

รายชื่อวารสารทั้งหมด

พบวารสารทั้งหมด 1338 รายการ

*ท่านสามารถดูรายละเอียดของแต่ละวารสารได้โดยคลิกที่ชื่อของวารสาร

2822-0080

ISSN	E-ISSN	ชื่อไทย	ชื่ออังกฤษ	TCI กลุ่ม ที่	สาขา	เว็บไซต์	หมายเหตุ
-	2822-0 080	วารสารวิชาการรัตนบุศย์	RATANABUTH JOURNAL	2	Social Sciences	https://so07.tci- thaijo.org /index.php /rtnb/index	ยกเลิกการตีพิมพ์ เล่มวารสาร, ISSN (เดิม) : 2697-6641



2023

วารสารวิชาการรัตนบุศย์

RATANABUTH JOURNAL

ISSN : 2697-6641 (Print)

ISSN : 2822-0080 (Online)

วารสารวิชาการรัตนบุศย์ ปีที่ 5 (ฉบับที่ 2)

พฤษภาคม – สิงหาคม 2566

RATANABUTH JOURNAL Vol.5 (No.)

May-August 2023





ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2566

Vol.5 No.2 May-August 2023

กำหนดการออกเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ

จำนวนพิมพ์ 100 เล่ม

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน / ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม / ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยด้านต่าง ๆ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับชุมชน ในการสนับสนุนบุคคลที่ทำคุณงามความดีกับสังคม ส่งเสริมงานด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ของนักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้ที่มีสนใจทั่วไปในการนำเสนองานวิชาการและผลงานวิจัย เผยแพร่สู่สังคมและเพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสารรัตนบุศย์

รศ.ดร.สุเทพ เมฆไธสง	ประธาน
พระมหาจรรย์ทศ ปโยโค ผศ.	กรรมการ
พระปลัดทองใบ สุภาโส	กรรมการ
ดร.วิญญู ยุพฤทธิ์	กรรมการ

บรรณาธิการ

ดร.พิกุล มีมานะ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.เมืองแมน ศิริญาณ

กองบรรณาธิการ

ดร.พิกุล มีมานะ	บรรณาธิการ
ดร.บรรจง ลาวะลี	กรรมการ
รศ.ดร.สุเทพ เมฆไธสง	กรรมการ
รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	กรรมการ
ร.ต.ต.ดร.สนุก สิงห์มาตร	กรรมการ
อาจารย์ทองหมื่น น้อยนนท์	กรรมการ
อาจารย์สุดารัตน์ โสสุต	กรรมการ
อาจารย์พลอยชนกวรรณ หวังผล	กรรมการ
ดร.เมืองแมน ศิริญาณ	ผช.บรรณาธิการ



เลขานุกร

อาจารย์ทองหมุน น้อยนนท์

ศิลปกรรม

นายธงชัย บรรจมาตย์

สำนักงาน

ที่ตั้งเลขที่ 202/1 หมู่ที่ 4 ตำบลดู่ทุ่ง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร 35000 โทร 08-0169-6593

202/1 Moo 4 Duthong subdistrict, Mueang District, Yasothon Province. 35000

จัดพิมพ์โดย

โรงพิมพ์ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป ที่ตั้ง 56 ถนนแก้วเสนา อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

โทร. 045-324777-9, Fax 045-324788

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.ในตะวัน กำหอม	วิทยาลัยทองสุข
ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ดร.วิภาพรรณ อุปนิสาร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.สุวิมล สมไชย	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ว่าที่ ร.ต.ดร.พิชิต กันยารวรรณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศาสนศาสตร์ยโสธร
ดร.เอกวิชัย เมยไธสง	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ดร.จีณัสมมา ศรีธีรัญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อ.ชัชพงศ์ เทียมทัญวนิช	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
อ.เจษฎา จันทรนาภรณ์	วิทยาลัยชุมชนยโสธร
อ.ณัฐพล จินดารัมย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร



คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

พระเมธีวัชรารภรณ์, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
พระครูวาปีจันทคุณ, ผศ.ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาพงศ์ทราทิตย์ สุธีโร,ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
พระมหาคมคาย สิริปณฺโญ,ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ศรชัย ท้าวมิตร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สมชัย สีนอก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.แหวนทอง บุญคำ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สุรพันธ์ สุวรรณศรี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.จำรัส บุตดาพงษ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.สุทธิพันธ์ อรัญญาส	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สุกานดา จันทวารีย์	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ประมุข ศรีชัยวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผศ.ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผศ.ดร.จิราพร บาริศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.บุญมี โททำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผศ.ดร.สินทรัพย์ ยืนยาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผศ.ดร.วรเชษฐ์ โทอื่น	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
พ.ต.ท.ดร.ชัยบัญชา กองทอง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
พ.ต.ต.ดร.ณัฐภัทร เสมานู	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ร.อ.ดร.กิตติพงษ์ พลทิพย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ดร.ลำพอง กลมกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.ชัชชนกข์ จันทวงศ์เดือน	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ดร.รุจิระชัย เมืองแก้ว	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์นบุรีรัมย์
ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตอีสาน
ดร.ชวลิต ไหลรินทร์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.กันต์ ศรีหล้า	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
ดร.เกรียงไกร บุญประจง	วิทยาลัยชุมชนยโสธร
ดร.อัครงค์ ชุมนุม	มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
ดร.อัญชลี ชุมนุม	มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น



ISSN 2697-6641 (Print), ISSN 2822-0080 (Online)

วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL)

ดร.บรรณากิจบรรจง ทองจำปา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ดร.พีระศักดิ์ กิ่งพุ่ม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

อาจารย์सनัน ประเสริฐ

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



บทความวิจัย	หน้า
<p>ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3</p> <p>Ethical Leadership Administration of Small-School Administrators Under Loei Primary Educational Service Area Office 3</p> <p>กฤตยภัทร สีทาสังข์, บุญช่วย ศิริเกษ.....</p>	246
<p>แนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม</p> <p>Guidelines for Development Budgeting Management in Schools under The Secondary Educational Service Area Office Maha Sarakham</p> <p>รุตติพงษ์ ช่วยไธสง, ชยากานต์ เรืองสุวรรณ.....</p>	258
<p>การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์</p> <p>Development a Training Course in Increasing the Value of Kluai Brek Taek for a Career in Don Arang Subdistrict, Buriram Province</p> <p>เบญจพร วรรณูปถัมภ์, สุเทียบ ละอองทอง, วันทนี นามสวัสดิ์, เฉลิมชัย เจริญเกียรติกานต์, ชัชชนพงษ์ จันวงศ์เดือน.....</p>	272
<p>ความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากร: บทบาทของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในฐานะตัวแปรส่งผ่าน</p> <p>Intention to stay of generation Y government officer in the Revenue Department: the mediating role of employee engagement</p> <p>พรไพฑิณี เจาะขาว, ชวนชื่น อัครคะวณิชชา.....</p>	286
<p>การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการเสริมสร้างความรู้เรื่องเชื้อดื้อยาและความตระหนักรู้ในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลของประชาชน</p> <p>The Implementation of a National Strategic Plan on Strengthening Knowledge of Antimicrobials Resistance and Awareness of Rational Antimicrobial Use among the Public</p> <p>ชินวัจน์ แสงอังคณาสิทธิ์, ยุพดี ศิริสินสุข, อนุชัย ธีระเรืองไชยศรี.....</p>	306

ความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากร: บทบาทของความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในฐานะตัวแปรส่งผ่าน

Intention to stay of generation Y government officer in the Revenue Department:
the mediating role of employee engagement

พรไพลิน เจาะขาว
ชวนชื่น อัครกะวิชชา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Phompailin Johkhao
Chuanchuen Akkawanitcha
Silpakorn University
Email: phompailin.kob@gmail.com

วันที่รับบทความ: 4 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ 11 มิถุนายน 2566; วันตอบรับบทความ: 13 มิถุนายน 2566

Received: June 4, 2023; Revised: June 11, 2023; Accepted: June 13, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายของกรมสรรพากร และศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายของกรมสรรพากร โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากรจำนวน 377 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับน้อย และการรับรู้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่

คำสำคัญ : เจเนอเรชั่นวาย, ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน, ความตั้งใจคงอยู่

Abstract

This study aims to study the factors affecting to Intention to stay and the mediating role of employee engagement on the effects of financial compensation, career growth opportunities, work life balance on intention to stay of generation Y government officer in the Revenue Department. The sample are 377 of government officer in the Revenue Department who are generation Y. The questionnaire is employed as research instrument. Data is analyzed by the structural equation model (SEM). The results showed that the level of the satisfaction in financial compensation is low level while career growth opportunities, work life balance, employee engagement and intention to stay are high level. The hypothesis tests had been found that financial compensation, career growth opportunities and work life balance have a positive influence on employee engagement, employee engagement have a positive influence on intention to stay. the mediation results show full mediation of employee engagement on the effects of financial compensation, career growth opportunities, work life balance on intention to stay.

Keywords: generation Y, employee engagement, intention to stay.

บทนำ

คนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้นและได้เข้ามาสู่ตลาดงานกลายเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญของประเทศ ซึ่งคนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีพฤติกรรมการทำงาน ระบบความคิด และไลฟ์สไตล์ในการใช้ชีวิตที่มีลักษณะมั่นใจในตนเองสูง มีความคล่องตัว มีความยืดหยุ่น ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสูง ทะเยอทะยาน กระตือรือร้น และต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว จากผลสำรวจ “วิถีชีวิตมนุษย์เงินเดือน และคุณภาพชีวิต ในปี 2561” โดยศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ พบว่า “คนเจนวายมีอายุงานที่ทำในแต่ละแห่งก่อนเปลี่ยนงาน ราว 2 ปี 5 เดือน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สั้นกว่าคนเจนเอ็กซ์ที่เฉลี่ยมีอายุงานแห่งละ 5 ปี 5 เดือน อย่างเห็นได้ชัด” (ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB), 2562) จากลักษณะของคนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายข้างต้น หากองค์กรต้องการส่งเสริมให้ข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความสุขกับการทำงานในองค์กร และมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และอยากเติบโตไปกับองค์กรอย่างยาวนาน ต้องสร้างความตั้งใจคงอยู่เพื่อลดอัตราการลาออก การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจ จงรักภักดีต่อองค์กร และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้องค์กร รวมถึงมีความต้องการคงอยู่กับองค์กร (วิฑูรย์ โชตนะพันธ์, 2563)

มีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลช่วยส่งเสริมให้ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการก็เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ยังคงไม่สามารถละเลยได้ โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่สำคัญต่อการดำรงชีพ องค์กรควรให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และไม่ต้องกังวลกับปัญหาเรื่องค่าครองชีพเพื่อลดทอนความไม่พึงพอใจของพนักงาน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) และจากการศึกษาของ ปฏิญา ปิ่นทอง และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2561) ได้พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรรมกลุ่มเจเนอเรชั่นวายกล่าวคือ การที่พนักงานมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับจะส่งผลให้พวกเขาเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรสูงขึ้นไปด้วย

นอกจากปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินข้างต้น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานยังเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ Weng and McElroy (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การพัฒนาความสามารถ ความเร็วในการปรับเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และจากการศึกษาของ วารุณพร เชื้ออภิชัย และธรรมวิมล สุขเสริม (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในทางบวก ประกอบกับการศึกษาของ รัชชา เมืองสุวรรณ (2564) พบว่า คนกลุ่มเจเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับการได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง ได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ซึ่งการปรับเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรมและเหมาะสมจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร จนเกิดเป็นความผูกพันกับงานและองค์กร รวมถึงมีเป้าหมายที่จะอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน

ถึงแม้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและความก้าวหน้าในอาชีพจะมีความสำคัญ แต่คนกลุ่มเจเนอเรชั่นวายก็ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวควบคู่กับชีวิตในการทำงาน แม้ว่าคนกลุ่มเจเนอเรชั่นวายจะมีความทะเยอทะยานและต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว แต่พวกเขาก็ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ตนชื่นชอบในชีวิตส่วนตัวด้วยเช่นกัน ปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน จึงมีความสำคัญกับคนในกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในการสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กร (รติรัตน์ ณ พัทลุง และณาริญา วีระกิจ, 2561) นอกจากนี้พนักงานที่มีความยืดหยุ่นในเวลาทำงานจะมีความเครียดลดลง และความขัดแย้งในที่ทำงานน้อยลง ถ้าพนักงานสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานในองค์กรได้โดยปราศจากความเครียด ซึ่งพวกเขาจะเรียกว่า “Work Life Balance” และการที่พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวยังมีบทบาทสำคัญต่อระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานอีกด้วย (Katili, Wibowo, & Akbar, 2021) สอดคล้องกับการศึกษาของ Sethi (2015) ที่ได้ศึกษาวิจัยอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพัน

ต้ององค์กร และจากการศึกษาของ Prasanthi (2020) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือความสมดุลในชีวิตการทำงาน พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานมีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการคงอยู่ในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น

เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายทั้งทางด้านของกายภาพ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ด้านจิตใจ เช่น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสมดุลในชีวิตการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานและเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีกับองค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองอยู่ ไม่เปรียบเทียบหรือแสวงหาองค์กรใหม่ๆ เพื่อเป็นทางเลือกเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้พนักงานปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรไปอย่างยาวนานลดความต้องการที่จะลาออกจากงานได้ (รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์, 2564) และสอดคล้องกับการศึกษาของ คณากร สุขคันธรักษ์ (2560) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงาน ผลจากการศึกษา พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรก็จะเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย ซึ่งองค์กรทั้งภาคเอกชนและภาคราชการล้วนปรารถนาที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน

ในบริบทสังคมไทยรับรู้และมองว่าอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการที่ดี เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร รวมถึงระบบบำเหน็จบำนาญ อีกทั้งการจะเข้ารับราชการนั้นเมื่อต้องการแข่งขันสูง จึงไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะเข้ารับราชการได้ แต่ปัจจุบันทำไมถึงมีข้าราชการรุ่นใหม่ๆ ลาออกจำนวนมาก ซึ่งกรมสรรพากรก็เป็นหน่วยงานราชการหนึ่งที่พบกับปัญหาข้าราชการลาออกหรือมีการขอโอนออกจากสังกัดกรมสรรพากรไปสังกัดหน่วยงานใหม่เป็นจำนวนมาก จากข้อมูลรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของกรมสรรพากร พบว่า กรมสรรพากรมีการสูญเสียข้าราชการ ในระยะเวลา 3 ปี ย้อนหลัง จากสาเหตุการลาออก มีข้อมูลดังนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562, พ.ศ. 2563 และ พ.ศ. 2564 คิดเป็นร้อยละ 44.76, 40.34 และ 42.18 ของอัตราการสูญเสียข้าราชการ (ตามลำดับ) (กรมสรรพากร, 2565) จากการทบทวนวรรณกรรมและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการเจนเอเรชั่นวายของกรมสรรพากร (ซึ่งหมายถึงผู้ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ.2523 ถึงปี พ.ศ.2543) มีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร โดยศึกษาอิทธิพลของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และผลจากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เกิดขึ้นในกลุ่มข้าราชการเจนเอเรชั่นวายในสังกัดกรมสรรพากร เพื่อดึงดูดให้มีความปรารถนาที่จะทำงานร่วมกับองค์กรไปอย่างยาวนาน และลดอัตราการลาออกหรือโอนออกไปจากกรมสรรพากร

วัตถุประสงค์

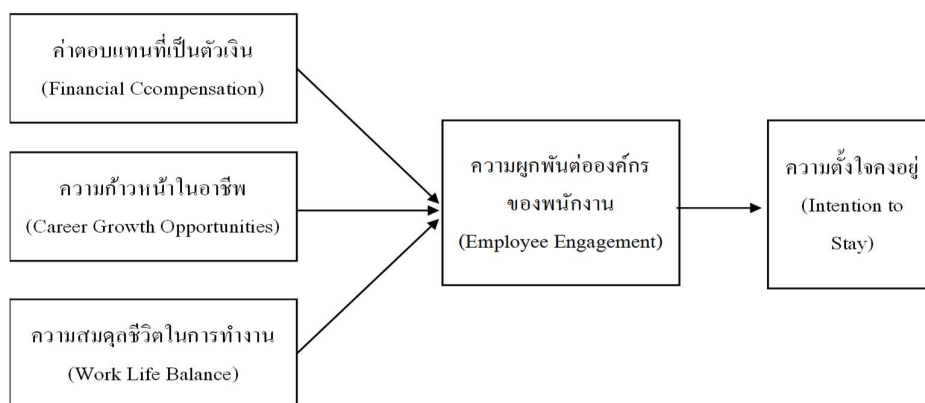
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวายของกรมสรรพากร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวายของกรมสรรพากร

สมมติฐานในการศึกษา

- สมมติฐานที่ 1 : ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 2 : โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 3 : ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 4 : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่
- สมมติฐานที่ 5 : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนทางการเงิน และความตั้งใจคงอยู่
- สมมติฐานที่ 6 : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความตั้งใจคงอยู่
- สมมติฐานที่ 7 : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้พบแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ และนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานข้างต้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการเจนเนอเรชันวายในสังกัดกรมสรรพากร (ผู้ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ.2523 ถึงปี พ.ศ.2543) ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร คือ กรมสรรพากรส่วนกลาง สำนักงานสรรพากรภาค 1 สำนักงานสรรพากรภาค 2 และสำนักงานสรรพากรภาค 3 จำนวนทั้งสิ้น 2,619 คนเนื่องจากผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation modeling : SEM) โดย Kline (2015) ได้กล่าวว่าจำนวนตัวอย่างควรเป็น 10 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งสามารถคำนวณได้ 300 กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 30 ตัวแปร และ Yuan, Wu, and Bentler (2011) กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ควรอยู่ระหว่าง 300 ถึง 400 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และแบบโควตา (Quota Sampling Design) เลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ คือ เป็นข้าราชการในสังกัดกรมสรรพากรที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชันวายและปฏิบัติงานในกรมสรรพากรมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี เก็บข้อมูลโดยอิงตามสัดส่วนความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนข้าราชการเจนเนอเรชันวาย กรมสรรพากร ดังนี้ กรมสรรพากรส่วนกลาง จำนวน 514 คน เก็บจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 69 คน สำนักงานสรรพากรภาค 1 จำนวน 779 คน เก็บจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 104 คน สำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 780 คน เก็บจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 104 คน และสำนักงานสรรพากรภาค 3 จำนวน 546 คน เก็บจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 73 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของตัวแปรในการศึกษานี้ ประกอบด้วยแบบวัดตามกรอบแนวคิดดังนี้ 1. แบบวัดค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) เป็นการวัดระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ โดยนำแบบประเมินมาจากงานวิจัยของ อาภากรวี ศรีสุวรรณ (2555) ซึ่งดัดแปลงจากแบบสอบถามของ กมลทิพย์ แสงไข (2551) 2. แบบวัดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Growth Opportunities) เป็นการวัดระดับความคิดเห็นที่มีต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพภายในองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ โดยนำแบบประเมินมาจากงานวิจัยของ ปัทมาภรณ์ กุสุมภ์ (2560) 3. แบบวัดความสมดุลชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) ใช้วัดระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยนำแบบประเมินมาจากงานวิจัยของ ฐานิตตา สิงห์ล่อ (2563) ซึ่งอมรรรัตน์ แก้วทวี (2555) ได้แปลมาจากแบบสอบถามชื่อ The manual on work-life balance of The Industrial Society ของ Daniels and McCarragher (2000) 4.แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ โดยนำแบบประเมินมาจากงานวิจัยของพิชชาภา เกาะเต้น (2563) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นโดย

วิวรรธณี วงศาไชโย (2558) 5. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay) ใช้วัดระดับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ โดยนำแบบประเมินมาจากงานวิจัยของคณากร สุขคันธรักษ์ (2560) ซึ่งแปลมาจากแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นโดย Kim and Gattling (2018) โดยแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยมีเกณฑ์กำหนดค่าคะแนนตามส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ระดับคะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยการได้การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ผลทดสอบจากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่า ข้อคำถามทั้ง 30 ข้อ มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งถือว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ครอบคลุมเนื้อหาที่จะวัดได้วัดได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์แล้วและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach โดยค่าที่เหมาะสม ควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1951) ได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรทั้งหมดในแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างทดลอง คือ ข้าราชการเจเนอเรชันวายในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำนวน 30 ชุด และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งจากการคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ระหว่าง 0.75 - 0.94 ซึ่งเป็นค่าที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้

การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/DF) มีค่าน้อยกว่า 2.00 (Bollen, 1989) ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าระหว่าง 0.90 ถึง 0.95 ดัชนีความสอดคล้องสัมพัทธ์ (CFI) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพัทธ์ (NFI) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) ค่า Tucker - Lewis Index (TLI) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 (TLI > 0.95) (Schumacker & Lomax, 2010) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ผลการวิจัย

จากข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 377 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับความคิดเห็นในครั้งนี้ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวายกรมสรรพากร แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (FC)	2.59	0.775	น้อย
โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (CGO)	3.56	0.693	มาก
ความสมดุลชีวิตในการทำงาน (WLB)	3.70	0.759	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (EE)	3.85	0.725	มาก
ความตั้งใจคงอยู่ (ITS)	3.52	0.998	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความสมดุลชีวิตในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 3.85, 3.70 และ 3.56 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.725, 0.759 และ 0.693 ตามลำดับ

1. ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผู้วิจัยได้คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	FC	CGO	WLB	EE	ITS
FC	1.000				
CGO	0.579**	1.000			
WLB	0.411**	0.609**	1.000		
EE	0.472**	0.605**	0.589**	1.000	
ITS	0.429**	0.443**	0.517**	0.669**	1.000

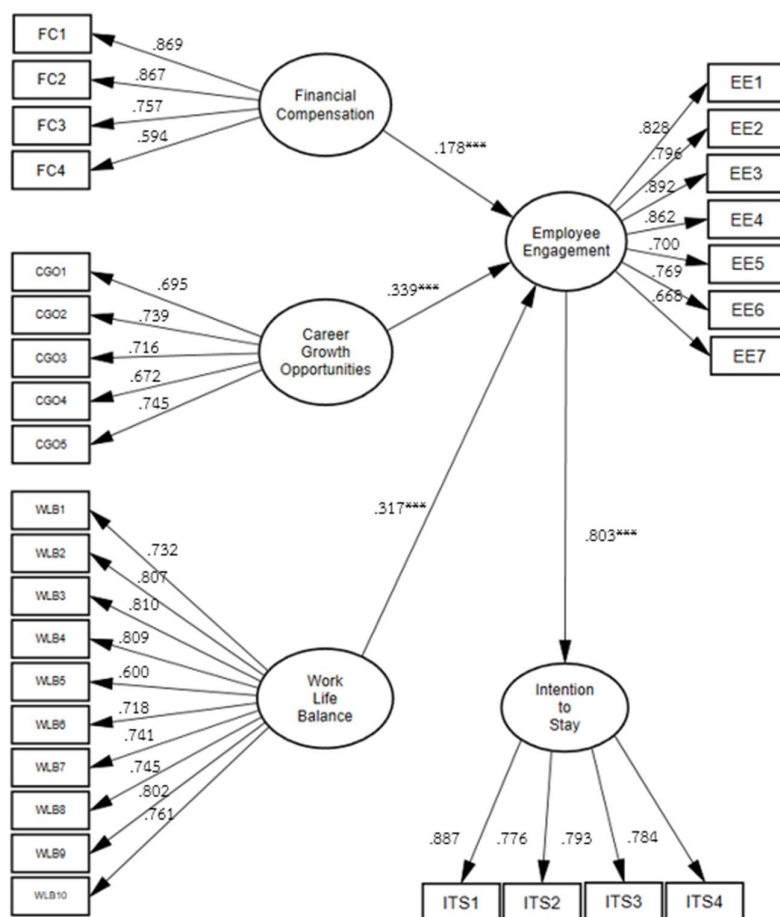
หมายเหตุ: ** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 FC = ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน, CGO= โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ, WLB= ความสมดุลชีวิตในการทำงาน, EE = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ITS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวกทุกตัว แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน จำนวน 10 คู่ โดยมีค่าอยู่ที่ 0.411 – 0.669 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 377 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis)

2.1 การทดสอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่ เพื่อใช้อธิบายสมมติฐานของงานวิจัย ข้อที่ 1 -4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังภาพที่ 2 ดังนี้



หมายเหตุ: *** p-value < 0.001

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

จากการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า การวิเคราะห์ในครั้งแรก ยังไม่ได้ค่าสถิติที่เข้าเกณฑ์การพิจารณาทุกเงื่อนไข ผู้วิจัยจึงทำการปรับค่า Modification Indices (M.I.) ตามคำแนะนำของโปรแกรม ทำให้เมื่อปรับค่า Modification Indices (M.I.) แล้วผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบจำลองที่นำเสนอมีความเหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎี โดยมีค่าดัชนีชี้วัด ดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ $CMIN/DF = 1.776$, ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) = 0.048, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.902, ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) = 0.967, ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์ (NFI) = 0.927, ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.960 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.045 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถแสดงรายละเอียดได้ตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์แบบจำลองสมการโครงสร้าง การทดสอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้ ก่อนปรับโมเดล	ค่าที่คำนวณได้ หลังปรับโมเดล	ผลการพิจารณา
CMIN/DF	< 2.0	4.539	1.776	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.197	0.048	ผ่านเกณฑ์
GFI	0.90 - 0.95	0.748	0.902	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.831	0.967	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.794	0.927	ผ่านเกณฑ์
TLI	≥ 0.90	0.817	0.960	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.097	0.045	ผ่านเกณฑ์

จากการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ โดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 4 (H1 – H4)

สมมติฐาน	Hypothesis	(β)	C.R.	ผลลัพธ์
H1	FC \rightarrow EE	0.178***	3.305	ยอมรับสมมติฐาน
H2	CGO \rightarrow EE	0.339***	4.882	ยอมรับสมมติฐาน
H3	WBL \rightarrow EE	0.317***	5.559	ยอมรับสมมติฐาน
H4	EE \rightarrow ITS	0.803***	13.999	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ: *** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) FC = ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน, CGO= โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ, WLB= ความสมดุลชีวิตในการทำงาน, EE = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ITS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS มีรายละเอียดดังนี้ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.178, 0.339 และ 0.317 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.803 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) และแบบจำลองสมการโครงสร้างนี้สามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่ ได้ร้อยละ 50.10 ($R \text{ square} = 0.501$) และร้อยละ 64.50 ($R \text{ square} = 0.645$) ตามลำดับ

2.2 การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่ออธิบายสมมติฐานของงานวิจัยข้อที่ 5-7 สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 5 – 7 ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และความตั้งใจคงอยู่

เส้นทาง	ทดสอบแบบไม่มีตัวแปรคั่นกลาง		ทดสอบแบบมีตัวแปรคั่นกลาง		C.R.	P-Value	Mediation Type
	ทางตรง	ทางอ้อม	ทางตรง	ทางอ้อม			
FC > ITS	1.000***	0.370**	0.087	0.370**	1.814	0.070	Full
FC > EE			0.500***		9.062	0.000	mediation
EE > ITS			0.739***		13.333	0.000	

หมายเหตุ : ** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$), *** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) FC = ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน, EE = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ITS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และความตั้งใจคงอยู่ พบว่า เมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างตัวแปรต้น คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และตัวแปรตามคือความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.087 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และความตั้งใจคงอยู่ จึงส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986)

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความตั้งใจคงอยู่

เส้นทาง	ทดสอบแบบไม่มีตัวแปรคั่นกลาง		ทดสอบแบบมีตัวแปรคั่นกลาง		C.R.	P-Value	Mediation Type
	ทางตรง		ทางตรง	ทางอ้อม			
CGO > ITS	1.000***		-0.044	0.568**	-0.693	0.488	Full
CGO > EE			0.690***		10.639	0.000	mediation
EE > ITS			0.824***		11.935	0.000	

หมายเหตุ : ** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$), *** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) CGO= โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ, EE = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ITS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความตั้งใจคงอยู่ พบว่าเมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างตัวแปรต้น คือ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และตัวแปรตามคือ ความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = -0.044 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและความตั้งใจคงอยู่ จึงส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986)

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่

เส้นทาง	ทดสอบแบบไม่มีตัวแปรคั่นกลาง		ทดสอบแบบมีตัวแปรคั่นกลาง		C.R.	P-Value	Mediation Type
	ทางตรง	ทางตรง	ทางอ้อม	ทางอ้อม			
WLB > ITS	0.513***	0.088	0.423***		9.985	0.073	Full
WLB > EE		0.568***			10.639	0.000	mediation
EE > ITS		0.746***			12.890	0.000	

หมายเหตุ : *** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) WLB= ความสมดุลชีวิตในการทำงาน, EE = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ITS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ พบว่าเมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างตัวแปรต้น คือ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.088 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่นัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ จึงส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 -7 การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สามารถแสดงรายละเอียดได้ตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 – 7 (H5 – H7)

สมมติฐาน	Hypothesis	(β)	C.R.	P-Value	ผลลัพธ์
H5	FC \rightarrow EE \rightarrow ITS	0.087	1.814	0.070	ยอมรับสมมติฐาน
H6	CGO \rightarrow EE \rightarrow ITS	-0.044	-0.693	0.488	ยอมรับสมมติฐาน
H7	WLB \rightarrow EE \rightarrow ITS	0.088	9.985	0.073	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ: FC = ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน, CGO= โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ, WLB= ความสมดุลชีวิตในการทำงาน, EE = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ITS = ความตั้งใจคงอยู่

สรุปและอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.178 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 แสดงให้เห็นว่าเมื่อระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเพิ่มสูงขึ้น ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Siswanto and Lestari (2019) พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และจากผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากรที่มีต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นได้ว่าข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากรมีระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่พวกเขาได้รับค่อนข้างต่ำ ซึ่งอาจส่งผลเชิงลบต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรได้ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 2 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.339 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานรับรู้ถึงโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่เพิ่มสูงขึ้นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ วารุณพร เชื้อวณิชช์ และธรรมวิมล สุขเสริม (2563) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในทางบวก และจากผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากรที่มีต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากรมีความพึงใจต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น ความมีประสิทธิภาพของระบบเลื่อนตำแหน่งของกรมสรรพากร การอบรมและพัฒนาเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ด้านต่างๆ ความยุติธรรมและเท่าเทียมของระบบเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ดังนั้น องค์กรจึงควรสื่อสารให้พนักงานมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อพนักงานมองเห็นเส้นทางเติบโตในองค์กรและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.317 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 แสดงให้เห็นว่าเมื่อความสมดุลชีวิตในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Larasati and Hasanati (2019) พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และจากผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากรที่มีต่อความสมดุลชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากรมีระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ค่อนข้างสูง

ดังนั้น องค์กรจึงควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทในการทำงาน กับบทบาทในชีวิตส่วนตัว ครอบครัว เมื่อพนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับชีวิตในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.803 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 แสดงให้เห็นว่าเมื่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ คณากร สุขคันธรักษ์ (2560) พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรของพนักงาน และจากผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการเจเนอเรชันวายกรมสรรพากรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าข้าราชการเจเนอเรชันวายกรมสรรพากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ค่อนข้างสูง ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญเพราะพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้ทำ ต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรและมีความสุขกับการทำงานกับองค์กร และปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรไปอย่างยาวนาน

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และความตั้งใจคงอยู่ ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.087) มีค่าที่ลดลง และไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและความตั้งใจคงอยู่ ซึ่งเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986) กล่าวคือ เมื่อระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเพิ่มขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มสูงขึ้นไปด้วยโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ เพ็ญพานิชย์ มาลีวัล เลิศสาครศิริ และสมพร ชินโนรส (2562) พบว่า ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กร กล่าวคือ การที่องค์กรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ให้ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และมีความใกล้เคียงกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันจนพนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความทุ่มเท มุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความตั้งใจคงอยู่ ผลการทดสอบ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = -0.044 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและความตั้งใจคงอยู่ ซึ่ง

เป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986) เมื่อระดับการรับรู้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มสูงขึ้นไปด้วยโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Zhang (2019) พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษา Mahfouz, Abd Halim, Bahkia, and Alias (2022) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ และมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการศึกษาด้วย กล่าวคือ การที่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพหรือเติบโตในหน้าที่การงาน พนักงานก็จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรและมีความสุขกับการทำงานกับองค์กร ส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร และปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่มองหาอาชีพอื่นหรือองค์กรอื่นเพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 7 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ ผลการทดสอบ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.088 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ ซึ่งเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986) เมื่อระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานสูงขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มสูงขึ้นไปด้วยโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Prasanthi (2020) พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน และการศึกษาของรุ่งอรุณ กระแสสินธุ์ (2564) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ได้ อย่างมีความเหมาะสม เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานกับองค์กร และความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานก็จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ส่งผลให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่มองหาลูกจ้างอื่นเพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารกรมสรรพากรสามารถนำข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารคนและองค์กร เช่น ควรมีการทบทวนเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนที่สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการ สนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน

ส่งเสริมนโยบายที่สร้างความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อให้ข้าราชการกรมสรรพากรมีความสุขในการทำงานกับองค์กรและะอยากที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปในอนาคต

2. ผู้บริหารกรมสรรพากรสามารถนำผลจากการศึกษาครั้งนี้ที่ พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้น กรมสรรพากร ควรกำหนดนโยบาย โครงการ แผนงาน และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน เพื่อสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้กับข้าราชการ

3. ผู้บริหารกรมสรรพากรสามารถนำผลจากการศึกษาครั้งนี้ที่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวายของกรมสรรพากร ดังนั้น กรมสรรพากร ควรเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ เมื่อข้าราชการเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีใจคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น ลดอัตราการลาออกได้

4. จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวายของกรมสรรพากร กรมสรรพากร ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และสนับสนุนให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างสมดุลเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ลดอัตราการลาออกของข้าราชการ

5. หน่วยงานราชการอื่นสามารถนำผลวิจัยที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับข้าราชการในสังกัดและความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวายกรมสรรพากร เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและนำไปใช้ได้กว้างขวางมากขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง เช่น การศึกษาข้าราชการกลุ่มเจเนอเรชันอื่นๆ เนื่องจากงานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการเจเนอเรชันวายกรมสรรพากรเท่านั้น เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษามาเปรียบเทียบความเหมือน ความแตกต่าง เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาต่อไปได้

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบผลกาวิจัยได้อย่างครอบคลุมที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพากร. (2565). รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรมสรรพากร
คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจ
อยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐานิตดา สิงห์ลอ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปริญญา ปิ่นทอง และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์. (2561). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความ
ตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. วารสาร
สุทธิปริทัศน์, 32(103), 174-188.
- ปัทมาภรณ์ กุสุมภ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการกรณีศึกษา สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชชาภา เกาเต้น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การ
สนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
โตโยต้านครธน จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รติรัตน์ ณ พัทลุง และณาริญา วีระกิจ. (2561). คุณค่าในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความ
ผูกพันทางใจของพนักงานต่อองค์กรของเจเนอเรชันวาย : กรณีศึกษาของพนักงานโรงแรมในจังหวัด
ภูเก็ต. วารสารวิเทศศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 8(1), 57-80.
- ระชา เมืองสุวรรณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
จังหวัดชลบุรี. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 8(2), 125-137.
- รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์. (2564). ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในช่วงสถานการณ์
การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019. วารสารเกษมบัณฑิต, 22(2), 27-42.
- วารุณพร เชื้อวณิชช์ และธรรมวิมล สุขเสริม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร:
กรณีศึกษากลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 4(2), 81-95.
- วารุณพร เชื้อวณิชช์ และธรรมวิมล สุขเสริม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร:
กรณีศึกษากลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 4(2), 81-95.

- วิฑูรย์ โชตนะพันธ์. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล: กรณีศึกษาการประปานครหลวง. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการธุรกิจสากล).** กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิลาวัลย์ เพ็งพานิชย์ มาลีวัล เลิศสาครศิริ และสมพร ชินโนรส. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล, 68(3), 30-38.**
- ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB). (2562). **ทัศนคติและปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการมีบุตรในกลุ่มประชากรเจนเนอเรชั่นวาย.** กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ.
- อาภาณรี สื่อสุวรรณ. (2555). **อิทธิพลในการทำงานของปัจจัยของค่าตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรทางพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.**
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. **Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173-1182**
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables* (Vol. 210): John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. **psychometrika, 16(3), 297-334.**
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). **Introducing Lisrel: A guide for the uninitiated.** Introducing LISREL, 1-192.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* New York. John Witey.
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The effects of leaderships styles, work-life balance, and employee engagement on employee performance. **Quantitative Economics and Management Studies, 2(3), 199-205.**
- Kline, R. B. (2015). **Principles and practice of structural equation modeling.** Guilford publications.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). **The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation.** March 2019. Paper presented at the Proceedings of the 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPOCH 2018). Atlantis Press. 390-394

- Mahfouz, S., Halim, M. S. A., Bahkia, A. S., and Alias, N. (2022). How Sustainable Human Resource Management Practices Can Increase Intention to Stay Through Organisational Justice and Employee Engagement. **International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies**, 13(2), 1-19
- Prasanthi, P. (2020). Employees' Intention to Stay: Mediating Role of Work-Life Balance. **SCMS Journal of Indian Management**, 17(4), 44-50.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). **A beginner's guide to structural equation modeling**. (3rd ed ed.): Routledge Taylor & Francis Group.
- Siswanto, S., & Lestari, A. E. (2019). The Determinant of Employee Engagement. **IQTISHADIA Journal Ekonomi & Perbankan Syariah**, 6(2), 119-130.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. **Journal of vocational behavior**, 80(2), 256-265.
- Yuan, K. H., Wu, R., & Bentler, P. M. (2011). Ridge structural equation modelling with correlation matrices for ordinal and continuous data. **British Journal of Mathematical and Statistical Psychology**, 64(1), 107-133.
- Zhang, H. (2019). Predictors of Intention to Stay Among Employees management in The Selangor Manufacturing Organizations. **International Journal of Science**, 6(11), 53-63.



สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
Association of Area-based Academics and Researchers of Local Development

202/1 หมู่ที่ 4 ตำบลคูหุ้ง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร 35000
<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/index>