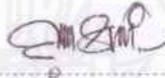


หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
ชื่อและนามสกุล นายธนธีรภัทร วงษ์ไทย
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ชินรัตน์ สมสืบ

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เชาวลิต)



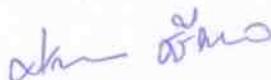
กรรมการ

(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 ด้านประสิทธิภาพทำงาน ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (2) บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ ชายงาน ระดับ ระดับการศึกษา อายุ ราชการ 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

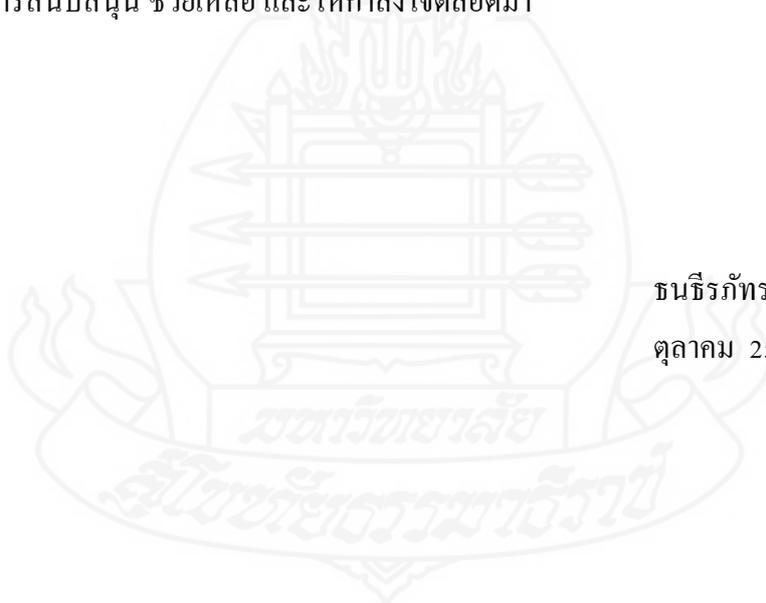
การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ ที่ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้จนเสร็จสมบูรณ์

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

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช 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 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 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 และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยจำแนกตามระดับ.....	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

