

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี



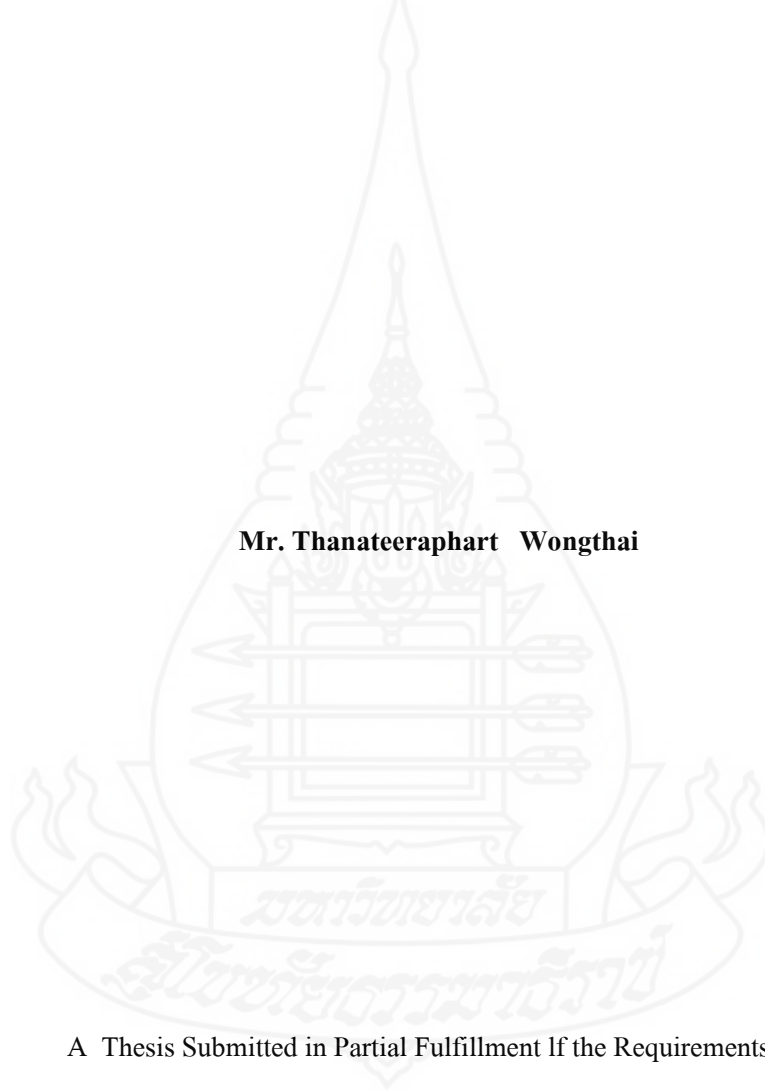
นายธนธีรภัทร วงษ์ไทย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Organizational Commitment of Organization personnel
Administration of Nonthaburi**

Mr. Thanateeraphart Wongthai



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
ชื่อและนามสกุล นายธนธีรภัทร วงษ์ไทย
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ชินรัตน์ สมสืบ

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เชาวลิต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชินรัตน์ สมสืบ)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ผู้วิจัย นายธนธีรภัทร วงษ์ไทย รหัสนักศึกษา 2523004857

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต

(2) รองศาสตราจารย์ ดร. ชินรัตน์ สมสืบ **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี (2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะบุคคล (3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ประชากรการวิจัยคือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,164 คน โดยการใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 303 คน ตามสูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟและการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (2) บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ ชายงาน ระดับ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมี 3 ประการ ได้แก่ ควรปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติค่านิยมในการทำงานเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การ ควรสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

Thesis title: Organizational Commitment of Organization personnel Administration of Nonthaburi

Researcher: Mr. Thanateeraphart Wongthai; **ID:** 2523004857; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Sanch Juito, Associate Professor; (2) Dr.Chinnarat Somsueb, Associate Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the commitment to the organization of personnel working at the Nonthaburi Provincial Administrative Organization (PAO); (2) to study the relationship of personal characteristics to organizational commitment; (3) to study ways of increasing the organizational commitment of personnel at the Nonthaburi PAO.

The study population was the 1,164 employees of Nonthaburi PAO. Of these, a sample population of 303 was chosen through stratified random sampling using the Taro Yamane method. Data were collected using a questionnaire and analyzed statistically using percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test and Scheffe's test.

The results showed that: (1) Overall, the employees of Nonthaburi PAO had a high level of organizational commitment. The highest scores were in 4 areas: type of work, work experiences, social atmosphere at the workplace, and compensation and benefits. (2) Differences in the factors of sex, work division, rank, educational level, seniority, and salary were related to differences in organizational commitment to a statistically significant degree at the level of 0.01. Differences in the factors of sex, age, and status were related to differences in organizational commitment to a statistically significant degree at the level of 0.05. (3) Three recommendations were made to improve the organizational commitment of personnel of Nonthaburi PAO—change the paradigm of work values, increase morale by giving personnel more opportunities to use their knowledge and abilities, and allow personnel to participate more in planning and evaluating the PAO's work.

Keywords: Organizational commitment, Nonthaburi Provincial Administrative Organization

กิตติกรรมประกาศ

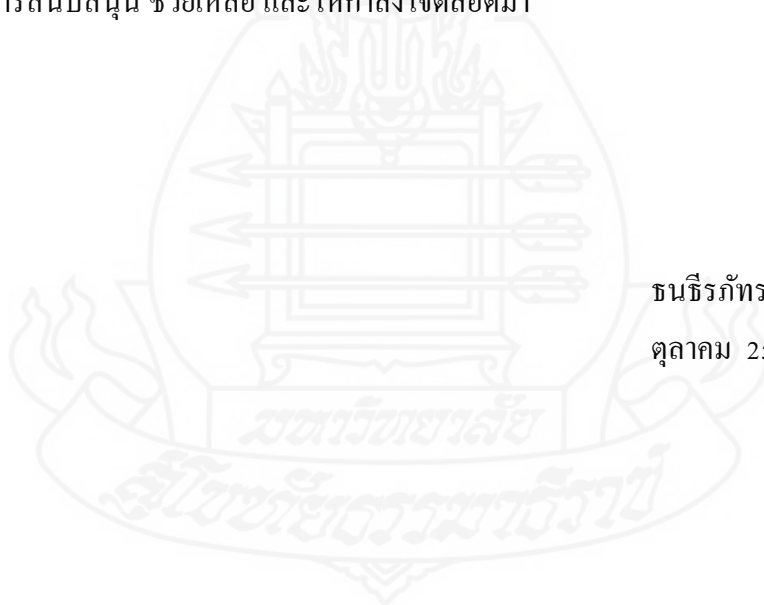
การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ ที่ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอบพระคุณ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านเนื้อหาในการตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของแบบสอบถาม และผู้บริหาร หัวหน้า หน่วยงาน และข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานตามภารกิจองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนนทบุรีทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้ กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ธนธีรภัทร วงษ์ไทย

ตุลาคม 2555



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมุติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	8
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	21
งานวิจัยเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การทดสอบแบบสอบถาม.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	42
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดนนทบุรี.....	45
ส่วนที่ 3 ผลการศึกษปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.....	49
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรี.....	85
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	87
อภิปรายผลการวิจัย.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	97
ข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจจะศึกษาวิจัยต่อไป.....	99
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	108
ประวัติผู้วิจัย.....	113

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	36
ตารางที่ 3.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์การในด้านต่าง ๆ.....	39
ตารางที่ 4.1 ค่าร้อยละปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	42
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ.....	45
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	46
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน.....	47
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน.....	47
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อผลตอบแทนและสวัสดิการ.....	48
ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน.....	49
ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน.....	50
ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน.....	50
ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน.....	51
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน.....	51
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยจำแนกตามอายุ.....	52
ตารางที่ 4.14	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน	53
ตารางที่ 4.15	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม ในการทำงานระหว่างบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน	54
ตารางที่ 4.16	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ระหว่าง บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน	54
ตารางที่ 4.17	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน	55
ตารางที่ 4.18	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานปฏิบัติระหว่างบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน	56
ตารางที่ 4.19	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน	56
ตารางที่ 4.20	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมใน ที่ทำงานระหว่างบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อ สภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพ	57
ตารางที่ 4.21	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่าง บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน และเปรียบเทียบ ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของ บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเป็น โดยจำแนกตามสถานภาพ	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.22	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรีที่มีตำแหน่งสายงานต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็น โดยจำแนกตามตำแหน่ง สายงาน.....	59
ตารางที่ 4.23	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสายงานต่างกัน และเปรียบเทียบความ แตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็น โดยจำแนกตาม ตำแหน่งสายงาน.....	60
ตารางที่ 4.24	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ทำงานระหว่างบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสายงานต่างกัน.....	61
ตารางที่ 4.25	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมใน ที่ทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสายงานต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกต่อ สภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งสายงาน.....	62
ตารางที่ 4.26	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่าง บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสายงานต่างกัน และเปรียบเทียบ ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดย จำแนกตามตำแหน่งสายงาน.....	63
ตารางที่ 4.27	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน.....	64
ตารางที่ 4.28	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติระหว่างบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.29	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน.....	65
ตารางที่ 4.30	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงานต่างกัน....	66
ตารางที่ 4.31	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน.....	67
ตารางที่ 4.32	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัด โดย จำแนกตามระดับ.....	67
ตารางที่ 4.33	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามระดับ.....	68
ตารางที่ 4.34	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับ.....	69
ตารางที่ 4.35	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน โดยจำแนกตามระดับ.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

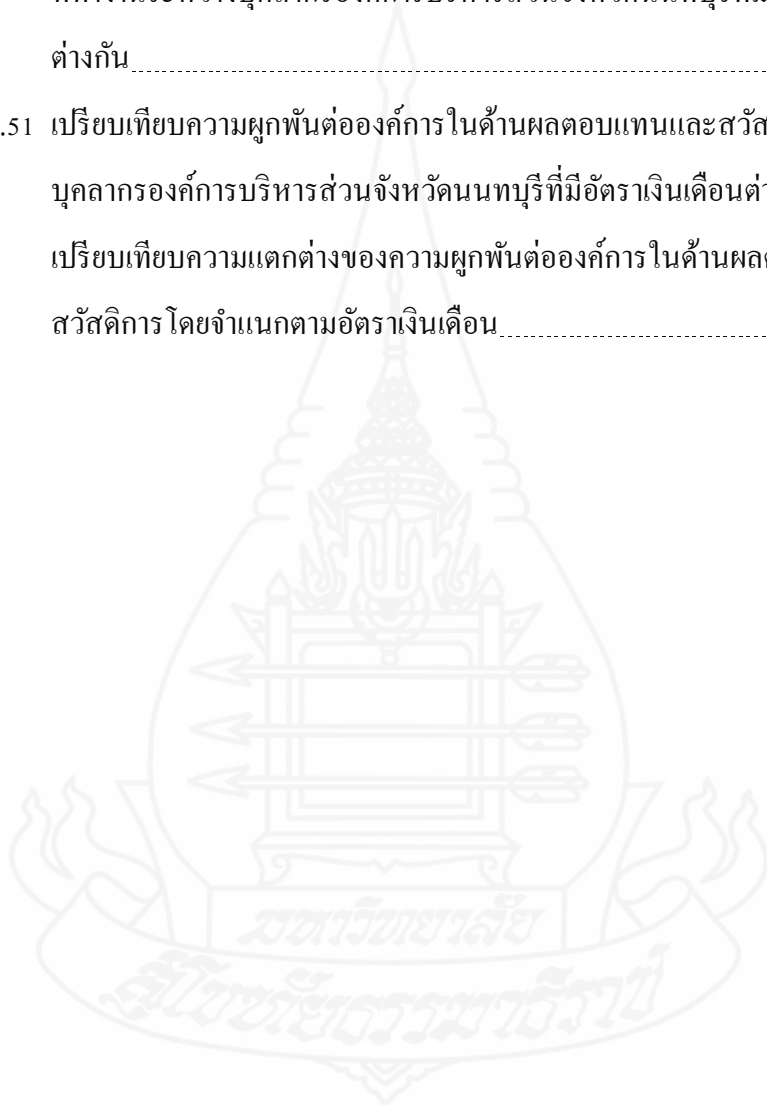
	หน้า
ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยจำแนกตามระดับ.....	71
ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับการศึกษาต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งระดับการศึกษาต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นจำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสบการณ์ในการทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน.....	74
ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน.....	75
ตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามอายุราชการ.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.43 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน และเปรียบเทียบความ แตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตาม อายุราชการ	77
ตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน	78
ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ระหว่างบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน และ เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม ในการทำงาน โดยจำแนกตามอายุราชการ	78
ตารางที่ 4.46 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่าง บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน และเปรียบเทียบ ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดย จำแนกตามอายุราชการ	79
ตารางที่ 4.47 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อ องค์กร โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือนต่างกัน	80
ตารางที่ 4.48 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน และเปรียบเทียบความ แตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตาม อัตราเงินเดือน	81
ตารางที่ 4.49 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.50 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมใน ที่ทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือน ต่างกัน.....	83
ตารางที่ 4.51 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่าง บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน และ เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	84



ณ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพัน.....3



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนในอดีตมักจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากนัก เพราะมีแนวความคิดว่า เมื่อมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์เมื่อใดก็สามารถจ้างได้ตามความต้องการ การจะได้บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ดีหรือไม่ อยู่ที่ความสามารถในการเลือกสรร หากยังไม่สามารถหาบุคลากรที่เหมาะสมมาทำงานได้ หรือบุคลากรที่มีอยู่ไม่ประสงค์จะอยู่กับองค์การต่อไป องค์การจะสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน หรือบุคลากรที่มีอยู่แล้วไม่ประสงค์จะอยู่กับองค์การต่อไป องค์การก็จะสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน โดยมองว่าองค์การมีเงินสามารถที่จะจ้างใครก็ได้ มีความสามารถอย่างไรก็ได้เข้ามาทำงาน แต่ในการปฏิบัติไม่เป็นเช่นนั้น การที่จะสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามานั้น กระทำได้ยากซึ่งจะต้องมีขั้นตอนในการสรรหามากมาย และองค์การจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการสรรหา ฉะนั้นหากองค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานกับองค์การ องค์การพึงต้องเก็บรักษาบุคลากรดังกล่าวเอาไว้ ประจุทรัพยากรที่มีคุณค่าควรแก่การวางแผน องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ แม้ทรัพยากรมนุษย์จะไม่ใช้ทรัพย์สินแต่เป็นทรัพยากรทางการจัดการที่ไม่สามารถซื้อมาได้ง่ายด้วยเงิน องค์การที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะเป็นองค์การที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

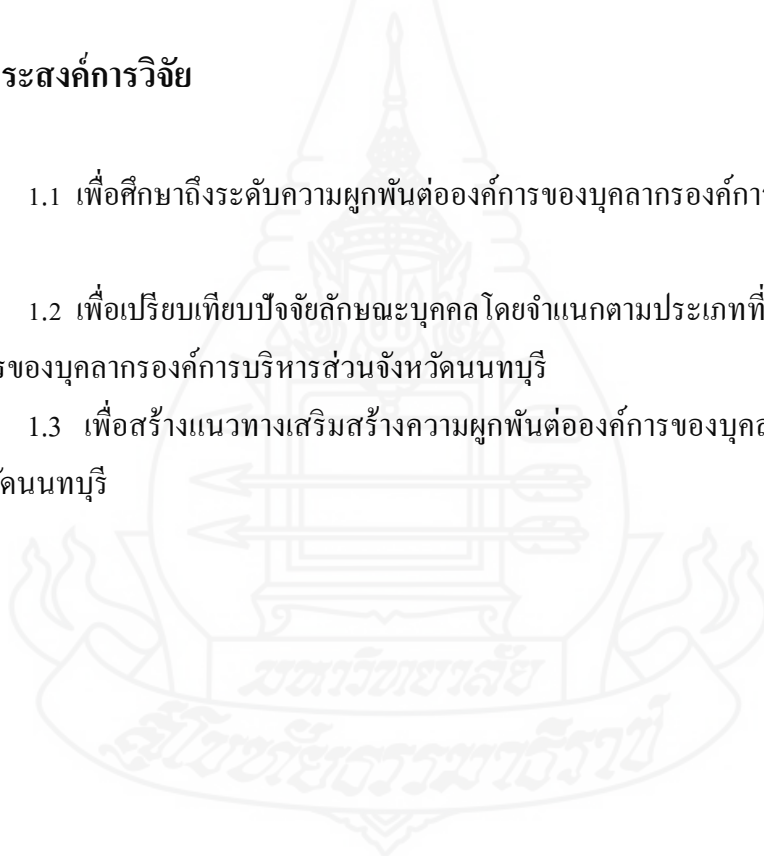
ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ (อ้างอิง) กับประสิทธิผลขององค์การและมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งองค์การจะต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง ก็ย่อมจะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ บุคลากรก็จะไม่เอาใจใส่กับการปฏิบัติงานของตน โดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้อง ทำนุบำรุงให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานได้เต็มที่ อุดมการณ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นย่อมมุ่งมั่นและพยายามให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ด้วยการให้ทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพมีการพัฒนาอยู่เสมอ การเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์

มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพราะการเสริมสร้างให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีนั้น จะเป็นพลังสำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งในกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีการดำเนินการทางกลยุทธ์ที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพราะถ้าหากผู้นำองค์กรมีเป้าหมายที่จะให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงด้วยแล้ว ที่ย่อมจะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับองค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรที่หวังและตั้งเป้าหมายนั้นได้โดยสมบูรณ์ ซึ่งตัวแปรที่สำคัญก็คือทรัพยากรมนุษย์ ก็คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และจะเป็นกลไกสำคัญที่จะนำให้องค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.1 เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
- 1.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลโดยจำแนกตามประเภทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
- 1.3 เพื่อสร้างแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี



3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันอย่างไร พิจารณาได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพัน

4. สมมุติฐานการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันด้วย ดังนี้

4.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.6 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.7 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.8 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.9 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

5.1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5.1.2 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

5.1.3 ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน

5.1.4 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

5.3 ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน

1,164 คน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะอันเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สายงาน ตำแหน่งงาน ระดับ ระดับการศึกษา อายุราชการ เงินเดือน สถานภาพ

6.2 **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความก้าวหน้าในการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกมีความสุขในการทำงานและการมีภาระงานที่เหมาะสม ซึ่งได้แก่

6.2.1 **ความก้าวหน้าในการทำงาน** หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือตำแหน่งงานที่มีความสำคัญมากขึ้น มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสมีรายได้และผลประโยชน์มากขึ้น

6.2.2 **ความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไป โดยที่องค์กรได้สร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

6.2.3 **ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานและงานที่ทำอยู่ทำทาบกับความรู้อาสาสามารถ

6.2.4 **ภาระงาน** หมายถึง ความเหมาะสมของปริมาณงานและความมีระบบชัดเจนในงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

6.3 **ประสพการณ์ทำงาน** หมายถึง ประสพการณ์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากการสั่งสมตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

6.3.1 **ความพึงพอใจขององค์กร** หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตแก่บุคลากรในหน่วยงาน

6.3.2 **ทัศนคติที่มีต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพองค์กร โดยรวมว่าเป็นอย่างไร

6.4 **ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน** หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการปฏิบัติงานยุติธรรม

6.4.1 ความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานต่างๆ เช่น สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความพร้อม เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

6.4.2 ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

6.4.3 ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

6.4.4 การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม หมายถึง การที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีได้รับความเท่าเทียมกัน ความเสมอภาคในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถโดยปราศจากอคติอย่างแท้จริง

6.5 ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและการได้รับสวัสดิการ

6.5.1 ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ หมายถึง การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและการได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม

6.5.2 การได้รับเงินค่าจ้างพิเศษ หมายถึง การได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ

6.6 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างทั่วไป ลูกจ้างตามภารกิจ ซึ่งรับราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน

6.7 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 เป็นแนวทางที่ใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงาน และพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

7.2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงบริหารงานขององค์กรในด้านการใช้กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานด้านการจัดสรรอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ ในอนาคต

7.3 เป็นประโยชน์กับผู้บริหาร ในการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การได้รับสนใจมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ในด้านการวิจัย ด้านการบริหาร และการวิเคราะห์องค์การ ทั้งนี้เพื่อต้องการที่จะรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์การให้ยาวนานขึ้นและเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานและการพัฒนาองค์การต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎีนี้จำนวนมาก ซึ่งทำให้ได้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ในที่นี้ผู้วิจัยขอกล่าวถึงความหมายที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

Steers (อ้างถึงในเบญจพร ทิพยกุล, 2539 : 15) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ

Becker (อ้างถึงใน ประพันธ์ พุทธาน, 2543: 13 – 14) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นสภาพของปัจจัยบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่าง อันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนและพลังงานไปกับสิ่งนั้น เช่น การลงทุนด้านการศึกษา

ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งในที่สุดแล้วบุคคลก็หวังผลตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Etzioni (อ้างถึงใน ภัทรา แสงอรุณ, 2543 : 12) กล่าวเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า การที่บุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรนั้นจะเกิดความรู้สึกอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวกก็คือเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในทางลบคือภาวะความรู้สึกแตกแยก การที่จะถือว่าบุคคลเป็นสมาชิกขององค์กรได้นั้นจะต้องเป็นที่ลักษณะของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

Herbert G. Hicks (อ้างถึงใน ถาวร ศุภสิริวุฒิ, 2543 : 9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้วในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายนั้น ก็ยังเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์นั้น แม้ว่าอาจจะต้องยอมสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

Hrebiniak & Allutto (อ้างถึงใน ภัทรา แสงอรุณ, 2543 : 12) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความไม่ตั้งใจที่จะละทิ้งองค์กร ไม่ว่าจะเข้าไปเพื่อการเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความอิสระของอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

Buchanan (อ้างถึงใน สามารถ ศุภรัตน์อักษรณ์ , 2544 : 10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรเสมือนว่าเป็นของตนเอง
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) เป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร

Bearse (อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุขแก้ว, 2544: 31) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือพฤติกรรมที่อาจไม่มีการแสดงออกแต่มีผลตามมาทางอ้อม เช่น ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดอัตราการย้ายงาน และอัตราการขาดงาน ตลอดจนช่วยให้สมาชิกมีความทุ่มเทในงานมากยิ่งขึ้น

Grusky (อ้างถึงใน สามารถ ศุภรัตน์อักษรณ์ 2544: 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของสมาชิกต่อสังคมโดยรวม และมีปัจจัย 2 ประการที่จะทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรคือ

1. รางวัลที่เขาได้รับจากองค์กร
2. ประสบการณ์ที่เขาได้รับจากองค์กร

Greeberg and Baron (อ้างถึงใน เบญจพร ทิพยกุล, 2544 : 16) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร มี 2 ชนิด คือ

1. ความผูกพันที่ต้องการคงอยู่กับองค์กรทั่วไป (Continuance Commitment) เป็นการสนับสนุนให้บุคคลมีแนวโน้มการทำงานเพื่อองค์กรต่อไป เพราะบุคคลนั้นต้องการและยังไม่สามารถหางานอื่นทำได้

2. ความผูกพันที่เกิดจากความชอบพองค์การ (Affective Commitment) เป็นการสนับสนุนให้บุคคลมีแนวโน้มการทำงานเพื่อองค์กร เพราะบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติขององค์กรและต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

ความผูกพันกับองค์กรเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยที่แตกต่างกันจำนวนมาก เช่น ระดับของการตอบสนองหรือความเป็นอิสระที่ได้รับจากงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงพฤติกรรมขององค์กรโดยทั่วไป เช่น การขาดงานหรือลาออก

Lyman W. Porter (อ้างถึงใน อรวรรณ วงศ์ศิริเดช, 2544 : 10) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกมาดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแน่นอน และมีการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร

Marry Sheldon (อ้างถึงใน อรวรรณ วงศ์ศิริเดช, 2544 : 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับอายุงาน เพศ และระดับตำแหน่ง

O ' Reilleeg (อ้างถึงใน กัลยา มหาอำนาจ, 2544 : 9) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันต่องาน (Job involvement) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2. การยัดเยียดองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมรับกระทำตามความต้องการขององค์การและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. การซึมซับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Porter (อ้างถึงใน วราพีญ โคมะหะวงษ์, 2544 : 9) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความเข้มข้นของแต่ละคนที่สามารถเข้ากับองค์การได้ และมีความเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างเหนียวแน่นซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมา 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

Rosabeth Mass Kanter (อ้างถึงใน ถาวร สุภศิริวุฒิ, 2544 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคม และมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลต่อสังคม เชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพความสนใจบุคคลให้เข้ากับความสัมพันธ์ทางสังคม ทำให้สิ่งทีบุคคลต้องการสอดคล้องกับสิ่งทีบุคคลต้องกระทำ

Salancik (อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุขแก้ว, 2544 : 30) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันกับองค์การเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์การ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการศึกษาที่กว้างกว่าความพึงพอใจ โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์การโดยส่วนรวม ส่วนความพึงพอใจเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและนานกว่าความพึงพอใจและเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน โดยเฉพาะ

Mowday และคณะ (1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะผูกพันตัวเอง เพื่อจะสร้างสรรค์ความเจริญให้องค์การอยู่ในสถานภาพที่ดีขึ้น

Franklin (1975 : 53) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความตั้งใจที่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การ

Pankaj Ghemawat (1991 : 80) ได้อธิบายถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่าในการวิเคราะห์ตำแหน่งงานมีความเกี่ยวข้องกับทางเลือกในการประเมินค่าความผูกพันหรือมีการแข่งขันในตำแหน่งงาน

Shenker (1986 : 28) ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรว่า ความผูกพันเป็นจิตสำนึก การไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และการกระทำด้วยความสมัครใจ ซึ่งนำไปสู่การชี้ให้เห็นถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันของสังคม

Yuki (1994: 194) ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรว่า หมายถึง เป้าหมายของบุคคลในการตกลงตัดสินใจ หรือร้องขอจากผู้แทนและพยายามในการดำเนินการ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Benton (1995 : 39) ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรว่า คือการที่ยอมให้บุคคลในองค์กรกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตัวเองด้วยความเต็มใจ

Moorhead and Griffin (1998 : 99) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงตนของบุคคลต่อองค์กร และเป็นการยึดติดอยู่กับองค์กร

Schermerhorn, Hunt and Obsorn (1998 : 73) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับซึ่งบุคคลแสดงตนและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรสรุปได้ว่าเป็น ความรู้สึกหรือการแสดงออกทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับองค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ถ้าองค์กรให้สิ่งที่เขาต้องการและมีความพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการพวกเขาจะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปจากหน่วยงาน

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญมากเพราะถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะเต็มใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่ำ และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการเข้าออกของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการหลายท่านดังต่อไปนี้

Baron (อ้างถึงใน ประพันธ์ พุทธาน, 2543: 18) ได้อธิบายระดับของความผูกพันต่อองค์กรว่าได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลายๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะความพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวม และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง
2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงด้วย

3. ความพึงพอใจในงานระดับสูง เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (อ้างถึงใน กัลยา มหาอำนาจ, 2544 : 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง
2. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร
3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

Steer (อ้างถึง วราเพ็ญ โกมะหะวงษ์, 2544 : 11) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยส่วนร่วม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงใช้เป็นตัวทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของบุคคลได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

Pankaj Ghemawat (1991: 31) ได้อธิบายถึงความผูกพันว่าเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กรและความผูกพันทำให้เกิดการเข้างาน การออกจากงาน การขยับยั้ง และการลดลง

1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Buchanan (อ้างถึงใน จิระจิตต์ ราคา, 2525: 50) ได้ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันจะปรับตัวตามค่านิยมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น
2. ความเกี่ยวพันในการทำงาน (Involvement) ความหมกมุ่นในการทำงานและพยายามจนกว่างานจะสำเร็จลง
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักใคร่ผูกพันต่อองค์กร

O'Reilly (อ้างถึงใน อวยพร ประพฤติธรรม, 2537 : 10) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าประกอบด้วย

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2. การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์การและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. การซึมซับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Robert และ Hunt (อ้างถึงใน เนตินา โพธิ์ประสะ, 2541: 26) ได้รวบรวมผลการศึกษาปี 1968 ของ Kanter ที่ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การว่ามีองค์ประกอบ 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อเนื้อ เป็นผลต่อเนื่องจากการได้ลงทุนเสียสละให้องค์การ
2. ความผูกพันยึดมั่น เป็นผลจากความสัมพันธ์เหนียวแน่นในกลุ่มสังคมนั้น
3. ความผูกพันควบคุม เป็นผลจากการยอมรับ เชื่อในบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การ

Allen and Meyer (อ้างถึงใน สามารท สุภรัตน์อักษรณ์, 2544: 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

Cherrington (อ้างถึงใน เบญจพร หน่อชาย, 2544 : 19) ได้สรุปว่า ความผูกพันกับองค์การมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งหมายถึง อายุ เพศ ความรู้ในเรื่องงาน และระดับตำแหน่ง เป็นต้น

2. ลักษณะความสัมพันธ์ในบทบาท ซึ่งหมายถึง ความชัดเจนในบทบาทนั้นมีความขัดแย้งหรือคลุมเครือมากหรือน้อยเพียงไร

3. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ ซึ่งหมายถึง การกระจายอำนาจ โอกาสในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ทักษะที่ดีต่อกลุ่มทำงานรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และพบสิ่งที่ตนคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์กร เป็นต้น

Collins , Slawn Bounda (2000: Abstract) พบว่า ความผูกพันทางด้านความรู้สึกต่อสถานที่ทำงาน การพึงพาอาศัยเป็นสาเหตุของความผูกพัน ความผูกพันคือความใกล้ชิดซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรมก่อนความสัมพันธ์เริ่มขึ้น พฤติกรรมความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นก่อนอธิบายได้ว่าเหมือนกับ ความพยายามในการทำงานที่จะไปให้พ้นจากรูปแบบการทำงานทั่วไป ในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงแบบอย่าง โดยตรงจะปฏิเสธชีวิตความเป็นอยู่เกี่ยวกับความรู้สึกทางด้านอารมณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงานและสถานที่ทำงาน

Hrebiniak และ Alutto (1972) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่าประกอบด้วย

1. ยิ่งพนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะมีมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่พนักงานได้รับจากหน่วยงานที่ทำอยู่

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะมีมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานในองค์กร

Mayer และคณะ (1993) ได้สรุปลักษณะอันเป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลจะผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากการได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลจะผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Lawence Hrebiniak and Joseph Alutto (อ้างถึงใน ถาวร สุภศิริวิฤติ, 2544 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปรากฏการณ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เต็มที่จะออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอทางองค์กรอื่นๆ ในรูปของค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพซึ่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม ทั้งนี้ยังหมายความถึง ทักษะ

หรือความโน้มเอียงต่อองค์การ ซึ่งเชื่อมโยงหรือผูกมัดเอกลักษณ์ของบุคคลเข้ากับองค์การ หรือกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับองค์การให้มีการสอดคล้องหรือไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น

Ouchi (อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุขแก้ว, 2544 : 32) อธิบายความผูกพันต่อองค์การว่า คนโดยทั่วไปจะมีความรู้สึกผูกพันเป็นธรรมชาติอยู่ในตนเองอยู่แล้ว เพราะต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม แต่ก็ไม่มีบุคคลใดที่จะมีความผูกพันต่อองค์การได้อย่าง 100 เปอร์เซ็นต์ ในความผูกพันนั้นก็จะมีความไม่ผูกพันแฝงอยู่ด้วย หากมีข้อเสนอบางอย่างที่พิเศษกว่าเขาก็พร้อมที่จะออกไปจากองค์การที่มีความผูกพันหรือไม่ผูกพันนั้นจะขึ้นอยู่กับมุมมองและทัศนคติของบุคคลต่อองค์การ หากเขายังต้องการอยู่กับองค์การเขาก็จะมองในแง่ดีขององค์การ หากต้องการจะออกจากองค์การไปเขาก็จะกล่าวถึงจุดเสียและทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การ

Pankaj Ghemawat (1991: 51) ได้อธิบายว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่ซับซ้อน เน้นการเอาใจใส่ดูแลในสิ่งเล็กๆ น้อยๆ ซึ่งจะมีผลทำให้ความผูกพันมีระดับที่สูงขึ้น

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของทัศนคติ

การบริหารองค์การในปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของทัศนคติของคนในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะเชื่อว่าทัศนคติของคนงานจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์การการเรียนรู้ถึงทัศนคติของบุคคลในองค์การจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขององค์การ และสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การตลอดจนช่วยให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานขององค์การด้วย (เขาว์ โรจนแสง, 2539 : 604)

ทัศนคติในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งบุคคลอาจจะมีความต้องการทั้งในด้านบวกและลบก็ได้ โดยมีการจัดแบ่งทัศนคติเป็น 3 ประเภท คือ

1.5.1 ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ ทัศนคติทั่วไปที่มีต่องานของเขา ถ้าเขาได้รับการปฏิบัติที่ดีตอบสนองความต้องการของเขาตามสมควร เช่น สภาพการทำงานมั่นคงปลอดภัยได้เงินเดือนค่าจ้างพอต่อการยังชีพสวัสดิการดีจะทำให้พนักงานพอใจและมีความรู้สึกที่ดี

1.5.2 ความต้องการมีส่วนร่วม (Job Involvement) เมื่อทัศนคติของพนักงานพอใจอยู่ในระดับหนึ่งแล้วยังต้องมีการสนองตอบความต้องการในลำดับขั้นต่อไปอีก เช่น มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล วิธีการปกครองบังคับบัญชามีประสิทธิภาพและยุติธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานทวีความพอใจ และเกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในองค์การ นักพฤติกรรมศาสตร์ เชื่อว่า ถ้าพนักงานให้ความสำคัญและเต็มใจเข้ามา

มีส่วนร่วมมากจะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นจำนวนคนที่ลาออกจากงาน และมาทำงานสายน้อยลง

1.5.3 ความผูกพันกับองค์กร (Organization commitment) ถ้าองค์กรให้พนักงานมากขึ้นไปอีก เช่น ช่วยทำให้เขาทำงานได้สำเร็จเป็นที่ยกย่องนับถือ เจริญในหน้าที่การงาน และตัวองค์กรก็เจริญเติบโต ซึ่งทำให้พนักงานมีหน้ามีตามากด้วย พนักงานก็จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ถึงขนาดมีความจงรักภักดี (Loyalty) และเกิดความผูกพัน ต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤติอันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหา ไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่

จากที่กล่าวมาข้างต้น อันที่จริงแล้วทัศนคติทั้งสามประเภทมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เพราะถ้าบุคคลมีความพอใจในการทำงานเขาก็จะมีความกระตือรือร้นในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด และก็มีจิตใจผูกพันและใครที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร ในสมัยก่อนเราวัดทัศนคติของบุคคลในองค์กรด้วยความพอใจในงาน (Job Satisfaction) แต่อย่างเดิวนั้น แต่มาในปัจจุบันนี้เราได้หันมาเอาใจใส่ในเรื่องความต้องการมีส่วนร่วม (Job Involvement) และความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร (Organization commitment) มากขึ้นกว่าเดิม และการที่ฝ่ายบริหารได้ทราบถึงทัศนคติเหล่านี้จะทำให้เป็นประโยชน์ในการคาดคะเนพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในองค์กร เช่น ความสามารถในการทำงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย การลาออกของพนักงาน (กรองแก้ว อยู่สุข, 2542: 33 – 35)

1.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1.6.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Porter และ Lawler (จุมพล หินนิพานิช, 2554: 74–77)

- 1) คุณค่าของรางวัล หรือคุณค่าของผลตอบแทน (Value of Reward) บุคคลหวังที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่างๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การเพิ่มเงินเดือน เนื่องมาจากความสามารถ ความรู้สึกที่ปฏิบัติงานได้ลุล่วง
- 2) การรับรู้ถึงความพยายาม อาจนำมาซึ่งรางวัล หรือผลตอบแทน (Perceived effort Reward) การรับรู้ถึงความพยายาม อาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน
- 3) การพยายามทำงานของบุคคล (Effort) ปริมาณของพลังบุคคลที่ใช้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งผลตอบแทน
- 4) คุณลักษณะและความสามารถ (Traits and abilities) คือ ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลแต่ละคน เช่น ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะ หรือความชำนาญในการใช้ฝีมือ และลักษณะของบุคลิกภาพที่มีผลต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานหรือทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป

5) การรับรู้ในบทบาท (Role Perception) คือ ประเภทหรือชนิดของกิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าพวกตนควรปฏิบัติถ้าพวกตนต้องการให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

6) การปฏิบัติงาน (Performance) การรวมตัวเข้าด้วยกันของคุณค่าของผลตอบแทน การรับรู้ถึงความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน ก่อให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปแล้วการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นหลังจากได้มีการใช้ความพยายามแล้ว การปฏิบัติงานไม่เพียงขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายามแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถ

7) รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) แบ่งเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน รางวัลภายนอกองค์การเป็นผู้ให้ เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน สถานภาพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และผลประโยชน์พิเศษ สำหรับรางวัลภายใน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเอง ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

8) การรับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม (Perceived Equitable Reward) ปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทน ที่บุคคลรู้สึกว่าจะตนควรจะได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำลงไป คือ การรับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม ปกติรางวัลภายในและภายนอก น่าจะนำมาซึ่งความพอใจได้แล้ว แต่ในความเป็นจริง ปรากฏว่าถ้าเกิดงานประสบความสำเร็จขึ้นมา บุคคลโดยทั่วไป ก็มักจะหันไปพิจารณาว่าสิ่งที่ตนได้รับอยู่นั้นมีความเป็นธรรม หรือมีความเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่ หากบุคคลมีการรับรู้หรือมีความรู้สึกว่ารางวัลที่ตนได้รับไม่เป็นธรรม คือ ใค้่น้อยไป หรือได้ไม่เท่าเทียมกับผู้อื่น ตรงนี้อาจเป็นตัวสกัดกั้นความพึงพอใจได้

9) ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ ทศนคติ ภาวะภายในของบุคคลแต่ละคน ความพึงพอใจไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ

ข้อสังเกตบางประการในทฤษฎีของ Porter และ Lawler ก็คือ ในแง่ของการบริหารการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรเป็นผลลัพธ์จากระบบงานที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน ที่อาจจะยังไม่เห็นต้องกันจากนักปฏิบัติการและนักวิจัย แต่ก็มีข้อยุติแล้วว่ารางวัลหรือผลตอบแทนสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.6.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy)

Victor H.Vroom ได้นำเอาเรื่องของการเรียนรู้ (Learning) มาเป็นพื้นฐานของการสร้างแรงจูงใจ Vroom ให้คำอธิบายว่าแรงจูงใจที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมนั้นเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ

1. เมื่อมีโอกาส ที่จะใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้สำเร็จได้
2. เมื่อเห็นว่าถ้าทำงานนั้นสำเร็จ จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางที่ดี

3. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่เขาพอใจและต้องการ

1.6.3 ทฤษฎีการจูงใจของ David McClelland

1) ความต้องการทำงานให้สำเร็จ (Need for achievement หรือ nAch) คนบางคนมีแรงผลักดันอย่างแรงกล้าที่จะต้องทำงานให้สำเร็จมากกว่าที่จะให้งานนั้นสำเร็จด้วยตัวของมันเอง คนประเภทนี้มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม จากการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ แมคเคลแลนด์พบว่าคนที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงจะแตกต่างจากคนอื่นอย่างเห็นได้ชัดคือ ปรารถนาที่จะทำให้ออกดีกว่าคนอื่น พวกเขาจะแสวงหาหรือพยายามที่จะมีความรับผิดชอบในวิธีแก้ปัญหาให้ดีที่สุด พวกเขาต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับทันทีเพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขการทำงาน และเพื่อต้องการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่เหมาะสมและท้าทาย ทั้งนี้เพราะการทำให้งานนั้นสำเร็จได้โดยบังเอิญ เขาต้องการแสดงความสามารถให้ประจักษ์จึงชอบทำงานหนัก และจะยิ่งทำงานให้หนักและดีที่ดียิ่งขึ้นเมื่อเห็นโอกาสที่จะทำได้สำเร็จมากกว่าครั้งกล้าเสี่ยงแต่ไม่ได้หมายความว่านี่เป็นลักษณะของการพนัน ดังนั้นจึงไม่กลัวต่อการล้มเหลวด้วย

2) ความต้องการอำนาจ (Need for power หรือ nPow) คือ ความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลและควบคุมคนอื่น คนที่ต้องการในด้านนี้สูงจะพยายามสุดกำลังที่จะสร้างอิทธิพลให้ตนเองเหนือผู้อื่น ชอบการแข่งขันเพื่อให้ได้สถานภาพสูง เช่น เป็นหัวหน้า จะเป็นกบฏเรื่องของอิทธิพลหรืออำนาจ และชื่อเสียงเหนือคนอื่นมากกว่าที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

3) ความต้องการด้านสังคม (Need for affiliation หรือ nAff) คือ ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ คนที่มีความต้องการด้านนี้สูงจะเป็นแรงผลักดันให้พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ชอบให้ความร่วมมือมากกว่าที่จะแข่งขันแย่งชิงสถานภาพ เพราะต้องการความเข้าใจอันดีและความรักสนิสนมจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ มีอิทธิพลและควบคุมคนอื่นคนที่ต้องการในด้านนี้สูงจะพยายามสุดกำลังที่จะสร้างอิทธิพลให้ตนเองเหนือผู้อื่น ชอบการแข่งขันเพื่อให้ได้สถานภาพสูงเช่น เป็นหัวหน้า จะเป็นกบฏเรื่องของอิทธิพลหรืออำนาจ และชื่อเสียงเหนือคนอื่นมากกว่าที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

ความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม จากการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ แมคเคลแลนด์พบว่าคนที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงจะแตกต่างจากคนอื่นอย่างเห็นได้ชัดคือปรารถนาที่จะทำให้ออกดีกว่าคนอื่น พวกเขาจะแสวงหาหรือพยายามที่จะมีความรับผิดชอบในวิธีแก้ปัญหาให้ดีที่สุด พวกเขาต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับทันทีเพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขการทำงาน และเพื่อต้องการกำหนดวัตถุประสงค์ทำงานให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

การศึกษาและการทำความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

การศึกษาพฤติกรรมองค์การสามารถทำได้ 3 ระดับ คือ

1. การศึกษาระดับบุคคล เมื่อพนักงานแต่ละคนเริ่มเข้ามาทำงานในองค์การ ก็จะนำลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคนเข้ามาด้วยอันจะเป็นผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ลักษณะเฉพาะแต่ละคน 4 ประการ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของบุคคล คือ เพศ อายุ และสถานะภาพการสมรส ซึ่งมีผลต่อการกำหนดบุคลิกภาพของแต่ละคน นอกจากลักษณะทางกายภาพและบุคลิกภาพแล้วยังมีลักษณะอื่นๆ อีก 2 ประการ ได้แก่ ค่านิยมและทัศนคติรวมถึงระดับความสามารถของพนักงาน ลักษณะเฉพาะของคนทั้ง 4 ประการ จะมีผลต่อการรับรู้ การจูงใจ และการเรียนรู้แตกต่างกัน

2. การศึกษาระดับกลุ่ม พนักงานแต่ละคนเมื่ออยู่ในกลุ่มงานจะมีลักษณะแตกต่างกันไป และอาจจะแตกต่างจากลักษณะส่วนตัวก็เป็นไปได้ สิ่งที่น่าสนใจ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การขัดแย้ง อำนาจ และการเมือง ซึ่งทั้งหมดนี้จะมีผลต่อผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน

3. การศึกษาระดับองค์การ มีการพิจารณาโครงสร้างและรูปแบบขององค์การ นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์และการนำไปปฏิบัติ ความเครียดในงานและวัฒนธรรมขององค์การ

การศึกษาพฤติกรรมองค์การทั้ง 3 ระดับ จะมีความสัมพันธ์กัน ในขณะเดียวกันอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกก็จะมีผลกระทบ และองค์การทุกองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ อย่างใกล้ชิด (ชวินทร์ ชุณหพันธรัักษ์, 2544 : 97 – 99)

จากการพิจารณาตัวแปรพฤติกรรมองค์การทั้ง 3 ระดับดังกล่าวจะเป็นตัวแปรอิสระและผลที่เกิดขึ้นเป็นตัวแปรตามในที่นี้คือ

1. การเพิ่มผลผลิต เป็นการวัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า เป็นผลผลิต ด้วยต้นทุนที่ประหยัดที่สุด ประสิทธิภาพจะพิจารณาในด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนประสิทธิผลจะพิจารณาในด้านการบรรลุเป้าหมาย

2. การขาดงาน การขาดงานของพนักงานแต่ละคนจะนำมาซึ่งค่าใช้จ่ายขององค์การ แม้จะขาดไปเพียงแค่วันหนึ่งก็ตาม โดยเฉพาะงานที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอาจทำให้งานหยุดชะงักได้

3. การลาออกจากงาน ถ้าองค์กรใดมีอัตราการเข้าออกของพนักงานในอัตราที่สูง ก็เท่ากับเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายขององค์กร พนักงานที่ออกไปนั้น มิได้ออกไปเฉพาะตัวเท่านั้น แต่จะนำความรู้และประสบการณ์ติดตัวไปด้วย ดังนั้นจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้

4. ความผูกพันต่อองค์กรหรือในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เป็นเรื่องของพฤติกรรมพนักงานในองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จมิได้คาดหวังเพียงแต่ต้องการให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเท่านั้น แต่ยังคงคาดหวังหรือต้องการให้พนักงานต่างๆ มีความรู้สึกที่ดีผูกพันกับองค์กรเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน มีความตั้งใจเสียสละที่ยอมอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เช่น อาสาในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากหน้าที่ประจำ ในกรณีที่องค์กรมีงานพิเศษ หรืองานเฉพาะกิจที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

5. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทักษะหน้าที่ที่มีต่อการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างรางวัลที่รับจริงที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับ

1.6.4 ทฤษฎีการจูงใจของ Adams

ตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams ได้เน้นปัจจัย 2 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน วุฒิการศึกษา หรือการอุทิศทุ่มเทของบุคคลในการทำงาน
- 2) ปัจจัยนำออก ได้แก่ ค่าตอบแทน การส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (อ้างถึงใน กัทธา แสงอรุณ, 2543 : 6) ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากการพึงพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกับผู้อื่น ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย ความท้าทายของงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถในการถ่ายโอน ทักษะในการทำงานไปสู่องค์กรอื่น การลงทุนลงแรงในงาน เงินบำนาญ และบรรทัดฐานของบุคคลในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ได้แก่ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์กร และเงินบำนาญ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายของงาน ความสำคัญของคนที่มิต้องการ การได้รับผลสะท้อนกลับของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถในการถ่ายโยงทักษะในการทำงานไปสู่องค์กรอื่น การลงทุนลงแรงในงานที่ทำ เงินบำนาญ และบรรทัดฐานของบุคคลในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

Cherrington (อ้างถึงใน สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์, 2544 : 17) กล่าวว่า สาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยหลายอย่างแบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานผู้ชาย พนักงานที่มีการศึกษาค่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทที่เกี่ยวข้อง พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. ลักษณะของโครงสร้าง องค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์ในงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทัศนคติของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าการได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าการสามารถไว้ใจได้ การรู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์กร พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง

Porter (อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุขแก้ว, 2544 :33) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่า มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือย้ายไปทำงานแห่งใหม่มี 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว เช่น อายุ บุคลิกภาพ อายุการทำงาน ความสนใจในด้านวิชาชีพ และความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนในการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบในงาน

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

4. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น ค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และขนาดขององค์การ

Steer and Porter (1991 : 290) ได้เสนอว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา

2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทที่ชัดเจน และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ระบบองค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ

Lornj.Jane (2003 : Abstract) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางด้านข้อตกลงการเปลี่ยนแปลงการจ้างงาน ข้อตกลงในการเปลี่ยนทางด้านจิตวิทยาและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ข้อตกลงความสัมพันธ์ทางด้านจิตใจและข้อตกลงเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกข้อตกลงของความต่อเนื่อง

2. ปัจจัยลักษณะทางด้านความพอใจในงาน อายุ เพศ

3. รูปแบบของข้อตกลง ตำแหน่งงาน

4. ขอบเขตของการค้าและระยะเวลาของการทำงาน

จากแนวคิดซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยโดยได้นำแนวคิดของ Steer and Porter มากำหนดปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สายงาน (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ) ตำแหน่งงาน ระดับ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน สถานภาพ และจากการศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละท่านแตกต่างกันไป ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Cherrington O'Reilly และ

Allen and Meyer มาเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เนื่องจากมีความหมายที่ครอบคลุมและชัดเจน

3. งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานประมาณ ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานประมาณ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับ ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และความรู้สึกว่าตน มีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วัชร วัชรเสถียร (2540) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้ พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรัฐวิสาหกิจที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้แก่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศ การติดต่อสื่อสาร และการศึกษา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้มากที่สุด

ทัศนันท์ ทูมมานนท์ (2541) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัดในเขตสาธารณสุข 3 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส พยาบาลประจำการมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวมและโอกาสพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล

ศุภพร สาครบุตร (2541) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ตัวแปรความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน ส่วนประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ ได้แก่ ตัวแปรความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะตัวแปรความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 กรุงเทพมหานคร

อรพินท์ สุขสถาพร (2541) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันไปตามปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส

ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

อรัญญา สุวรรณวิก (2541) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยูคอม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานของบริษัท ยูคอมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัทยูคอมที่มีอายุค่อนข้างมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่สมรรถแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานอาวุโส พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ พนักงานที่มีเพศและการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านชีวิตสังคม ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยต่างๆ ทั้ง 3 กลุ่ม สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยปัจจัยแต่ละด้านมีตัวทำนายที่ดีหลายตัว คือ ปัจจัยด้านชีวิตสังคมมีตัวทำนายที่ดีคือ ความสำเร็จในงาน งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ กับผู้อื่น ความท้าทายในงาน ความเป็นอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงานมีตัวทำนายที่ดีคือ ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา และความมั่นคง และจากตัวแปรทั้งหมดมีตัวทำนายที่ดีที่สุด คือ ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน สถานภาพสมรส ผู้บังคับบัญชา และผลสะท้อนกลับของงาน

ทวนชัย ช่องสว่าง (254) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและผลประโยชน์ตอบแทนที่ผลกระทบต่อความผูกพันของคนในองค์กรของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง สถานะภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ไพศาล สุวรรณชาติ (2542) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพศชายมีความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก และเพศหญิงมีความผูกพันในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีอายุราชการน้อยมีความผูกพันในระดับปานกลาง ผู้มีอายุราชการมากมีความผูกพันในระดับมาก แพทย์และพยาบาลมีความผูกพันในระดับมาก แต่เจ้าหน้าที่มีความผูกพันในระดับปานกลาง เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีอายุน้อยกับอายุมากมีความผูกพันแตกต่างกัน แพทย์ พยาบาลและเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันแตกต่างกัน

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน ดินด์สทริส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริง และคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อย และสมรสแล้ว จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานมาก และโสด แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำแต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลำพูน เอกกฐิน (2542) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในและภายนอก ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่สมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่เป็น โสด ครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 25,000 บาท ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน ในขณะที่เดียวกัน ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าหมวด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน ครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนไม่เกิน 10 ปี ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในด้านความมีอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

อรปภากร รัตน์หิรัญกร (2542) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่เดียวกัน เพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร

ถาวร สุภสิริวุฒิ (2543) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนภาพรวมของระดับความพึงพอใจและความคิดเห็นของพนักงานในด้านต่างๆ พบว่า มีความพอใจในระดับปานกลาง มีความพอใจต่อสภาพแวดล้อมน้อย ความพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานมาก

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีอายุและอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 แบบ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำทั้ง 2 แบบ นอกจากนี้ พบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 39.7 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 12.3

ปิยะ บุณนาค (2543) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้ได้ผลโดยสรุป ดังนี้ อาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับมาก และมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่แตกต่างกันตาม เพศ ระดับชั้นเงินเดือน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระยะเวลาในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สกวรัตน์ อินทสมิต (2543) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสและระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อองค์กรมี

ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมหมาย ศรีทรัพย์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง ของข้าราชการสาย ข จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ลักษณะสายงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่งหน้าที่ และระดับตำแหน่ง (ซี) ต่างกันมีระดับความผูกพันในระดับมากทุกระดับ ข้าราชการสาย ข มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้สึกรักมีใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ด้านความห่วงใยในอนาคตของมหาวิทยาลัย ด้านความต้องการดำรงสมาชิกในมหาวิทยาลัย ด้านการปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย และด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง (ซี) ไม่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของมหาวิทยาลัย

กาญจนา ชูซึ้ง (2544) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 จากผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครู ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับสูงและความผูกพัน ต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามวุฒิ ทางการศึกษา แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครู พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการครู

ประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กร ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจรตำรวจ จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เพศและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การทำงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการยอมรับในสังคม การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสวัสดิการในองค์กร ความสมดุล

ของชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา

วราเพ็ญ โกมะหะวงส์ (2544) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของข้าราชการครูใน สหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ความพึงพอใจขององค์กร ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกต่อระบบพิจารณาความดีความชอบมีสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ระยะเวลา ระดับ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วิภาณันท์ ภาพัทธ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ระดับการศึกษา และรายได้ของพนักงานฝ่ายโภชนาการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ระยะเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม และการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ พบว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาทำงาน และกลุ่มตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอ และมีความยุติธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ 30.8% โดยที่ตัวแปรความก้าวหน้า และมั่นคงในงานทำนายได้ 26.3% ผลตอบแทนที่เพียงพอ และมีความยุติธรรมทำนายได้ 2.5% ส่วนระยะเวลาที่ทำงานทำนายได้ 2.0%

สุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร จากการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากรตามความเห็นของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติในระดับมาก แต่ด้านประสพการณ์จากการทำงานในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พบว่า ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ส่วนความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก ความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา พบว่าความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชาไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่พบความแตกต่างในรายด้าน โดยพบว่า อาจารย์กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างจากอาจารย์ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาศิลปะ และศิลปประยุกต์ ในขณะที่อาจารย์กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มสาขาวิชาศิลปะและศิลปะประยุกต์ ปัจจัยองค์การทั้งด้านประสพการณ์การทำงานในองค์การและลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุธน บุญชัย (2545) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษาที่มีระดับความผูกพันต่างกัน: กรณีศึกษาโรงเรียนกำแพงแสนวิทยา จังหวัดนครปฐม จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของครูโรงเรียนกำแพงแสนวิทยา ทั้งโดยภาพรวม และจำแนกตามรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษาโรงเรียนกำแพงแสนวิทยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านธุรการและบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษาของครูที่มีความผูกพันสูง กับครูที่มีความผูกพันต่ำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยครูที่มีความผูกพันสูงปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษามากกว่าครูที่มีความผูกพันต่ำ

สุริยะ รูปหมอก (2545) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารและความผูกพันของครูอยู่ในระดับมาก หมวดธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูทั้งหมดโดยภาพรวมและทั้งต่อองค์การกับต่องาน คือ ราชธรรม 10 ส่วนอธิปไตย 3 ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์การเพียงด้านเดียว

Frank – Alston, Miliissa Marie (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของการบริการทางสังคม ความสมัครใจในการทำงาน ต่อความเข้าใจและพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันขององค์กรต่อลูกจ้างในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการผลิต โดยผู้วิจัยให้ความสนใจถึงอิทธิพลของโครงการต่างๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน ความมั่นคงในการผลิตรวมถึงมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ถึงความเติบโตเจริญก้าวหน้าของโครงการด้วยความสมัครใจในการเป็นส่วนร่วมของบริษัท ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า การค้นพบเหล่านี้จะสนับสนุนและขยายไปถึงการดึงดูดความสนใจและรักษาไว้ซึ่งพนักงาน และสร้างพลังในการทำงานและทัศนคติที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร ความซื่อสัตย์ต่อบริษัท และความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมที่สมัครใจให้พนักงานเป็นรายบุคคลจะทำให้ก้าวหน้าเป็นมืออาชีพต่อไป

Alexander. Michael A.,Sr (2004) ได้ศึกษาความพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์กรในวัดท้องถิ่น การศึกษาถึงพระในแอฟริกาและอเมริกา ได้ทำการศึกษาโดยการเรียนรู้ความพึงพอใจในงานและความผูกพันขององค์กรสำหรับพระชาวแอฟริกาและอเมริกา โดยใช้ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในการเปรียบเทียบ

Franckx . LaureIntalberg Michel Anne (2000) ได้ทำการวิจัยพบว่า โครงสร้างที่เหมาะสมที่สุดในการกำหนดรูปแบบและบทลงโทษ คือต้องใช้ความรู้สึกของพลังความผูกพันของหน่วยงานในการดำเนินงาน

Burton, imberldy (2000) ได้ทำการศึกษาความผูกพันทางด้านความสัมพันธ์และการปรับตัวบทบาทหน้าที่ทั้งทางตรงและทางอ้อมของมาตรฐานวัดความผูกพันในด้านพฤติกรรมความสัมพันธ์ที่ควรมีการดำเนินต่อไป ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงเพียงเท่านั้นที่ความผูกพันจะมีความสำคัญต่อการปรับตัวทั้งที่เป็นเงื่อนไขและขึ้นอยู่กับความผูกพันในการรายงานตัวเองเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องสำหรับความเข้าใจกระบวนการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันที่ควรดำเนินต่อไป

Berry, Stacie Anne (2000) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิธีการขององค์กรในการเป็นสังคมใหม่และความผูกพันของพนักงานใหม่ โดยทำการศึกษาถึง 4 วิธีการสำหรับการเป็นสังคมใหม่ คือ คำอธิบายทางสังคม เนื้อหาของข่าวสาร ตัวแทนผู้สนับสนุนสังคมและความพยายามในการจัดตั้งองค์กร โดยได้นำโครงสร้างของวิธีการจัดทำองค์กรและความสัมพันธ์ของความผูกพันทางองค์กรมาใช้ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Burner, Brigitta. (2000) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่องการวัดระดับการเข้าใจของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยของฟลอริดาถึงความผูกพันต่อการประชาสัมพันธ์และความแตกต่างทั้งหลาย โดยการสำรวจจากนักศึกษา จำนวน 616 คน ที่มหาวิทยาลัยฟลอริดา ไม่พบความแตกต่างของความสัมพันธ์อันหลากหลายเหล่านี้ถูกตรวจสอบความต่างจากความหลากหลายทางด้านเพศของประชากรและมีประสบการณ์ที่แตกต่างที่มหาวิทยาลัยฟลอริดา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมุ่งศึกษาถึงความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการดำเนินการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้หรือขอบเขตการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเลือกประชากรจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานตามภารกิจ จากจำนวนทั้งหมด 1,164 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2554)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

จะใช้การวิจัยโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967 : 99)

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานตามภารกิจ จากจำนวนทั้งหมด 1,164 คน

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

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด (จำนวน 1,164 คน)

n = ขนาดตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้คลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5%

$$n = \frac{1,164}{1 + 1,164 (.05)^2}$$

กลุ่มตัวอย่าง = 303 คน

จำนวนตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิ

$$n = \frac{n N_i}{N}$$

N_i = จำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน

จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 303 คน แยกตามกองและโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักปลัด	85	22
กองกิจการสภา	22	6
กองแผนและงบประมาณ	37	10
กองคลัง	36	10
กองช่าง	100	26
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	724	186
กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	57	15
กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	54	13
กองพัสดุและทรัพย์สิน	24	7
กองสาธารณสุข	20	6
หน่วยตรวจสอบภายใน	5	2
รวมทั้งสิ้น	1,164	303

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในที่นี้จะใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาถึงความผูกพันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม และแบบวัดของ Likert Scale มาใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ในส่วนแรก จะเป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนที่สอง จะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนที่สองจะใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale มาใช้เป็นคำถามเชิงบวก (Positive) โดยพิจารณาคำถามที่สร้างขึ้นต้องกระชับ ไม่สลับซับซ้อน และสื่อความหมายเดียวโดยในแต่ละข้อจะให้ตอบคำถาม 5 คำตอบคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยให้เลือกตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่งตามความเป็นจริงที่สุด และมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน คือ

ข้อคำถามเป็นข้อความทางบวก เกณฑ์การให้คะแนน คือ

มากที่สุด	=	5
มาก	=	4
ปานกลาง	=	3
น้อย	=	2
น้อยที่สุด	=	1

หลักเกณฑ์การจัดแบ่งระดับความผูกพัน โดยวิธีการแบ่งส่วนเท่าพิสัยคะแนนของคำถามเป็น 5 ระดับ และใช้ค่าเฉลี่ย เป็นดัชนีในการแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กร (บุญศรี พรหมมาพงษ์) โดยรวมได้ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ระดับน้อยมาก	1.00 - 1.50
ระดับน้อย	1.51 - 2.50
ระดับปานกลาง	2.51 - 3.50
ระดับมาก	3.51 - 4.50
ระดับมากที่สุด	4.51 - 5.00

ในส่วนที่สาม จะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้มาจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ หนังสือบทความ วิทยานิพนธ์ วารสารต่างๆ และรายงานการวิจัย

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ จากหนังสือ เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามจากหนังสือเทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ : 2538)

4.2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาถึงความผูกพันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

4.2.1 ในส่วนแรก เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.2 ในส่วนที่สอง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.3 ในส่วนที่สาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้

4.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้ ได้แก่

- นายเวנית วัฒนธำรงค์ รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
- รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิต
- อาจารย์ ดร.วัฒนา ล่วงลือ

4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนนำไปทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี กระทรวงมหาดไทย

5. การทดสอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไป Pre-test กับข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี กระทรวงมหาดไทย จำนวน 30 ชุด โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ผลของการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้งหมด จำนวน 40 ข้อ ได้ค่า Alpha เท่ากับ .9575

จากนั้นผู้วิจัยได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นในด้านต่างๆ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 3.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ	จำนวนคำถาม (ข้อ)	ค่า Alpha
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1 - 7 (7 ข้อ)	.8945
ประสบการณ์ในการทำงาน	8 (1 ข้อ)	.8691
ความรู้สึกล่อสภพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน	9 - 19 (11 ข้อ)	.9204
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	20 - 23 (4 ข้อ)	.7870

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย และได้ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยดังนี้

- 6.1 ทำหนังสือขออนุญาตจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
- 6.2 ทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
- 6.3 จัดรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
- 6.4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาแล้ว ทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งจะวิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- 7.1 สรุปลักษณะของประชากรที่ศึกษา โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 7.2 การหาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการนั้นใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมุติฐานในการวิจัยโดยใช้สถิติทดสอบ คือ t test F test และการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

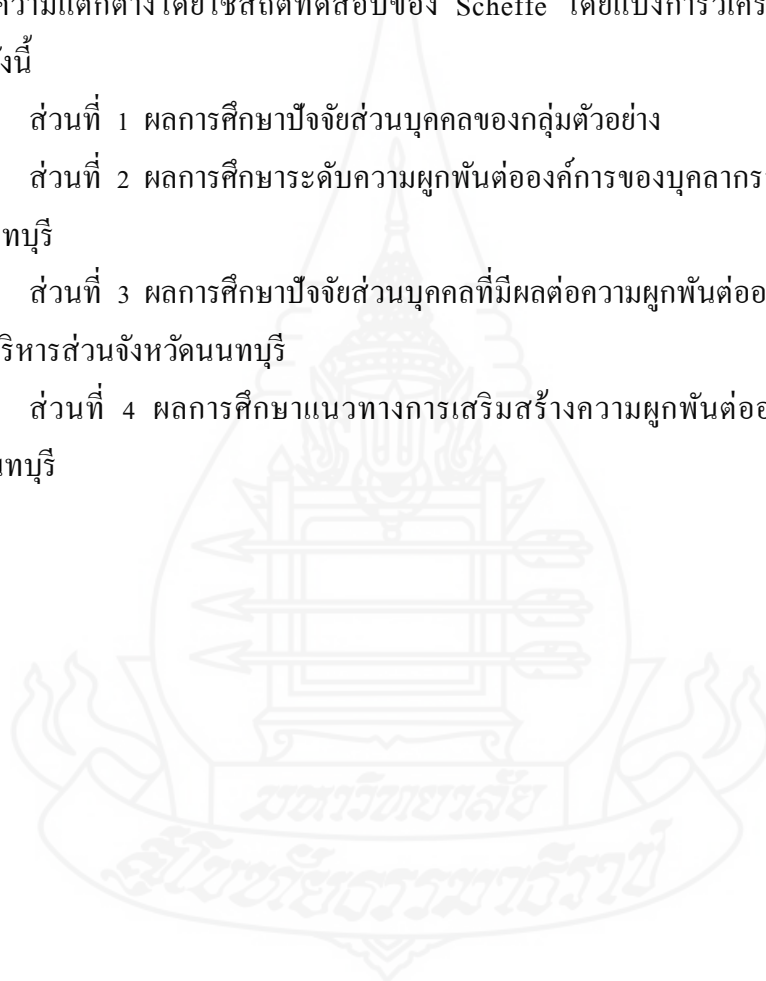
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 303 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t test F test และการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษานโยบายการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตาราง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 ค่าร้อยละปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	97	32.0
หญิง	206	68.0
รวม	303	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	55	18.2
30 – 39 ปี	216	71.3
40 – 49 ปี	28	9.2
50 ปีขึ้นไป	4	1.3
รวม	303	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	123	40.6
สมรส	177	58.4
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	1.0
รวม	303	100.0
4. ตำแหน่งหน้าที่		
ข้าราชการ	187	61.7
ลูกจ้างประจำ	18	5.9
พนักงานทั่วไป	12	4.0
พนักงานตามภารกิจ	86	28.4
รวม	303	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	124	54.8
ผู้บริหารระดับกลาง	166	40.9
ผู้บริหารระดับสูง	13	4.3
รวม	303	100.0
6. ระดับ		
1 – 2	45	14.9
3 – 5	103	34.0
6– 8	39	12.9
ไม่นับระดับชั้น	116	38.2
รวม	303	100.0
7. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	26.1
ปริญญาตรี	216	71.3
ปริญญาโท	8	2.6
รวม	303	100.0
8. อายุราชการ		
น้อยกว่า 11 ปี	179	59.1
11 – 15 ปี	73	24.1
16 – 20 ปี	46	15.2
21 – 25 ปี	4	1.3
26 ปีขึ้นไป	1	0.3
รวม	303	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
9. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,001 บาท	125	100.0
15,001 – 20,000 บาท	136	44.9
สูงกว่า 20,000 บาท	30	4.0
10,001 – 15,000 บาท	303	9.9
รวม	12	41.2

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.0) มีช่วงอายุระหว่าง 30–39 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 71.30) และส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 58.40) เป็นข้าราชการมากที่สุด (ร้อยละ 61.70) ซึ่งอยู่ในระดับปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.80) และอยู่ในระดับ 3 - 5 มากที่สุด (ร้อยละ 34.0) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.30) สำหรับอายุราชการพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 59.10) มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 44.90)

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
ในด้านต่างๆ

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.533	มาก
ประสบการณ์ในการทำงาน	3.97	0.811	มาก
ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน	3.93	0.507	มาก
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.86	0.675	มาก
รวม	3.94	0.530	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การในทุกๆ ด้านในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) และด้าน ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) น้อยที่สุดคือ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
1. การได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้น, เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความสำคัญมากขึ้น	4.04	0.710	มาก
2. องค์กรได้สร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานให้กับท่าน	4.04	0.796	มาก
3. การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาหรือเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานการดูงานสัมมนา ศึกษาต่อ ฯลฯ	3.99	0.766	มาก
4. งานที่ปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	3.97	0.876	มาก
5. การมีได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	3.95	0.796	มาก
6. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.96	0.835	มาก
7. งานในความรับผิดชอบของท่านมีระบบและมีความชัดเจนของงาน	3.94	0.884	มาก
รวม	3.98	0.533	มาก

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการรับการพิจารณาให้เลื่อนขั้น, เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และองค์กรสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) รองลงมาคือ ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาหรือเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานการดูงานสัมมนา ศึกษาต่อ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) งานที่ปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
1. การได้สั่งสมความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานจากหน่วยงาน	3.97	0.811	มาก
รวม	3.97	0.811	มาก

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าได้สั่งสมความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานจากหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน

ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
1. องค์กรของท่านสามารถเป็นที่พึ่งพิงและตอบสนองความต้องการพื้นฐานของท่านได้	3.93	0.771	มาก
2. การต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรของท่านจนเกษียณอายุราชการ	3.89	0.808	มาก
3. การสามารถปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข	3.87	0.839	มาก
4. องค์กรของท่านสามารถให้ความมั่นคงในชีวิตแก่ท่านได้	3.96	0.833	มาก
5. การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรของท่าน			
6. การแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่	3.99	0.826	มาก
	4.04	0.813	มาก
7. การได้รับความยุติธรรม และการปฏิบัติที่เหมาะสมจากองค์กรของท่าน	4.03	0.821	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
8. การมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในองค์กรของท่าน	3.91	0.833	มาก
9. การได้รับความเท่าเทียม ความเสมอภาคในการ พิจารณา ความดีความชอบ โดยปราศจากอคติ	3.81	0.821	มาก
10. การมีความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่างๆ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย ฯลฯ	3.86	0.852	มาก
11. องค์กรของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.93	0.802	มาก
รวม	3.93	0.507	มาก

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างเต็มที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) รองลงมาคือ การได้รับความยุติธรรม และการปฏิบัติที่เหมาะสมจากองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
1. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต	3.91	0.859	มาก
2. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและมีความมั่นคง เพียงพอ	3.72	0.897	มาก
3. ท่านได้รับค่าจ้างพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ ได้รับ	3.90	0.935	มาก
4. ท่านมีโอกาสมีรายได้และผลประโยชน์มากขึ้นจาก องค์กรของท่าน	3.91	0.940	มาก
รวม	3.94	0.530	มาก

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความรู้สึกรู้สึกต่อผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่างานที่รับผิดชอบได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตและได้รับโอกาสมีรายได้และผลประโยชน์มากจากองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) รองลงมาคือได้รับค่าจ้างพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและมีความมั่นคงเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72)

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

สมมุติฐานที่ 1 ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	<i>n</i>	\bar{X}	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
ชาย	97	4.07	.529	3.145	.002
หญิง	206	3.87	.519		

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.7 บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *t test* พบว่า ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่เพศต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน

เพศ	<i>n</i>	\bar{X}	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
ชาย	97	4.14	.561	3.645	.000
หญิง	206	3.91	.503		

** $p < .05$

จากตารางที่ 4.8 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14) เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *t test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน

เพศ	<i>n</i>	\bar{X}	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
ชาย	97	4.15	.741	2.858	.005
หญิง	206	3.88	.830		

** $p < .05$

จากตารางที่ 4.9 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15) เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *t test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน

เพศ	<i>n</i>	\bar{X}	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
ชาย	97	4.07	.575	3.117	.002
หญิง	206	3.86	.459		

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.10 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *t test* พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน

เพศ	<i>n</i>	\bar{X}	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
ชาย	97	3.93	.768	1.078	.283
หญิง	206	3.83	.627		

จากตารางที่ 4.11 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *t test* พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

สมมุติฐานที่ 2 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
นนทบุรีที่มีอายุต่างกัน

อายุ	<i>n</i>	\bar{X}	SD	F	p
น้อยกว่า 30 ปี	55	3.96	.511	1.772	.153
30 – 39 ปี	216	3.95	.534		
40 – 49 ปี	28	3.72	.507		
50 ปีขึ้นไป	4	4.10	.562		
รวม	303	3.94	.530		

จากตารางที่ 4.12 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) และอายุ 30 -39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F* test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

และเมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	<i>n</i>	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
น้อยกว่า 30 ปี	55	4.09	.518	ระหว่างกลุ่ม	2.123	3	.708	2.529
30 – 39 ปี	216	3.98	.530	ภายในกลุ่ม	83.645	299	.280	
40 – 49 ปี	58	3.76	.539					
50 ปีขึ้นไป	4	4.18	.552	รวม	85.768	302		
รวม	303	3.98	.533					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.13 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) บุคลากรที่มีอายุ 30 -39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) และน้อยที่สุดคืออายุ 40 – 49 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มี อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่ม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) มี ความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40-49 ปี (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76) และอายุ 30 -39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98)

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงานระหว่าง บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน

อายุ	n	\bar{X}	SD	F	p
น้อยกว่า 30 ปี	55	3.93	.766	1.523	.209
30 – 39 ปี	216	4.02	.835		
40 – 49 ปี	28	3.68	.670		
50 ปีขึ้นไป	4	4.00	.816		
รวม	303	3.97	.811		

จากตารางที่ 4.14 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุ 30 - 39 ปี มีความ ผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) และน้อยที่สุดคือ อายุ 40 – 49 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน

อายุ	<i>n</i>	\bar{X}	SD	F	p
น้อยกว่า 30 ปี	55	3.96	.482	1.845	.139
30 – 39 ปี	216	3.94	.507		
40 – 49 ปี	28	3.74	.524		
50 ปีขึ้นไป	4 □	4.20 □	.596 □		
รวม	303	3.93	.507		

จากตารางที่ 4.15 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 – 39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และน้อยที่สุดคืออายุ 40 – 49 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน

อายุ	<i>n</i>	\bar{X}	SD	F	p
น้อยกว่า 30 ปี	55	3.88	.692	.525	.665
30 – 39 ปี	216	3.87	.679		
40 – 49 ปี	28	3.71	.623		
50 ปีขึ้นไป	4 □	4.00	.736 □		
รวม	303	3.86	.675		

จากตารางที่ 4.16 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30-39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) และน้อยที่สุดคือ อายุ 40 - 49 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันไม่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

สมมุติฐานที่ 3 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน

สถานภาพ	n	\bar{X}	SD	F	p
โสด	123	3.90	.516	3.370	.036
สมรส	177	3.97	.534		
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	3.24	.378		
รวม	303	3.94	.530		

จากตารางที่ 4.17 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) รองลงมาคือบุคลากรที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

และเมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานปฏิบัติระหว่างบุคลากร
องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน

สถานภาพ	<i>n</i>	\bar{X}	SD	F	p
โสด	123	3.95	.522	1.714	.182
สมรส	177	4.02	.540		
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	3.52 □	.360		
รวม	303	3.98	.533		

จากตารางที่ 4.18 บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) รองลงมาคือบุคลากรที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ระหว่าง
บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน

สถานภาพ	<i>n</i>	\bar{X}	SD	F	p
โสด	123	3.89	.822	1.116	.329
สมรส	177	4.03	.808		
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	4.00 □	.000		
รวม	303	3.97	.811		

จากตารางที่ 4.19 บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสิทธิภาพทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) รองลงมาคือบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test*

พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านประสพการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
โสด	123	3.93	.484	ระหว่างกลุ่ม	2.127	2	1.063	4.221
สมรส	177	3.94	.510	ภายในกลุ่ม	75.567	300	.252	□
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	3.09	.793					
	□	□	□	รวม	77.693	302		
รวม	303	3.93	.507					

** $p < .05$

จากตารางที่ 4.20 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) รองลงมาคือบุคลากรที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพสมรส (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) บุคลากรที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) มีความผูกพันต่อองค์การ

ในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09)

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเป็น โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
โสด	123	3.83	.631	ระหว่างกลุ่ม	7.422	2	2	8.539
สมรส	177	3.90	.679	ภายในกลุ่ม	130.367	300	300	
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	2.33	.577	รวม	137.789	302	302	
รวม	303	3.86	.675					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.21 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) รองลงมาคือบุคลากรที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพสมรส (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) บุคลากรที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33)

สมมุติฐานที่ 4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็น โดยจำแนกตามตำแหน่งสายงาน

สายงาน	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
บุคลากร	187	3.88	.450	ระหว่างกลุ่ม	6.315	3	2.105	8.014
ลูกจ้างประจำ	18	3.56	.392	ภายในกลุ่ม	8.529	299	.263	
พนักงานทั่วไป	12	4.24	.174				□	
พนักงาน - ตามภารกิจ	86	4.09	.668 □	รวม	84.844	302		
รวม	303	3.94	.530					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.22 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตำแหน่งสายงานพนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) รองลงมาคือ ตำแหน่งสายงานพนักงานจ้างตามภารกิจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) ตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และน้อยที่สุดคือตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานพนักงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56) และบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88)

และเมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสายงานต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็น โดยจำแนกตามตำแหน่งสายงาน

สายงาน	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
บุคลากร	187	3.91	.489	ระหว่างกลุ่ม	7.629	3	2.543	9.731
ลูกจ้างประจำ	18	3.64	.609	ภายในกลุ่ม	78.138	299	.261	
พนักงานทั่วไป	12	4.30	.255				□	
พนักงาน - ตามภารกิจ	86	4.18	.560	รวม	85.768	302		
รวม	303	3.98	.533					

** $p < .001$

จากตารางที่ 4.23 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสายงานพนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30) รองลงมาคือตำแหน่งสายงานพนักงานจ้างตามภารกิจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) ตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และน้อยที่สุดคือตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานพนักงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30) มีความผูกพัน

ต่อองค์การมากกว่าตำแหน่งตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64) และตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91)

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพการทำงานระหว่างบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสายงานต่างกัน

สายงาน	<i>n</i>	\bar{X}	SD	F	p
บุคลากร	187	3.94	.794	.512	.674
ลูกจ้างประจำ	18	3.89	.583		
พนักงานทั่วไป	12	4.00	.603		
พนักงาน - ตามภารกิจ	86	4.06	.912		
รวม	303	3.97	.811		

จากตารางที่ 4.24 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสายงานพนักงานจ้างตามภารกิจมีความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) รองลงมาคือตำแหน่งสายงานพนักงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) ตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสายงานต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งสายงาน

สายงาน	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
บุคลากร	187	3.87	.422	ระหว่างกลุ่ม	8.807	3	2.936	12.742
ลูกจ้างประจำ	18	3.43	.574	ภายในกลุ่ม	68.887	299	.230	
พนักงานทั่วไป	12	4.27	.167					
พนักงาน -	86	4.10	.593					
ตามภารกิจ	□	□	□	รวม	77.693	302		
รวม	303	3.93	.507					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.25 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสายงานพนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) รองลงมาคือ ตำแหน่งสายงานพนักงานตามภารกิจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) ตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) และน้อยที่สุดคือตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าตำแหน่งตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) และตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43)

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสายงานต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยจำแนกตามตำแหน่งสายงาน

สายงาน	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
บุคลากร	187	3.80	.529	ระหว่างกลุ่ม	12.717	3	4.239	10.134
ลูกจ้างประจำ	18	3.28	.899	ภายในกลุ่ม	125.072	299	.418	
พนักงานทั่วไป	12	4.40	.419					
พนักงาน -	86	4.03	.821					
ตามภารกิจ	□	□	□	รวม	137.789	302		
รวม	303	3.86	.675					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.26 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสายงานพนักงานจ้างทั่วไป มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40) รองลงมาคือตำแหน่งสายงานพนักงานตามภารกิจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) ตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28)

สมมุติฐานที่ 5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

ตำแหน่งงาน	<i>n</i>	\bar{X}	SD	F	p
ระดับปฏิบัติการ	166	3.92	.582	1.550	.214
ผู้บริหารระดับกลาง	124	3.93	.448		
ผู้บริหารระดับสูง	13	4.19	.538		
รวม	303	3.94	.530		

จากตารางที่ 4.27 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) รองลงมาคือ บุคลากรตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

และเมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

ตำแหน่งงาน	<i>n</i>	\bar{X}	SD	F	p
ระดับปฏิบัติการ	166	4.00	.551	2.142	.119
ผู้บริหารระดับกลาง	124	3.94	.497		
ผู้บริหารระดับสูง	13	4.25	.587		
รวม	303	3.98	.533		

จากตารางที่ 4.28 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25) รองลงมาคือ บุคลากรตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรผู้บริหารระดับกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงานระหว่าง บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

ตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	SD	F	p
ระดับปฏิบัติการ	166	3.87	.821	2.992	.052
ผู้บริหารระดับกลาง	124	4.10	.780		
ผู้บริหารระดับสูง	13	4.08	.862		
รวม	303	3.97	.811		

จากตารางที่ 4.29 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) รองลงมาคือบุคลากรตำแหน่งผู้บริหารสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) และน้อยที่สุดคือ บุคลากร ระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมใน การทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อ สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงานต่างกัน

ตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระดับปฏิบัติการ	166	3.96	.560	ระหว่างกลุ่ม	2.056	2	1.028	4.077
ผู้บริหารระดับกลาง	124	3.85	.403	ภายในกลุ่ม	75.638	300	.252	
ผู้บริหารระดับสูง	13	4.24	.576	รวม	77.693	302		
รวม	303	3.93	.507					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.30 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) รองลงมาคือ บุคลากรตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) และ น้อยที่สุดคือ บุคลากรผู้บริหารกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) และจากการทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มี ตำแหน่งงานต่างกันมีผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดย ใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร ระดับกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) และบุคลากรระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96)

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่าง
บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

ตำแหน่งงาน	<i>n</i>	\bar{X}	SD	F	p
ระดับปฏิบัติการ	166	3.85	.780	1.466	.232
ผู้บริหารระดับกลาง	124	3.84	.523		
ผู้บริหารระดับสูง	13	4.17	.438		
รวม	303	3.86	.675		

จากตารางที่ 4.31 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) รองลงมา คือ บุคลากรตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรผู้บริหารกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

สมมุติฐานที่ 6 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
ที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัด โดย จำแนกตามระดับ

ระดับ	<i>n</i>	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1 - 2	45	3.58	.224	ระหว่างกลุ่ม	7.807	2	3.904	24.041
3 - 5	103	4.06	.437	ภายในกลุ่ม	29.876	184	.162	
6 - 8	39	3.77	.464	รวม	37.683	186		
รวม	187	3.88	.450					

** $p < .05$

จากตารางที่ 4.32 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับ 3-5 มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) รองลงมาคือบุคลากรที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระดับ 1-2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) และระดับ 1-2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58)

และเมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยจำแนกตามระดับ

ระดับ	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1-2	45	3.67	.290	ระหว่างกลุ่ม	5.490	2	2.745	12.971
3-5	103	4.06	.499	ภายในกลุ่ม	38.938	184	.212	
6-8	39	3.78	.509	รวม	44.428	186		
รวม	187	3.91	.489					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.33 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับ 3-5 มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระดับ 1-2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วน

จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับ 3-5 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) และระดับ 1-2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67)

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านประสพการณ์ในการทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในด้านประสพการณ์ในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับ

ระดับ	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1-2	45	3.33	.477	ระหว่างกลุ่ม	29.406	2	14.703	30.804
3-5	103	4.27	.757	ภายในกลุ่ม	87.824	184	.477	
6-8	39	3.74	.715	รวม	117.230	186		
รวม	187	3.94	.794					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.34 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับ 3-5 มีความผูกพันต่อองค์การในด้านประสพการณ์ในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระดับ 1-2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีต่อ ผลความผูกพันต่อองค์การในด้านประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับ 3-5 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) และระดับ 1-2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33)

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน โดยจำแนกตามระดับ

ระดับ	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1-2	45	3.71	.180	ระหว่างกลุ่ม	2.433	2	1.216	7.289
3-5	103	3.97	.446	ภายในกลุ่ม	30.708	184	.167	
6-8	39	3.80	.486	รวม	33.141	186		
รวม	187	3.87	.422					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.35 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับ 3-5 มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) รองลงมาคือบุคลากรที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระดับ 1-2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีต่อผลความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ที่มีระดับ 3–5 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 6–8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และระดับ 1–2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71)

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยจำแนกตามระดับ

ระดับ	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1-2	45	3.58	.462	ระหว่างกลุ่ม	3.549	2	1.775	6.732
3-5	103	3.92	.564	ภายในกลุ่ม	48.505	184	.264	
6-8	39	3.76	.419	รวม	52.054	186		
รวม	187	3.80	.529					

** $p < .001$

จากตารางที่ 4.36 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับ 3-5 มีความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับ 6–8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระดับ 1–2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีผลความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับ 6–8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 6–8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76) และระดับ 1–2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58)

สมมุติฐานที่ 7 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับการศึกษาต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	3.95	.552	ระหว่างกลุ่ม	3.575	2	1.787	6.598
ปริญญาตรี	216	3.91	.516	ภายในกลุ่ม	81.269	300	.271	
ปริญญาโท	□8	4.58	.172	รวม	84.844	302		
รวม	303	3.94	.530					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.37 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีต่อผลความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58) มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91)

และเมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากร
 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งระดับการศึกษาต่างกัน และเปรียบเทียบ
 ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นจำแนก
 ตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	4.05	.564	ระหว่างกลุ่ม	3.611	2	1.805	6.592
ปริญญาตรี	216	3.94	.510	ภายในกลุ่ม	82.157	300	.274	
ปริญญาโท	8	4.57	.471	รวม	85.768	302	□	
รวม	303	3.98	.533					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.38 บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีผลความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) และระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94)

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง
บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	3.97	.751	2.748	.066
ปริญญาตรี	216	3.94	.833		
ปริญญาโท	8	4.63	.518		
รวม	303	3.97	.811		

จากตารางที่ 4.39 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63) รองลงมา คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมใน
ที่ทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษา
ต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก
ต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	3.96	.565	ระหว่างกลุ่ม	6.024	2	3.012	12.607
ปริญญาตรี	216	3.88	.466	ภายในกลุ่ม	71.670	300	.239	
ปริญญาโท	8	4.76	.137	รวม	77.693	302		
รวม	303	3.93	.507					

** *p* < .01

จากตารางที่ 4.40 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96)

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	SD	F	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	3.82	.818	2.477	.086
ปริญญาตรี	216	3.85	.618		
ปริญญาโท	8	4.38	.423		
รวม	303	3.86	.675		

จากตารางที่ 4.41 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

สมมุติฐานที่ 8 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การโดยจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
ต่ำกว่า 10 ปี	179	4.04	.561	ระหว่างกลุ่ม	5.478	3	1.826	6.880
11-15 ปี	73	3.81	.412	ภายในกลุ่ม	79.365	299	.265	
16-20 ปี	46	3.71	.464	รวม	84.844	302		
21 ปีขึ้นไป	5	4.00	.585					
รวม	303	3.94	.530					

** $p < .05$

จากตารางที่ 4.42 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) บุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ *F test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) และอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71)

และเมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.43 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
ต่ำกว่า 10 ปี	179	4.10	.537	ระหว่างกลุ่ม	6.535	3	2.178	8.221
11-15 ปี	73	3.84	.476	ภายในกลุ่ม	79.233	299	.265	
16-20 ปี	46	3.75	.481	รวม	85.768	302		
21 ปีขึ้นไป	5	4.23	.550					
รวม	303	3.98	.533					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.43 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) บุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ *F test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการมากกว่า 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) และอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75)

ตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงานระหว่าง
บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน

อายุราชการ	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ต่ำกว่า 10 ปี	179	4.06	.885	1.746	.158
11 – 15 ปี	73	3.86	.652		
16 -20 ปี	46	3.80	.719		
21 ปีขึ้นไป	5	4.00	.709		
รวม	303	3.97	.811		

จากตารางที่ 4.44 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) บุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ *F test* พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสพการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมในการทำงานระหว่าง บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน และเปรียบเทียบ ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน โดยจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
ต่ำกว่า 10 ปี	179	4.03	.498	ระหว่างกลุ่ม	6.023	3	2.008	8.376
11-15 ปี	73	3.81	.413	ภายในกลุ่ม	71.670	299	.240	
16-20 ปี	46	3.67	.544	รวม	77.693	302		
21 ปีขึ้นไป	5	4.05	.706					
รวม	303	3.93	.507					

** *p* < .01

จากตารางที่ 4.45 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) บุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการมากกว่า 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) และอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67)

ตารางที่ 4.46 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ต่ำกว่า 10 ปี	179	3.98	.677	ระหว่างกลุ่ม	6.773	3	2.258	5.153
11-15 ปี	73	3.72	.637	ภายในกลุ่ม	131.015	299	.438	
16-20 ปี	46	3.63	.630					
21 ปีขึ้นไป	5	3.70	.779	รวม	137.789	302		
รวม	303	3.86	.675					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.46 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72) บุคลากรที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างนัยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) มีความผูกพันต่อองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63) และอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70)

สมมุติฐานที่ 9 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ต่ำกว่า 10,000 บ.	125	3.85	.590	ระหว่างกลุ่ม	7.434	3	2.478	9.572
10,001–15,000 บ.	36	3.06	.466	ภายในกลุ่ม	77.409	299	.259	
15,001–20,000 บ.	30	3.59	.235					
สูงกว่า 20,000 บ.	12	4.22	.550	รวม	84.844	302	□	
รวม	303	3.94	.530					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.47 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06) และอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59)

ตารางที่ 4.48 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ต่ำกว่า 10,000 บ.	125	3.94	.556	ระหว่างกลุ่ม	7.614	3	2.538	9.710
10,001-15,000 บ.	136	4.09	.497	ภายในกลุ่ม	78.154	299	.261	
15,001-20,000 บ.	30	3.58	.283					
สูงกว่า 20,000 บ.	12	4.25	.613	รวม	85.768	302		
รวม	303	3.98	.533					

** $p < .001$

จากตารางที่ 4.48 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25) รองลงมาคือบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 -20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 -20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) และอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94)

ตารางที่ 4.49 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านประสพการณ์ในการทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน

อัตราเงินเดือน	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ต่ำกว่า 10,000 บ.	125	3.78	.831	ระหว่างกลุ่ม	17.322	3	9.517	.000
10,001–15,000 บ.	136	4.21	.764	ภายในกลุ่ม	181.411	299		
15,001–20,000 บ.	30	3.60	.563					
สูงกว่า 20,000 บ.	12	4.17	.835	รวม	198.733	302		
รวม	303	3.97	.811					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.49 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 -15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การในด้านประสพการณ์ในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17)

บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติของ Scheffe พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 -20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) และอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78)

ตารางที่ 4.50 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน

อัตราเงินเดือน	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
ต่ำกว่า 10,000 บ.	125	3.91	.536	ระหว่างกลุ่ม	5.150	3	1.717	7.075
10,001–15,000 บ.	136	3.99	.482	ภายในกลุ่ม	72.544	299	.243	
15,001–20,000 บ.	30	3.60	.236					
สูงกว่า 20,000 บ.	12	4.26	.597	รวม	77.693	302		
รวม	303	3.93	.507					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.50 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 -15,000 บาท

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติของ Scheffe พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 -20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) และอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91)

ตารางที่ 4.51 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	n	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ต่ำกว่า 10,000 บ.	125	3.79	.779	ระหว่างกลุ่ม	5.004	3	1.717	1.668
10,001–15,000 บ.	136	3.95	.630	ภายในกลุ่ม	132.785	299	.243	
15,001–20,000 บ.	30	3.60	.233				□	
สูงกว่า 20,000 บ.	12	4.19	.454	รวม	137.789	302		
รวม	303	3.86	.675					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.51 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95)

บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรอัตราเงินเดือนกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) และ 15,001 – 20,000 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

จากคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์การ และเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงองค์การ พอสรุปลักษณะความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

4.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ต้องการให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน สามารถเลื่อนตำแหน่งให้ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นบุคลากร ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างทั่วไป หรือลูกจ้างตามภารกิจ ซึ่งในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีให้ความสำคัญกับบุคลากรมากกว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ศึกษา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ควรปรับปรุงโครงสร้างในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้บุคลากรมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ควรปรับตำแหน่งงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรสนับสนุนให้บุคลากรที่มีวุฒิสูงขึ้น ได้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้ตรงตามวุฒิการศึกษา อีกทั้งบุคลากรโดยส่วนมากคิดว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีจะสามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดี

4.2 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีควรให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งควรมีถ่ายทอดความรู้และหลักการทำงานให้กับทุกตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น และควรมีฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการสั่งสมความรู้และเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน

4.3 ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีได้ และได้ให้ความเสมอภาคในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยความยุติธรรมปราศจากอคติ ซึ่งทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอีกทางหนึ่ง อีกทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีได้มีการปลูกฝังให้บุคลากรในองค์การมีทัศนคติต่อองค์การ การสร้างความสามัคคี ความศรัทธา การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ และบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความอบอุ่น ปลอดภัย ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ในส่วนวัสดุ ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีได้มีการจัดสรรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4.4 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อยู่ในเกณฑ์ดี องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีให้ผลตอบแทนกับบุคลากรอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานของระบบราชการ แต่ควรปรับค่าตอบแทนของบุคลากรระดับทุกระดับ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามภารกิจ ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน โดยอยู่ในพื้นฐานของความถูกต้อง และหลักเกณฑ์เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำมากเกินไป ควรมีการจ่ายโบนัสตามผลการปฏิบัติงานและตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามภารกิจมีเงินเดือนน้อย

สรุปจากความคิดเห็นในแต่ละด้านของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีนั้น ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีควรปรับปรุงโครงสร้างในการบริหารงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคล การให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามภารกิจ อย่างเท่าเทียมกัน ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการควรได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้นำที่มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาถึงปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ เพื่อสร้างแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 303 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสถิติ SPSS โดยใช้สถิติต่อไปนี้วิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t test F test และการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบ Schaffe ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นำเสนอในบทที่ 4 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ จึงขอ สรุปผลการวิจัยดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 303 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.0) มีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 71.3) และพบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 28.40) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 61.70) และเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 54.80) และเป็นข้าราชการระดับ 3 – 5 มากที่สุด (ร้อยละ 34.0) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.30) สำหรับอายุราชการพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 59.10) มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,0001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 44.90)

1.1.1 ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ

ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก โดยสรุปพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับมาก

1.1.2 ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

1.1.3 ผลการทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ t test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ t test ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในสังคมที่ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 30 – 39 ปี และอายุ 40 – 49 ปี

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 30 – 39 ปี และอายุ 40 – 49 ปี

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test ในแต่ละด้าน พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี สถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

1.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานพนักงานจ้างทั่วไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าลูกจ้างประจำ

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test ในแต่ละด้าน พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.01

และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปมีต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากร ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ

1.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

1.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับ 3 – 5 มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 1 - 2

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.001

และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับระดับ 3–5 มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 1–2 และบุคลากรระดับ 6 -8

1.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

1.6 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ ด้านความรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี และบุคลากรที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี

1.7 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test ในแต่ละด้าน พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.001

และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท

2 อภิปรายผลการวิจัย

2.1 ลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1.1 เพศ จากผลการวิจัยพบว่า เพศที่ต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีแตกต่างกันกล่าวคือ เพศชายจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อรรวรรณ วงศ์ศิริเดช (2544: 57) พบว่า พนักงานจิตใต้เบงค์ประเทศไทยที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน หรืองานวิจัยของ วัชรวิษรเสถียร (2540: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ จำนวน 411 คน พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยของ Peter Lok (1997: Abstract) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เพศเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน หรือของ ไพศาล สุวรรณชาติ

(2542 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของ ปิยะ นูนนาค (2543 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของ พรพรรณ นีวจันทิก (2544 : บทคัดย่อ) และงานวิจัย Brunner Brigta R. (2000 : Abstract) ซึ่งทำการวิจัยจากนักศึกษาจำนวน 616 คน ณ มหาวิทยาลัยฟรอลิด้าพบว่าไม่พบความแตกต่างของความผูกพันทางด้านเพศ จากผลการวิจัยซึ่งพบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากต่อเพศหญิง อาจจะเป็นเพราะว่าปัญหาที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีประสบอยู่ เช่น การเปลี่ยนแปลงของจำนวนบุคลากร ปัญหาทางด้านการบริหารงาน ในส่วนบุคลากรเพศชายนั้นจะมีภาวะทางด้านจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถที่จะคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้ หรือพนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจเพศชายจะมีความพยายามมากกว่าเพศหญิงที่จะเป็นนักไต่เต้า (Climber) เพื่อความสำเร็จในอาชีพงาน (ปภาวดี ประจักษ์สุนิติ , 2537 : 73) และบุคลากรเพศชายจะไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ปัญหาระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ส่วนบุคลากรเพศหญิงจะคิดถึงปัญหาที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีกำลังประสบอยู่ และปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรดังกล่าว ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย

2.1.2 อายุ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรประภา สุตสาคร (2544 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมธนารักษ์พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หรืองานวิจัยของระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของ ภัทรา หิรัญรัตนพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า งานวิจัยของจิรประภา สุตสาคร (2544 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของดวงใจ นิลพันธ์ (2543 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของ ไพศาล สุวรรณธาดา (2542 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของ กรกรกฎ พลพานิช (2543 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิก (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานบริษัทยุคคอมที่มีอายุค่อนข้างมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และงานวิจัยของ รุ่งนภา แทนศิริ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษากรมพัฒนาธุรกิจการค้าพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันกันต่อองค์กรพบว่าพนักงานเพศหญิงและเพศชายมีความผูกพันกันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หรือวิจัยของเอกชัย พราหมณกุล (2545 : 68) งานวิจัยของวัชร กฤษาพันธ์ (2544 : บทคัดย่อ) และงานวิจัยของอดิศร ร่มสนธิ์ (2542 : บทคัดย่อ)

ซึ่งจะเห็นได้ว่าอายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และจากผลการวิจัยซึ่งพบว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่าจะมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย อาจจะเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุน้อย ยังไม่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จึงทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก

2.1.3 สถานภาพ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรสถานภาพสมรมมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรสถานภาพอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรา หิรัญรัตน์พงค์ (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด หรืองานวิจัยของระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย นพงศ์ (2540 : บทคัดย่อ) และงานวิจัยของอรุณญา สุวรรณวิก (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด และงานวิจัยของกรกฎ พลกานิช (2540 : บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของอดิสร รมสนธิ์ (2542 : บทคัดย่อ) หรืองานวิจัยของเอกชัย พราหมณกุล (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า สถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อความเจ้าหน้าที่สายตรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล หรืองานวิจัยของอรุวรรณ วงศ์ศิริเดช (2544:62) พบว่าพนักงานชีวิตแบงค์ ประเทศไทย ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของเอกชัย พราหมณกุล (2545 : 69)

ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า สถานภาพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจจะเกิดจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรมมีภาระต้องเลี้ยงดูครอบครัวและต้องการความมั่นคงของชีวิตไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานหรือโยกย้าย และสามารถเบี่ยงเบนชีวิตต่าง ๆ ให้กับครอบครัวได้มากกว่าบุคลากรที่สถานภาพอื่น

2.1.4 สายงาน จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าลูกจ้างประจำ บุคลากร และพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล สุวรรณธาดา (2545 : บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ บุนนาค (2543: บทคัดย่อ)

ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ลูกจ้างประจำ บุคลากร และพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีพนักงานทั่วไปจำนวนมาก และพนักงานทั่วไปมีการคาดหวังกับองค์กรค่อนข้างมาก อีกทั้งพนักงานจ้างทั่วไปไม่สามารถมีการ โยกย้ายได้ ซึ่งต่างกับบุคลากร และลูกจ้างประจำ

2.1.5 ตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา แทนศิริ (2545 : บทคัดย่อ) หรืองานวิจัยของสุนิสา เจ๊ะเลาะ (2540 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของเทียมใจ ศิริธรรม (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีผลต่อบริษัทวิฑูการบินประเทศไทย จำกัด พบว่า ตำแหน่งผู้บริหารและปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยของชวนชม กิจพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) และงานวิจัยของกฤษกร ดวงสว่าง (2540: บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าพนักงานฝ่ายการบินที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และระดับปฏิบัติการไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจจะมีผลมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเปิดโอกาสให้บุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในทุกระดับของตำแหน่งงาน

2.1.6 ระดับ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระดับต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวนชม กิจพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่าระดับเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทวนชัย ส่องสว่าง (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร สมหมาย สรีทรัพย์ (2543 : บทคัดย่อ) พบว่าระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ระดับมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจากผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรที่มีระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระดับต่ำกว่า อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับต่ำกว่า มีความคิดที่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และไม่มีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น

2.1.7 ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณญา สุวรรณวิก (2541 : บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) หรืองานวิจัยของวัชรวิ กฤษาพันธ์ (2544: บทคัดย่อ) งานวิจัยของอรอุมา ศรีสว่าง (2544 : บทคัดย่อ) และงานวิจัยของรุ่งนภา แทนศิริ (2545 : บทคัดย่อ)

ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ซึ่งอาจจะเกิดจากแนวคิดของบุคลากรมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจจะขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาด้วย

2.1.8 อายุราชการ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543: บทคัดย่อ) พบพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันโดยรวมต่อองค์การแตกต่างกัน หรืองานวิจัยของภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542: บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุราชการน้อยกว่า และงานวิจัยของอรพินท์ สุขสถาพร (2541 : บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ บุญนาค (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน หรืองานวิจัยของ Perter Lol (1997 : Abstract) พบว่า อายุงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและงานวิจัยของเอกชัย (2545 : 69)

จากการวิจัยพบว่า อายุราชการที่มีอายุราชการที่มากกว่ามีความผูกพันต่อองค์การที่มีอายุราชการน้อยกว่า ซึ่งอาจจะเกิดจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการที่มากกว่าได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ และได้มีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์การมาเป็นเวลานาน

2.1.9 อัตราเงินเดือน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรัญญา สุวรรณวิก (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า มีพนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำและปานกลาง และงานวิจัยของอรวรรณ วงศ์ศิริเดช (2544: 62) พบว่า พนักงานซีดีเบงก์ประเทศไทย ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ บุญนาค (2540 : บทคัดย่อ) หรืองานวิจัยของวัฒนา ศรีสม (2541 : บทคัดย่อ)

ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า อัตราเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และได้รับอัตราเงินเดือนมากน้อยต่างกันจะมีผลกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งปัจจัยทางด้านอัตราเงินเดือนถือว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐาน เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันเป็นอย่างดี และอาจเป็นเพราะว่าอัตราค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกว่าได้

รับความเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ในอาชีพเดียวกัน หรือจำนวนเงินที่ได้ไม่เพียงพอกับการสร้างสถานภาพในสังคม (วุฒิชัย จานง, 2538 : 542)

3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยใคร่เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ และเพื่อนเป็นแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการดำเนินการด้านความผูกพันต่อองค์กร

3.1.1 ควรส่งเสริมในส่วนของความก้าวหน้าในการทำงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.1.2 ควรส่งเสริมทางด้านความพึงพอใจขององค์กร จะต้องทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเป็นที่พึงพอใจเมื่อเกิดปัญหาเดือดร้อน และสามารถคลี่คลายปัญหาให้ได้เมื่อเกิดปัญหาเดือดร้อนในการทำงาน

3.1.3 ควรส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและความเป็นมิตรกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งกัน ควรส่งเสริมโดยมีการดูแลเอาใจใส่ต่อขวัญและกำลังใจสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากร และปรับปรุงระบบแนวความคิดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง

3.1.4 ควรส่งเสริมในส่วนของด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการพิจารณาในส่วนของค่าจ้างพิเศษให้มีความเหมาะสม ควรมีการพิจารณาเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

3.1.5 ควรปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติ ค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นหุ้นส่วนองค์กร (Partnership)

3.1.6 ควรเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพศหญิงโดยการปรับปรุงทางด้านการบริหารงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรเพศหญิงได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ควรดูแลในเรื่องของสวัสดิการด้านต่างๆ ซึ่งจะทำให้ระดับความผูกพันของบุคลากรเพศหญิงเพิ่มมากขึ้น

3.1.7 ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีอายุน้อยให้มีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกับบุคลากรที่มีอายุมาก การจัดให้มีการพบประสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรด้วยกัน ซึ่งสามารถทำได้ โดยการจัดให้มีการปฐมนิเทศ การจัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน การจัดกิจกรรม Walk Rally การจัดฝึกอบรมบุคลากรด้วยหลักสูตรมุ่งมั่นสร้างสรรค์ผู้ความเป็นหนึ่ง ควรมีการประชาสัมพันธ์ฝึกอบรมให้กับบุคลากรที่มีอายุน้อยให้มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีอายุน้อยเพิ่มมากขึ้น เพราะคนทำงานในวัยหนุ่มสาวจะมีแรงจูงใจมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายมากกว่าผู้ที่อยู่ในวัยใกล้เกษียณ (ปกาวดี ประจักษ์ศุภนิติ : 2537 : 73)

3.1.8 ควรให้ความสำคัญกับพนักงานข้างทั่วไป ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ ทบทุนการให้สวัสดิการหรือเงินค่าตอบแทนหรือโครงสร้างตำแหน่ง เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น

3.1.9 ควรจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อชดเชยให้กับบุคลากรที่มีสถานภาพโสดและหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

3.1.10 ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีระดับต่ำ ให้มีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยปรับเปลี่ยนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรระดับต่ำร่วมแสดงความคิดเห็นได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้ระดับความผูกพันสูงขึ้น

3.1.11 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้นและมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปสู่บุคลากรเพศหญิง บุคลากรที่มีอายุน้อย บุคลากร พนักงานทั่วไป ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และการทำงานมีความหมายต่อชีวิตมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้ระดับความผูกพันเพิ่มมากขึ้น

3.1.12 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจะมีการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อ การฝึกอบรม อดาน อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้ระดับความผูกพันเพิ่มมากขึ้น

4. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจจะศึกษาวิจัยต่อไป

4.1 ควรศึกษาตัวแบบการผนีกกำลังร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อนำพองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

4.2 ควรศึกษาตัวแบบการประเมินผลในการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน

4.3 ควรศึกษาความต้องการการปรับเปลี่ยนสายงาน หรือการปรับเปลี่ยนจากระบบการทำงานเป็นระดับ (ซี) เป็นแบบ





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข (2542) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กัลยา วาณิชย์บัญชา (2546) การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร
- ชัยรงค์ พรหมวงศ์ (2545) บทความเผยแพร่ กิจกรรมทางวิชาการ เนื่องในโอกาสวันสถาปนา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ครบรอบ 24 ปี นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เขาว์ โรจน์แสง (2537) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 7 – 15 พิมพ์ครั้งที่ 6
นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เขาว์ โรจน์แสง (2541) เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารหน่วยที่ 1 – 8
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ธรัช สันติวงษ์ (2543) องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
บุญเลิศ ไพรินทร์ (2543) เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 8 – 15 พิมพ์ครั้งที่ 11.
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ปภาวดี ประจักษ์สุนิติ (2537) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 1– 6 พิมพ์ครั้งที่ 6
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เพ็ญแข แสงแก้ว (2540) การวิจัยทางสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ฟีนีქซ์
ลิ้น และอังคณา สายยศ (2538) เทคโนโลยีการวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 4
กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาสน์
- วุฒิชัย จำนงค์ (2538) เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การหน่วยที่ 8 – 15
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542) องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร Diamond in
Business world
- สมยศ นาวิการ (2544) การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ กรุงเทพมหานคร บรรณกิจ 1191 จำกัด
สุนันทา เลานันทน์ (2541) การพัฒนาองค์การ กรุงเทพมหานคร ดีดี บุกส์ไตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2545) คู่มือนักศึกษา นนทบุรี โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) ปฏิรูปราชการต้องปฏิรูปกระบวนการทัศน์ข้าราชการควบคู่ด้วยจะ
สำเร็จ . สารสาร The Property 1 : 1 (มีนาคม 2545 : 56

- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2545) 24 ปี มสช. กับการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ วารสาร
 สุขุโษทัยธรรมมาธิราช 15 : 3 (กันยายน – ธันวาคม 2545) : 5.
- จำเริญ วีระธรรมานนท์ (2545) องค์การกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามสภาพแวดล้อม.
 วารสารนักบริหาร 22 : 2 (เมษายน – มิถุนายน 2545) : 38
- จิระจิตต์ บุญนาค (2545) การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่
 ยั่งยืน วารสารบริหารธุรกิจ 25 : 94 (เมษายน – มิถุนายน 2545) : 58
- กรกฎ พลพานิช (2540) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และ
 พนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์
 จิตวิทยาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม วิทยานิพนธ์
 จิตวิทยาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กัลยา มหาอำนาจ (2544) ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองบัญชาการสำนักงาน
 แผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กาญจนา ชูช่วง (2544) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันต่อ
 โรงเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 วิทยานิพนธ์การศึกษา
 มหาวิทยาลัยบูรพา
- จิระประภา สุดสาคร (2544) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์ วิทยานิพนธ์ศิลป
 ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จิระจิตต์ ราคา (2525) บรรยากาศองค์การ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
 กับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ในสวนกลาง) วิทยาลัยนิพนธ์ปริญญาโท
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนัก
 งบประมาณ วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชฎาภา ประเสริฐทรง (2540) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

- ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการ
ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจ
สื่อสารโทรคมนาคม วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ถาวร สุภสิริวุฒิ (2543) ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร: ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุง
อากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ทวนชัย ส่องสว่าง (2542) ภาวะผู้นำและผลประโยชน์ตอบแทนที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของ
คนในองค์กรของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์น
- ทัศนันท์ ทูมมานนท์ (2541) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3 วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- เทียมใจ สิริธรรม (2540) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท วิทยุการบินไทยแห่งประเทศไทย
จำกัด วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- เนติมา โพธิ์ประสระ (2544) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร
พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919 จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เบญจพร ทิพย์กุล (2539) ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาสภากาชาดไทย วิทยานิพนธ์ศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เบญจพร ห่อชาย (2544) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการออกจากงานของอาจารย์ : กรณีศึกษา
เปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และอาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- ประพันธ์ พุทธาน (2453) ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีนายทหาร
สัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพฯ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ตำรวจสำนักงานจรตารวจ วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ปริญภรณ์ อัครดำรงชัย (2540) ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

- ปิยะ บุนนาค (2543) ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- พรพรรณ นีวจันทิก (2544) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อ
องค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอทีวี จำกัด มหาชน วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ไพศาล สุวรรณชาติ (2542) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- ภัทรา แสงอรุณ (2543) การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ : กรณีศึกษาฐานทัพเรือพังงา วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ภัทรา หิรัญรัตนพงษ์ (2542) การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานไดกิ้น อินดิสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ระพีพร เบญจาทิกุล (2540) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ
ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- รุ่งนภา แทนศิริ (2545) ความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษากรมพัฒนาธุรกิจการค้า วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ลำพูน เอกกลิ่น (2542) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง
- วราเพ็ญ โกมะหะวงส์ (2544) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสหวิทยาวิภาวดี
กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- วัชร วัชรเสถียร (2540) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การ
รัฐวิสาหกิจ วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วัชร กรีธาสันต์ (2540) ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง

- วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วัฒนา ศรีสม (2541) แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัท ไบโอะคอนซูเมอร์ จำกัด วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิภาณันท์ ภูวพัทธ์ (2544) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายโภชนา บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิไลวรรณ แพรกสงฆ์ (2542) การเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สการ์ตัน อินทุสมิต (2543) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สามารถ สุภรัตน์ภรณ์ (2544) ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545) ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุชน บุญชัย (2545) การปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษาที่มีระดับความผูกพันต่างกัน กรณีศึกษา โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา จังหวัดนครปฐม วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุริยะ รูปหมอก (2545) พฤติกรรมบริหารความตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อวยพร ประพฤติธรรม (2537) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยภาคเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรรวรรณ วงศ์ศิริเดช (2544) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารซีทีบีแบงก์ประเทศไทย วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

- อรปภากร รัตน์หิรัญกร (2542) ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อรพินธ์ สุขสถาพร (2541) ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร
วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- อดิศร ร่มสนธิ์ (2542) ความผูกพันและประสิทธิภาพขององค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ
สำนักงานประมง วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อรัญญา สุวรรณวิก (2541) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ : ศึกษาเฉพาะ
กรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุนิสา เจ๊ะเลาะ (2544) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษากรณี โรงแรมรอยัลปรีนเซ
สนราธิวาส ภาคนิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Alexander, Michael A.Sr (2004) Job satisfaction and organizational commitment on the local
church : A study of African-American male mir. Doctor of Business Administration,
Nova Southeastern University.
- Benton, Douglas A. (1995) Applied Human Relations : An Organization Approach. 5 ed . New
Jersey : Prentica Hall.
- Beery, Stacie Anne (2000) Organizational approaches to socializing newcomers and new
employee commitment . Master of Arts , Michigan State University.
- Burnnerr, Brigitta R . (2000) Measuring resident students' perceptions of the University of
Florida's commitment to public relationships and diversity . Doctor of Philosophy,
University of Florida.
- Borton' Kimberly (2000) Relationship commitment and accommodation : The role of direct and
indirect measures of commitment in relationship maintenance behavior. Master of
Arts , Mcgill University (Canada)
- Collins, Shawn Bondar (2000) Affective commitment to the workplace as a mediator of the
work rewards-active effort relationship. Master of Arts , Arizona State University.

- Franklin, J.L. (1975) Down the Organization: Influence Processes Across Levels of Hierarchy .
Administrative Science Quarterly. 20 (June 1975) : 153 – 164.
- Franckx, Laurent Albert Michel Anne (2000) Ambient inspections and commitment in
environmental enforcement . Doctor of Philosophy , Katholieke Universities Leuven
(Belgium)
- Frank – Alston, Melissa Marie (2000) The influence of community service/volunteer work on
perceptions of job satisfaction, job motivation, and organizational commitment on
employees in a manufacturing plant. Doctor of Philosophy , The Pennsylvania State
University.
- Hrebiniak, L. and J. Alutto (1972) Personal and Role-related Factors in the Development of
Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly. 17 (December
1972) : 555-572
- Ghemawat, Pankaj (1991) Commitment : The Dynamic of strategy . New York. The Free Press.
- Lok, Peter (1997) The Influence of Organizational Commitment . University of Technology.
Sdyney.
- Loring, Janea (2003) Changing employment contracts, changing psychological contracts and the
effects on organizational commitment. Master of Science, Curtin University of
Technology.
- Meyer, P. J., and N . J . Allen and C . A . Smith (1993) Commitment of Organization and
Occupation : Extension and test of a Three – Component Conceptualization. Journal
of Applied Psychology. 59 (August 1993) : 538 – 551
- Monday, R.T. Steers. R.M. and Porter , L.W. (1982) Employee Organization Linkage : The
Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover New York : Managing
People.
- Schermerhorn, john’ S. and other (1998) Basic Organizational Behavior. New York : Wiley.
- Yukl ‘ Gary (1994) Leadership in Organizations. New Jersey : Prentice – Hall.
- Yamane, Taro. Statistics (1967) An Introductory Analysis. New York : Harper and Row.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานตาม
ภารกิจ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 น้อยกว่า 30 ปี 30 – 39 ปี
 40 – 49 ปี 50 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ
 โสด สมรส
 หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่
4. ตำแหน่งหน้าที่
 ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
 พนักงานทั่วไป พนักงานตามภารกิจ
5. ตำแหน่งงานของท่านอยู่ในระดับ
 ระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับกลาง
 ผู้บริหารระดับสูง
6. ระดับ
 1 - 2 3 - 5
 6 - 8 9 - 11
7. ระดับการศึกษา
 ต่ำปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
8. อายุงานของท่านที่รับราชการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี/โรงเรียนในสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
 ต่ำกว่า 10 ปี 11 – 15 ปี
 16 - 20 ปี 21 – 25 ปี
 26 ปีขึ้นไป

9. อัตราเงินเดือนของท่านปัจจุบัน

() ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 10,001 – 15,000 บาท

() 15,001 – 20,000 บาท

() สูงกว่า 20,000 บาท

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทั่วไป

และพนักงานตามภารกิจ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน
2.	ท่านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนชั้น, เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมี ความสำคัญมากขึ้น
3.	ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม หรือการพัฒนาหรือเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงานการดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อ ฯลฯ
4.	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
5.	งานในความรับผิดชอบของท่านมี ระบบและมีความชัดเจนของงาน
6.	งานที่ท่านปฏิบัติท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน
7.	องค์กรได้สร้างความมั่นคงในชีวิต การทำงานให้กับท่าน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ท่านได้สั่งสมความรู้ ประสบการณ์ใน การทำงานจากหน่วยงาน
9.	ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทาง สังคมในที่ทำงาน องค์กรของท่านสามารถเป็นที่พึ่งพิง และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ของท่านได้
10.	ท่านต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ใน องค์กรของท่านจนเกษียณอายุ ราชการ
11.	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ได้อย่างมีความสุข
12.	องค์กรของท่านสามารถให้ความ มั่นคงในชีวิตแก่ท่านได้
13.	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรของท่าน
14.	ท่านแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่าง เต็มที่
15.	ท่านได้รับความยุติธรรม และ การปฏิบัติที่เหมาะสมจากองค์กร ของท่าน
16.	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในองค์กรของ ท่าน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17.	ท่านได้รับความเท่าเทียม ความเสมอภาคในการพิจารณาความดีความชอบ โดยปราศจากอคติ
18.	ท่านมีความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย ฯลฯ
19.	องค์การของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ
20.	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต
21.	ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและมีความมั่นคงเพียงพอ
22.	ท่านได้รับค่าจ้างพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ
23.	ท่านมีโอกาสมีรายได้และผลประโยชน์มากขึ้นจากองค์การของท่าน

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายธนธีรภัทร วงษ์ไทย	
วัน เดือน ปีเกิด	23 สิงหาคม 2520	
ที่อยู่ปัจจุบัน	76/145 หมู่ 5 หมู่บ้านเกื้อกูล ถนนติวานนท์ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2545	สถาปัตยกรรมศาสตร์ (สถ.บ.สถาปัตยกรรม)
ประวัติการทำงาน	พ.ศ.2546 – พ.ศ. 2553	สถาปนิกฝ่ายออกแบบ บริษัท เซ้าท์ สตูดิโอ จำกัด
	พ.ศ.2553 – ปัจจุบัน	สถาปนิก 4 กองแผนงานและงบประมาณ องค์การบริหาร- ส่วนจังหวัดนนทบุรี ตำบลบางกระสอบ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

