

## บทคัดย่อ

เรื่อง : ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2  
 ผู้วิจัย : รัชนก สิริธรัตน์  
 ชื่อปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย อันพิมพ์  
 คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยประสพการณ์ทำงาน, สำนักงานสรรพากร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยประสพการณ์ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 (2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และ (3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 จำนวน 140 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามแบบออนไลน์เป็น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยประสพการณ์ทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.26 และ 4.24) (2) บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ด้านอายุงานและประสพการณ์ทำงาน ด้านการจัดการความเครียด และด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ABSTRACT

TITLE : ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL AT CHONBURI AREA 2  
REVENUE OFFICE

RESEARCHER : RATCHANOK SITTIRAT

DEGREE : MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

ADVISOR : ASST. PROF. UTHAI UNPHIM, Ph.D.

KEYWORDS : ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK EXPERIENCE FACTORS,  
REVENUE OFFICE

This research aimed to (1) examine the levels of opinions regarding work experience factors and organizational commitment of personnel at Chonburi Area 2 Revenue Office, (2) compare levels of organizational commitment of personnel with different personal characteristics, and (3) identify the factors influencing organizational commitment in this group. This was a quantitative study, and the sample consisted of 140 personnel selected through simple random sampling. Data were collected using an online questionnaire and analyzed using descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, LSD post hoc comparison, and multiple regression analysis. The results revealed that: (1) the levels of opinions regarding work experience factors and organizational commitment were at a high level (mean scores = 4.26 and 4.24, respectively); (2) there were no statistically significant differences in organizational commitment based on gender, age, educational level, length of service, job position, or monthly income. However, a statistically significant difference in organizational commitment was found based on marital status at the 0.05 level; and (3) work tenure and experience, stress management, and organizational ethics and social responsibility significantly influenced organizational commitment at the 0.01 level.