2562) ความผูกพันในองค์กร. บทความในวารสาร

Journal of Roi Kaensarn Academi ปีที่ 4 ฉบับที่ 1

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2542). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 4

รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชุตติมา ทองคำพันธ์. (2560). การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหาร
ส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์
ไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก

จิระพร จันทภาโส. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่.