

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5
วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร
2) ต้องการทราบว่าปัจจัยใดมีความสัมพันธ์ มีผล มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
กรมสรรพากร และ 3) ต้องการทราบว่าปัจจัยใดมีความสัมพันธ์ มีผล มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการกรมสรรพากรมากที่สุด รองลงมา จนถึงไม่มีความสัมพันธ์เลย

ประชากรข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5 มีจำนวน 1,770 คน ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบ
สัดส่วนจำนวน 354 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา ร้อยละ 91 (322 ฉบับ)

ในการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) สถิติที่
ผู้วิจัยใช้ ได้แก่ ร้อยละ, χ^2 - test, Gamma, t - test, ANOVA, Correlation และ Multiple Regression
ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ข้าราชการร้อยละ 63.6 มีความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน
เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสิทธิภาพการทำงาน
ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผล ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา
3. ข้าราชการที่พอใจในลักษณะงานมาก พอใจในองค์กรมาก มีความรู้สึกที่ดีต่อ
ผู้บังคับบัญชา และมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันมากกว่าข้าราชการที่มี
ความพอใจในลักษณะงานน้อยกว่า พอใจในองค์กรน้อยกว่า มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และ
มีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่ดี
4. ตัวแปรที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรดีที่สุดและมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อ
องค์กร ได้แก่ ลักษณะองค์กร และ ประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบาย
ความผูกพันต่อองค์กรประมาณร้อยละ 41 ($r^2 = .406$)

This research focuses on factors affecting organizational commitment of the fifth region of the Revenue Department officers. The objectives are 1) to find out the level of organizational commitment of the fifth region of the Revenue Department officers, 2) to explore the relationship between the personal variables, job characteristics, organizational characteristics, consideration leadership style, job experience and organizational commitment, 3) to determine, among these independent variables, the best predictor of organizational commitment.

The population of the study consisted of 1,770 officers in the fifth region of the Revenue Department. Three hundreds and fifty – four samples were selected randomly. Data was collected by means of self – administered questionnaire. Usable data were received from 322 officers, representing a return rate of 91 percent.

Data were coded and analyzed using Statistical Package for Social Science (SPSS) program. Besides a full display of frequency percentages of all the variables, χ^2 – test and Gamma were primarily used for hypothesis testing. Other statistical techniques applied were t – test, ANOVA, Correlation and Multiple Regression.

Based on the findings of this study, the following conclusions can be drawn

1. Majority, 63.6%, of the samples are committed to the organization.
2. Age, marital status, tenure in organization, salary, job characteristic, organizational characteristic, considered leadership style, and working experience are significant indicators of organizational commitment. Sex and educational attainment were not significant indicators of organizational commitment.
3. Officers who reported high appeal in job characteristics, organizational characteristics, considered leadership style, and working experience were found to have higher organizational commitment.
4. The best explained and predicted variables for organizational commitment to the Revenue Department is organizational characteristic followed by job experience. Organizational characteristic, job experience, job characteristic, salary, and consideration leadership style explain 41% of variance in organizational commitment.