

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

นพกาญจน์ ทองมา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

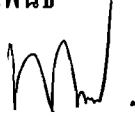
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มกราคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ นพกาญจน์ ทองมา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

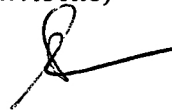


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน  
(ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

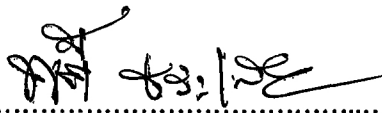


.....กรรมการ  
(ดร.วิชัย จงโชติชวัลย์)



.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธรรมเสนา)

วันที่ ๑๐ เดือนมกราคม พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ที่กรุณาแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัยเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม บิดา มารดา พี่น้อง และเพื่อนๆ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

นพกาญจน์ ทองมา

57930249: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความผูกพัน/ องค์กร/ บุคลากร

นพกาญจน์ ทองมา: ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี (ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG PERSONNEL WORKING FOR THAMAI DISTRICT OFFICE, CHANTHABURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ปร.ด. 61 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เป็นเพศชาย 18 คน และเพศหญิง 12 คน อายุระหว่าง 21-30 ปี 9 คน, อายุระหว่าง 31-40 ปี 8 คน, อายุระหว่าง 41-50 ปี 7 คน และ 51 ปีขึ้นไป 6 คน โดยระดับการศึกษาปริญญาตรี 18 คน และต่ำกว่าปริญญาตรี 12 คน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี 5-10 ปี 18 คน 11-15 ปี 2 คน 16-20 ปี 5 คน และ 21 ปีขึ้นไป 5 คน โดยภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ดีมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านความจงรักภักดีในองค์กร อยู่ในระดับดีมากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร อยู่ในระดับดีมากที่สุดเป็นอันดับที่ 2 และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร อยู่ในระดับดีมากที่สุดอันดับสุดท้าย

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย บุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระยะเวลาปฏิบัติงานช่วง 5-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น

57930249: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: COMMITMENT/ ORGANIZATION/ PERSONNEL

NOPPAKARN THONGMA: ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG  
PERSONNEL WORKING FOR THAMAI DISTRICT OFFICE, CHANTHABURI PROVINCE.

ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 61 P. 2016.

The purposes of this quantitative study were to examine the level of organizational commitment among personnel working for ThaMai District Office. Located in Chanthaburi Province and to compare their level of commitment as classified by gender, age, educational level, and work length. The population participating in this study was 30 personnel working for ThaMai District Office. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical testes used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation.

The results of the study revealed that the respondent were 18 males, and two females, aged 21-30 (9 personnel), 31-40 (8 personnel), 41-50 (7 personnel), and 51 onwards (6 personnel). There were 18 personnel holding a bachelor's degree, and 12 personnel with an education lower than a bachelor's degree. Eighteen personnel had a work length of 5-10 years, two personnel with a work length of 11-15 years, five personnel with a work length of 16-20 years, and 5 personnel with a work length of 21 years onwards. Also, it was shown that the level of organizational commitment among personnel working for ThaMai District Office was found at the highest level. Specifically, the aspect of organizational commitment that was rated at the highest level was loyalty, followed by the aspects in relation to organizational attachment, and organizational identification, respectively. All these aspects were rated at a very good level.

Based on the results from the comparisons, it was shown that female personnel demonstrated a higher level of organizational commitment than their male counterparts. Also, the personnel, aged 51 onwards, had a higher level of organizational commitment than other age groups. The personnel holding a bachelor's degree had a higher level of organizational commitment than those holding other educational degrees. Finally, the personnel with a work

length of 5-10 years had a higher level of organizational commitment than those with other numbers years of work length.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	3
ขอบเขตการวิจัย .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	5
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	5
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร .....	7
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	14
ข้อมูลของที่ว่า การอำเภอท่าใหม่ .....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	37
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	39
เกณฑ์การแปลผล .....	39

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	41
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ว่าการอำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี .....	41
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี .....	43
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	47
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	49
สรุปผลการวิจัย.....	49
อภิปรายผล .....	51
ข้อเสนอแนะ.....	53
บรรณานุกรม .....	54
ภาคผนวก .....	57
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	61



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ..... 19
2-2	สถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอท่าใหม่..... 26
2-3	สรุปตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ..... 34
2-4	การสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 35
4-1	จำนวนของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูล ส่วนบุคคล (N = 30)..... 41
4-2	จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (N = 30) ..... 43
4-3	จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร (N = 30)..... 44
4-4	จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความจงรักภักดีในองค์กร (N = 30) ..... 45
4-5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกภาพรวมรายด้าน (N = 30)..... 46
4-6	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัด จันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 30)..... 47

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2-1 ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาส โลว์.....	16

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเสมือนเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งแสดงว่าบุคลากรนั้นมีความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรยังสร้างความสัมพันธ์เหนียวแน่น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิก แม้สภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบ จะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ว่าองค์กรจะมีโครงสร้างแบบใด หากต้องการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ จำเป็นต้องมีการบำรุงรักษาและส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรให้ผูกพันต่อองค์กรอันจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างองค์กรกับบุคลากร การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีค่าขององค์กรไว้ โดยทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรมีความรู้สึกและจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงบุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะเกิดประโยชน์กับทั้ง 2 ฝ่าย ถ้าองค์กรประกอบด้วยบุคลากรที่เพียงพอ มีความรู้ความสามารถและการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่งานจะได้รับผลสำเร็จย่อมมีมาก และถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ในการปฏิบัติงานในองค์กรก็จะทำอย่างเต็มความสามารถ การที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองได้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองสอดคล้องกัน สิ่งเหล่านี้สามารถแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (นันทนา ผ่องเกสัช, 2554, หน้า 1)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นและผลักดันให้บุคลากรเต็มใจ อุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร ไม่สร้างสิ่งที่ดีดึงดูดใจหรือสร้างความผูกพันกับบุคลากร ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรย่อมลดน้อยลง ผลที่ตามมาก็คือ บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มใด ๆ

มีปริมาณงานลดลง ขาดความตั้งใจให้กับองค์กร และมักหาโอกาสเปลี่ยนแปลงงานใหม่ เมื่อคิดว่า องค์กรดีกว่า (สมคนย์ เกษมสำราญ, 2551, หน้า 1)

ที่ว่า การอำเภอทำใหม่เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดจันทบุรี เป็นการบริหารงานส่วนภูมิภาค ภายในอำเภอทำใหม่มีบุคลากรจำนวนน้อยและโครงสร้างการแบ่งงาน แบ่งออกเป็นหลายฝ่าย อีกทั้งอำเภอยังเป็น One Stop Service (การให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ) ยังต้องคอยประสานงาน กับหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงงานที่ต้องลงพื้นที่ จากหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละฝ่ายพร้อมกับ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามสถานะและสถานการณ์ของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดปัญหา การลดลงของมาตรฐานการทำงาน เนื่องจากข้อจำกัดในด้านความรู้ในงานบุคลากรแต่ละคนภายใน อำเภอ จึงมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีประสบการณ์และชำนาญงานในส่วนต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ เพื่อตอบสนองการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและบริการประชาชนได้ทั่วถึงเพียงพอต่อความ ต้องการ

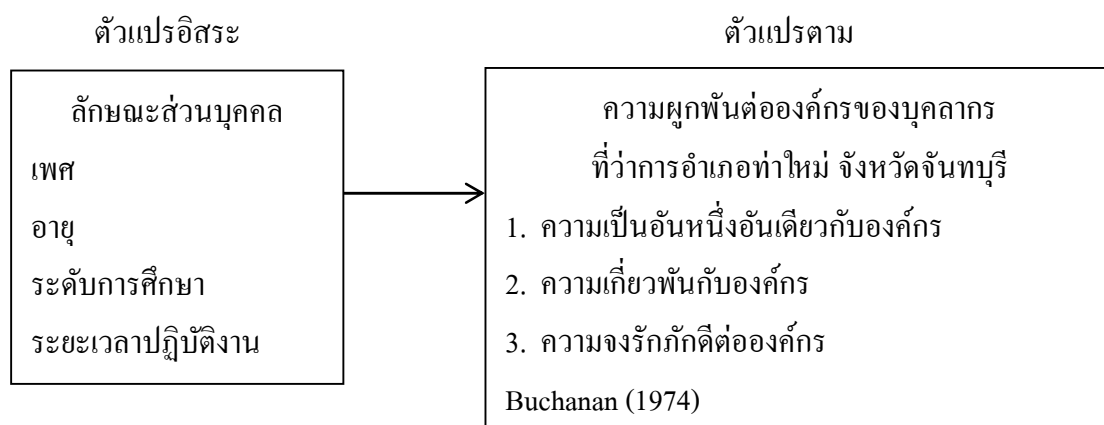
จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการ อำเภอทำใหม่ จังหวัดจันทบุรี เพื่อหาคำตอบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ที่ว่าการอำเภอทำใหม่มีความ ผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด พร้อมทั้งต้องการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่ว่าการอำเภอทำใหม่ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เนื่องจากยังไม่มีการศึกษามาก่อน อันจะนำมาเป็นแนวทางในการบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ให้พนักงานมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็น การรักษาทรัพยากรที่มีค่าให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอทำใหม่ จังหวัด จันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอทำใหม่ จังหวัด จันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอทำใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

### ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ตามแนวคิด Buchanan (1974) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 อายุ
  - 1.3 ระดับการศึกษา
  - 1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่

ประกอบด้วย

- 2.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร
- 2.2 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร

### 2.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในที่ว่าการอำเภอ  
ท่าใหม่ จำนวน 30 คน (ที่ว่าการอำเภอท่าใหม่, 2558)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน  
พ.ศ. 2558

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ความเป็น  
หนึ่งเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และยังรักษา  
ความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ความภูมิใจในองค์กร การยอมรับและปฏิบัติงาน  
ตามนโยบายและค่านิยมขององค์กรได้ รวมถึงความเชื่อมั่นและยอมรับนโยบายบริหารงาน  
ตลอดจนวัตถุประสงค์

ความเกี่ยวพันกับองค์กร หมายถึง ความซื่อสัตย์ ความตั้งใจ ความเต็มใจและพร้อมทุ่มเท  
ที่จะปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง มีความเชื่อมั่นและรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของ  
องค์กรและสามารถสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กร โดยยึดมั่นและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก  
องค์กรต่อไป

องค์กร หมายถึง ที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ เสมียนตราอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง พนักงานราชการ  
สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ลูกจ้างที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ รวมจำนวน 30 คน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เข้ามาทำงานที่ที่ว่าการอำเภอท่าใหม่จนถึง  
ปัจจุบัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่” ผู้ศึกษาได้เรียบเรียงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ข้อมูลของที่ว่าการอำเภอท่าใหม่
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

รณนันท ทะสุใจ (2549, หน้า 9) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

สุพานิ สฤกษ์วานิช (2549, หน้า 98-99) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของตนเอง แก้วตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา ความผูกพันต่อองค์กรจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจาก

- ก. เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ข. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance commitment)

ฉัตรภูพันธ์ เจริญนนท์ (2551, หน้า 105-107) กล่าวว่าความผูกพันกับองค์กร (Organization commitment) หมายถึง ทศคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมองคือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือที่เรียกว่า Side-bets orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่าง เช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-organization goal congruence orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ยู่ยากซับซ้อน Becker และ Billings ได้พยายามเสนอแง่มุมมองเรื่องนี้เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับคือ

1. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับล่างขององค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน และหัวหน้างาน

2. จุดเน้นความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวม โดย Becker และ Billing ได้อธิบายถึงการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับ ดังกล่าวทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับล่างและระดับบนแต่อย่างใด

แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกเน้นความผูกพันทั้งคนในระดับล่างและระดับบน



แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally committed) ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตัว แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร

แบบที่ 4 แบบผูกพันไกลตัว (Globally committed) พนักงานแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์กร แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตัว

นอกจากมุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์กรจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance commitment) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้
2. ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน
3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ (Normative commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กร เพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพพยาบาล แต่พ่อแม่ชอบจึงบังคับหรือกดดันให้เรียนพยาบาลและมีอาชีพเป็นพยาบาล เป็นต้น

สรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ทำให้มีความมุ่งมั่น เต็มใจ พร้อมสนับสนุนที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งนำมาสู่การรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974) เห็นว่าความผูกพันเป็นทัศนคติสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้า สำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ เขายังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและควมมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสถานะที่ดีนั้น มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่า มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ (สมคเนย์ เกษมสราญ, 2551, หน้า 12)

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2551, หน้า 107-108) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบันเนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงาน ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้
3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาครัฐการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรมักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

Becker (1960) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลจากการกระทำในอดีต กล่าวคือ การผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลหนึ่งบุคคลได้นำตนเองเขาไปผูกมัดกับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่าง อันเนื่องจากเขาได้ลงทุนเสียเวลา และพลังงานไปกับสิ่งนั้น โดยเรียกสิ่งที่ลงทุนไปนั้นว่า “Side-bet” Becker ได้สร้างทฤษฎีที่ชื่อว่า Side-bet theory สามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบว่าเขาได้ลงทุนในกำลังกาย กำลังปัญญา เวลาให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป บุคคลนั้นย่อมหวังที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ซึ่งถ้าหากเขาลาออกหรือโยกย้ายจากองค์กรนั้นไปแล้ว เขาจะต้องสูญเสียอะไรบ้าง ดังนั้นการที่บุคคลหนึ่งๆ เข้าเป็นสมาชิกองค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาได้ลงทุนอยู่กับองค์กรมากเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะมากขึ้นตามระยะเวลาและยากที่จะละทิ้งองค์กรนั้นไป (ชวลานา สะซานี, 2550, หน้า 7)

สรุป ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ ช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจ ให้บุคคลจงรักภักดี และทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จ

## ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 123-129) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ

คือ ก. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)

ข. ปัจจัยด้านงาน (Factors the job)

ค. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)

ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)

ปัจจัยด้านบุคคลหมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานดังนี้

1. ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ
2. เพศ แม้ว่าการวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทน ที่จะทำงานต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย
3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้านและความปองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีผลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน
4. อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย
5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสร้างสรรค์กับผู้อื่นด้วย
6. เชื้อชาติ ปัญญา ปัญหาเรื่องเชื้อชาติปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มีเชื้อชาติปัญญาในระดับสูงเฉพาะงานที่ทำเป็นงานประจำ พบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจต

คติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

7. การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทัศนคติมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงาน และพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้ มีความไม่เที่ยงตรงอย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9. ระดับเงินเดือนจากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

#### ปัจจัยด้านงาน (Factors the job)

ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงานการที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

1. ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2. ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัย พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานแต่มีไม่ถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดีมีงานให้เลือกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงาน ประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

3. ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

5. สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

6. โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วยนอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดีรู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

#### ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)

1. ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่

ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life long employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงาน ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

2. รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3. ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงาน

4. โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงานมีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงาน มาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

7. เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญและกำลังใจดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

9. การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงานก็คือการชี้แนะนำในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวดสารจากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่าความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร และหัวหน้างานตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Employee engagement) มีดังนี้

1. คุณสมบัติทางชีวภาพ ได้แก่ อายุตัว อายุงาน การศึกษา ตำแหน่งงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคล ในฐานะหัวหน้างาน

2. การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกที่ได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมรู้สึกได้ว่ารับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ความต้องการ การประสบความสำเร็จในชีวิต ความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ต้องอาศัยหัวหน้างานและหน่วยงานช่วยกัน

3. โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ มีนโยบายวางแผนการเติบโตในสายอาชีพให้กับพนักงาน การได้รับโอกาสในการเติบโตในอาชีพในสายงานของตน การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในงาน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน หรือการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน การให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น

5. ลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะการบริหารงานโดยภาพรวมของบริษัท วิธีการบังคับบัญชา การที่ทำงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมตามหลักอาชีพะอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย 1) ลักษณะส่วนตัว 2) ลักษณะของงาน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974, p.533 อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพรหมณ์, 2546, หน้า 8) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งบุชานัน กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบ 3 ประการ คือ (จنگล เหมือนโพธิ์, 2550, หน้า 8)

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน

1.1 รู้สึกภาคภูมิใจสำหรับการทำงานในองค์กรนี้

1.2 รู้สึกอย่างแท้จริงว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของฉัน

2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

2.1 สิ่งสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นกับตัวท่านเกี่ยวข้องกับการทำงาน

2.2 งานคือชีวิตของท่าน

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3.1 มีความรู้สึกอบอุ่นที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรนี้

3.2 เต็มใจที่จะใช้ช่วงเวลาที่เหลือในอาชีพกับองค์กรนี้



### ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory)

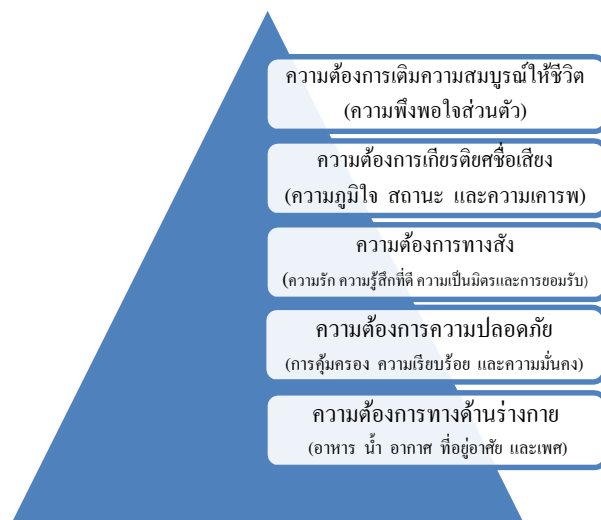
เบคเกอร์ (Becker) อ้างถึงใน บุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางเลือกที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุ การทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการและอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปแบบของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่ (สุนทร พิภูลหอม, 2555, หน้า 13)

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดิส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญ ของทฤษฎีนี้ มี 3 ประการ คือ

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป
2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน
3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

มาสโลว์ เห็นว่าความต้องการของบุคคลมี 5 กลุ่มจัดแบ่งได้เป็นห้าระดับจากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจ มักจะแสดงลำดับของความต้อการเหล่านี้ โดยภาพดังนี้



ภาพที่ 2-1 ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงานความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความ

ต้องการเหล่านี้ได้แก่ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5. ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ

5.1 ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth needs) ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง

5.2 ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเองตาม

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพิจารณาถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีการจูงใจภายนอก (External motivation) เพราะสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้คนที่มีความพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพอใจในงาน (Motivators) กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงาน (Hygiene) นั้นแยกออกจากกัน และไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่มจึงเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Two-factor theory of motivation) สรุปได้ว่า

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระตุ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เรียบร้อยเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานและจากผู้ใต้บังคับบัญชาการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors) หรือปัจจัยกำจัด ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงานในเวลาหนึ่งเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship superior) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและมีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship superiors) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเอาใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationship peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเอาใจซึ่งกันและกัน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือมีความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.9 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงมการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

จากผลการวิจัยของ Herzberg ทำให้เข้าใจได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำนั้น คือ ถ้าไม่มีปัจจัยค้ำจุนย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำนั้น หรือถึงแม้จะมีก็ไม่ได้หมายความว่าทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ส่วนปัจจัยจูงใจไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้น หรือจูงใจให้บุคคลเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องเสริมสร้างให้มีปัจจัยจูงใจอย่างเหมาะสม เพียงพอ รวมทั้งต้องจัดให้มีปัจจัยค้ำจุนขึ้น เพื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน อันจะเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Porter and Steers (1982) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

1. แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal type) ซึ่งถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร

2. แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral type) ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง มิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นเหตุให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่งการลาออกจากรางานจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์นั่นเอง (พัชรภรณ์ สุขมั่งมี, 2548, หน้า 6)

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

เจ้าของทฤษฎี	ทฤษฎี
Buchanan (1974)	1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร 2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร

## ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

เจ้าของทฤษฎี	ทฤษฎี
Becker (1960)	3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร สิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียเวลาไปในเรื่องนั้นๆ
Maslow (1970)	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการพื้นฐาน 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย 2. ความต้องการความปลอดภัย 3. ความต้องการทางสังคม 4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง 5. ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต
Herzberg (1950)	ทฤษฎีสองปัจจัย 1. ปัจจัยจูงใจ 2. ปัจจัยค้ำจุน
Porter and Steers (1982)	1. แนวคิดประเภททัศนคติ 2. แนวคิดประเภทพฤติกรรม

สรุปตารางเปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีของ Buchanan (1974) ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ว่า

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร เพื่อดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร กล่าวคือ มีความพอใจในองค์กรและงานที่ทำ และต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จ ทুমเทแรงกายใจ เพื่อให้งานสำเร็จ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ มีความรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์กรอาจเป็นเพราะว่าองค์กรนั้น มีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียสละที่จะต้องออกจากองค์กร เช่น สวัสดิการ ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน

## ข้อมูลของที่ว่าการอำเภอท่าใหม่

เดิมอำเภอท่าใหม่ ตั้งอยู่ที่ตำบลโฆมจริมฝั่งแม่น้ำวังโดนด ห่างจากที่ว่าการอำเภอปัจจุบัน ประมาณ 6 กิโลเมตร เรียกว่า อำเภอโฆมจ เนื่องจากสมัยก่อนใช้การคมนาคมทางน้ำเป็นหลักและ ตำบลโฆมจเป็นท่าเรือที่สำคัญจึงตั้งที่ว่าการอำเภอที่ตำบลนี้ ต่อมา ปี พ.ศ. 2447 ได้ย้ายที่ว่าการ อำเภอไปยังบริเวณวัดเขาพลอยแหวน เพราะการคมนาคมทางบกสะดวกขึ้นและใกล้กับจังหวัด เรียกว่า อำเภอพลอยแหวน ต่อมารัฐรพพไปอยู่ที่อื่นมากขึ้นเนื่องจากขาดแคลนน้ำประกอบ กับใช้ชุกชุม ทำให้ความเจริญลดลงทางราชการจึงย้ายที่ว่าการอำเภอไปตั้งที่ตำบลท่าใหม่ เพราะมี ราษฎรมาตั้งถิ่นฐานและมีการค้าหนาแน่นอากาศดี น้ำบริบูรณ์ การคมนาคมขนส่งสะดวก แต่ยังไม่ใช้ ชื่อว่า อำเภอพลอยแหวนตามเดิม ตั้งแต่พ.ศ. 2456-2460 จึงได้เปลี่ยนชื่อเรียกให้สอดคล้องกับ ตำบลที่ตั้งที่ว่า อำเภอท่าใหม่ จนถึงทุกวันนี้

ท่าใหม่ คือชื่อเรียก ท่าเทียบเรือสำเภา ที่เดินทางมาขนถ่ายสินค้าและติดต่อค้าขาย ระหว่างจันทบุรีกับเมืองหลวง และเมืองท่าชายฝั่งทะเลต่าง ๆ เป็นท่าที่มีความสำคัญและได้รับความ นิยมเป็นอย่างมาก หลังจากที่ฝรั่งเศสเข้ายึดเมืองจันทร์และได้ตั้งสร้างตึกแดงไว้เป็นที่ทำการทหาร ฝรั่งเศสควบคุมดูแลเรือต่าง ๆ ที่แล่นผ่านเข้า-ออกปากน้ำแหลมสิงห์ในขณะนั้น ทำให้เรือสำเภาที่ เคยเดินทางมาติดต่อค้าขายกับจันทบุรี โดยใช้ท่าแหลมเป็นท่าหลักในการขนส่งสินค้าไม่ได้รับความ สะดวก เรือสำเภาต่าง ๆ จึงเลียงไปใช้ท่าใหม่ ที่สามารถนำเรือสำเภาเข้าทางปากน้ำแฉมหนูแล่นเข้า สู่อ่าวเกาะนกก (ทิศใต้ของบ้านโฆมจ) และแม่น้ำวังโดนด ไปขนส่งสินค้าและค้าขายกับคนท้องถิ่นที่ ท่าใหม่แทน ท่าแหลมที่ใช้มาแต่ดั้งเดิมโดยไม่ต้องผ่านปากน้ำแหลมสิงห์ที่มีทหารฝรั่งเศส ประจำการคอยตรวจตราเรือที่ผ่านเข้า-ออก ซึ่งระยะทางในการขนส่งสินค้าทางบกจากท่าใหม่เข้าสู่ ตัวเมืองจันทบุรีใกล้เคียงกับท่าแหลม ส่วนการสัญจรและขนส่งทางน้ำนั้น คลองสาขาที่แยกจากแม่น้ำ วังโดนดเข้ามาที่ท่าใหม่นั้นสามารถเชื่อมต่อกับท่าแหลมและแม่น้ำจันทบุรี โดยไม่ต้องแล่นออก ท้องทะเลแต่ไม่น่าจะได้รับความนิยมมากนักเพราะถ้าคลองคดเคี้ยวและระยะทางไกล

เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2553 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศแบ่งท้องที่อำเภอท่าใหม่ตั้งเป็น กิ่งอำเภอแก่งหางแมว โดยรวมเอาตำบลแก่งหางแมว ชุนช่อง สามพี่น้อง พวา และเขาวงกต รวม 5 ตำบล ซึ่งเดิมขึ้นอยู่กับอำเภอท่าใหม่ เข้ามาอยู่ในเขตการปกครองของกิ่งอำเภอแก่งหางแมว ปัจจุบันได้ยกฐานะเป็นอำเภอแล้วและได้แยกเป็นกิ่งอำเภอนายายอาม เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2535 ปัจจุบันได้ยกฐานะเป็นอำเภอแล้ว

ภายในอำเภอมีโครงสร้างการแบ่งงานออกเป็น 6 หน่วยงาน

ฝ่ายงานปกครอง-บริหารงานท้องที่ การบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การบริหารงาน บุคคลของข้าราชการกรมการปกครอง การสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ งานเกี่ยวกับการควบคุม

กิจการที่มีผลกระทบต่อสังคม การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ โรงแรม และอาชญากรรม การปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น หรือที่ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ด้านสำนักงานอำเภอ

ฝ่ายความมั่นคง-รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคงภายใน การจัดระเบียบสังคม การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและขัดแย้งของประชาชนในพื้นที่ งานกิจการชายแดน งานกิจการผู้อพยพ งานกิจการชนกลุ่มน้อย งานกิจการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง งานการข่าว งานกิจการอาสาสมัครรักษาดินแดน งานด้านการสื่อสารการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมหรือที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น

ฝ่ายอำนวยความสะดวก เป็นธรรมเนียม อำนวยความสะดวกการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การเข้าร่วมสอบสวนและควบคุม การสอบสวนคดีอาญา การเข้าร่วมชั้นสูตรพลิกศพในหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครอง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และงานศูนย์ดำรงธรรม การแก้ไขปัญหาผู้มีอิทธิพลในพื้นที่และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น

ฝ่ายทะเบียนและบัตร รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชน และการทะเบียนอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง การสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับทางด้านการทะเบียนและการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายสำนักงานอำเภอ รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป งานธุรการและงานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ การจัดทำข้อมูลเพื่อการบริหาร การวางแผนและการประชาสัมพันธ์ การจัดงานรัฐพิธี และงานประเพณีต่าง ๆ เป็นต้น

ฝ่ายการเงินและบัญชี รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการเงินและบัญชี การดูแลรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของที่ทำการปกครองอำเภอ การบริหารการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ นอกเขตเทศบาล การขออนุญาตให้มีมหรสพ และการโฆษณาขายเสียง และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายอำเภอท่าใหม่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ที่ถนนราชกิจ ในเขตเทศบาลตำบลท่าใหม่ ห่างจากถนนสุขุมวิทหรือทางหลวงแผ่นดินหมายเลขที่ 3 เป็นระยะทางประมาณ 4 กิโลเมตร และห่างจากที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจันทบุรี ประมาณ 12 กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพประมาณ 232 กิโลเมตร พื้นที่รวม 612,800 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 382,000 ไร่

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลวังใหม่ อำเภอนายายอาม, ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว และ ตำบลคลองพลู อำเภอเขาคิชฌกูฏ



ทิศใต้ ติดต่อกับ ฟังทะเลตะวันออกของอ่าวไทย และ ตำบลบางกะไชย อำเภอแหลมสิงห์  
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลท่าช้าง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี  
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลสนามไชย ตำบลวังโดนค อำเภอนายายอาม  
 ลักษณะภูมิประเทศ สภาพพื้นที่ เนื่องจากอำเภอท่าใหม่มีพื้นที่กว้างขวางจึงทำให้มี  
 ลักษณะภูมิประเทศแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนบน ส่วนใหญ่เป็นภูเขาและป่าไม้ พื้นที่สูง ๆ ต่ำ ๆ มีที่ราบเป็นบางตอน ได้แก่ พื้นที่  
 เขตตำบลเขาแก้ว ตำบลทุ่งเบญจาและตำบลเขาบายศรี

ตอนกลาง เป็นที่ราบสลับกับเนินเขา ได้แก่ ตำบลสองพี่น้อง ตำบลเขาหัว ตำบลบ่อพุ  
 ตำบลพลอยแหวนและตำบลรำพัน

ตอนใต้ พื้นที่ราบใกล้ชายฝั่งทะเลสลับด้วยภูเขาขนาดย่อมและป่าชายเลน ได้แก่ พื้นที่  
 ตำบลคลองขุด ตำบลตะกาดเจ้า ตำบลสีพยาและตำบลโขมง เหมาะกับการทำนาและการปลูกพืชอื่น  
 ๆ ได้บ้างเล็กน้อย เช่น สวนมะพร้าว บางส่วนเป็นดินทรายไม่สามารถใช้ในการปลูกพืช ไม้ผลได้  
 นอกจากนี้มีการทำประมงในทะเล

ภูเขา มีภูเขาที่สำคัญ ดังนี้

ตอนเหนือ ภูเขาลูกช้าง ตั้งอยู่ในตำบลทุ่งเบญจา

ตอนกลาง ภูเขาสุกิม เขาเกลด ตั้งอยู่ในตำบลสองพี่น้อง ตำบลเขาบายศรี

ตอนล่าง ภูเขาพลอยแหวน ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลพลอยแหวน ภูเขาร้อยรู ภูเขาเตาหม้อ  
 เป็นเทือกเขาแนวยาวตั้งอยู่ในเขตตำบลคลองขุด

แหล่งน้ำที่สำคัญดังนี้ คลองวังโดนค ต้นน้ำเกิดจากเขาซับลู จังหวัดสระแก้ว ความยาว  
 88 กิโลเมตร ไหลผ่านตำบลต่าง ๆ ในท้องที่อำเภอท่าใหม่ คือ ตำบลทุ่งเบญจา ตำบลสองพี่น้อง  
 ตำบลท่าใหม่ ตำบลโขมง ไปออกทะเลที่อ่าวนก เขตติดต่อระหว่าง ตำบลโขมง ตำบลท่าใหม่และ  
 ตำบลตะกาดเจ้า นอกจากนี้ยังมีคลองซอยสายสั้นไหลมาบรรจบกับน้ำวังโดนคอีกหลายเส้น เช่น  
 คลองเขา คลองท่าใหม่ เป็นคลองน้ำเค็มยาวประมาณ 15 กิโลเมตร เป็นคลองกั้นเขาดำบลท่าใหม่  
 กับตำบลตะกาดเจ้า

ลักษณะภูมิอากาศ ลักษณะทางภูมิอากาศเป็นลมมรสุม มี 3 ฤดู

1. ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์-ต้นเดือนเมษายน ระยะเวลาประมาณ 3 เดือน  
 โดยอากาศจะร้อนมากในช่วงเดือนเมษายน-ต้นเดือนพฤษภาคม

2. ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-เดือนตุลาคม เป็นระยะเวลา 6 เดือน โดยเฉลี่ยตก  
 มากช่วงเดือนมิถุนายน

3. ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน-เดือนกุมภาพันธ์ ระยะเวลา 3 เดือน เดือนมกราคมเป็นเดือนที่มีอุณหภูมิเฉลี่ยต่ำสุด

การปกครองท้องที่แบ่งเขตการปกครองตาม พรบ. ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 เป็น 14 ตำบล 124 หมู่บ้าน ดังนี้

1. ตำบลสีพยา	มี	11	หมู่บ้าน
2. ตำบลพลอยแหวน	มี	7	หมู่บ้าน
3. ตำบลบ่อพุ	มี	8	หมู่บ้าน
4. ตำบลเขาหัว	มี	9	หมู่บ้าน
5. ตำบลเขาบาศรี	มี	12	หมู่บ้าน
6. ตำบลสองพี่น้อง	มี	17	หมู่บ้าน
7. ตำบลทุ่งเบญจา	มี	14	หมู่บ้าน
8. ตำบลเขาแก้ว	มี	10	หมู่บ้าน
9. ตำบลโขมง	มี	6	หมู่บ้าน
10. ตำบลรำพัน	มี	10	หมู่บ้าน
11. ตำบลคลองขุด	มี	10	หมู่บ้าน
12. ตำบลตะกาดเจ้า	มี	10	หมู่บ้าน
13. ตำบลท่าใหม่	มี	4	ชุมชน
14. ตำบลยายร้า	มี	3	ชุมชน

การปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 1 เทศบาลเมือง 5 เทศบาลตำบล และ 7 อบต.

ดังนี้

1. เทศบาลเมืองท่าใหม่	2. เทศบาลตำบลหนองคล้า
3. เทศบาลตำบลเนินสูง	4. เทศบาลตำบลเขาบาศรี
5. เทศบาลตำบลเขาหัว-พลอยแหวน	6. เทศบาลตำบลสองพี่น้อง
7. องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ	8. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเบญจา
9. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว	10. องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง
11. องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน	12. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด
13. องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเจ้า	

ประชากร มีประชากรทั้งหมด 47,649 คน แยกเป็น ชาย 23,312 คน หญิง 24,337 คน

จำนวนครัวเรือน 16,482 ครัวเรือน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2558)

### สภาพทางเศรษฐกิจ

การเกษตร มีโครงสร้างการใช้ประโยชน์ที่ดินแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. พื้นที่การเกษตร (รวมถึงเลี้ยงสัตว์และทำประมง) ประมาณ 268,587 ไร่ คิดเป็นร้อยละ

70.13

2. พื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ 24,282 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 6.36

3. พื้นที่อยู่อาศัย รกร้างว่างเปล่าอื่น ๆ 90,131 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 23.51

ประมง มีการประมงทางทะเลในพื้นที่ตำบลตะกาดเง้า ตำบลคลองขุด ประชากรที่มีอาชีพประมง มีประมาณ 5,000 ราย 1,500 ครัวเรือน จำนวนเกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำที่ขึ้นทะเบียน มีจำนวน 462 ราย พื้นที่ 4,905 ไร่ บ่อเลี้ยง 1,632 บ่อ จึงนับได้ว่าอาชีพประมงมีความสำคัญอาชีพหนึ่งของอำเภอท่าใหม่ เช่น การเลี้ยงกุ้งทะเล ในพื้นที่ 4,540 ไร่ ผลผลิต 18,546 ตัน ซึ่งทำรายได้ให้ชาวประมงเป็นอย่างมากรวมถึงสัตว์น้ำกร่อยต่าง ๆ และหอยนางรม เป็นต้น สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการประมงมีตั้งแต่ขนาดเล็กจนถึงขนาดใหญ่

ปศุสัตว์ ส่วนใหญ่เป็นการเลี้ยงลักษณะแบบพื้นบ้าน กล่าวคือ ใช้บริเวณเนื้อที่ของบ้านให้เป็นประโยชน์ซึ่งขาดหลักวิชาการ สัตว์ที่นิยมเลี้ยงกันโดยทั่วไป เช่น ไก่พื้นเมือง โคเนื้อ กระบือ แพะ ฯลฯ

### พาณิชย์และการบริการ

1. มีสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงขนาดใหญ่ จำนวน 7 แห่ง

2. มีสหกรณ์ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่

- 2.1 สหกรณ์การเกษตรอำเภอท่าใหม่
- 2.2 สหกรณ์ประมงกุ้งกระเบน จำกัด
- 2.3 สหกรณ์กองทุนสวนยางวังทรัพย์ จำกัด

### การท่องเที่ยว

1. เขาพลอยแหวน ตั้งอยู่ในตำบลพลอยแหวนประชาชนไปเที่ยวพักผ่อน ที่ยอดเขามีเจดีย์แบบลังกาสมัยรัชกาลที่ 4 มีศาลาลอยและหอระฆัง
2. หาดเจ้าหลาว ตั้งอยู่ในตำบลคลองขุด แยกจากถนนสุขุมวิทที่ปากทางหนองสิงาเข้าไปประมาณ 36 กิโลเมตร มีหาดทราย ปะการังและธรรมชาติที่สวยงาม
3. หาดแหลมเสด็จ ตั้งอยู่ในตำบลคลองขุด แยกจากถนนสุขุมวิทที่ปากทางหนองสิงาเข้าไป ประมาณ 26 กิโลเมตร มีหาดทราย ปะการังและทิวทัศน์ที่สวยงาม
4. วัดเขาสุทิม ตั้งอยู่ที่ตำบลเขาบายศรี แยกจากถนนสุขุมวิทที่ปากทางตลาดห้วยสะทอนเข้าไปประมาณ 14 กิโลเมตร เป็นสถานที่ที่ร่มรื่น มีภูมิประเทศเป็นป่าเขามีโบราณวัตถุต่าง ๆ

5. บ่อน้ำศักดิ์สิทธิ์ ตั้งอยู่ที่ตำบลพลอยแหวน แยกจากถนนพระยาตรังเข้าไปประมาณ 3 กิโลเมตร
6. หอพระไตรปิฎก ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลตะกาดเง้า ระยะทางจากอำเภอถึงที่ตั้งประมาณ 10 กิโลเมตร
7. อ่าวคุ้งกระเบน เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในรูปของระบบนิเวศน์ที่อุดมไปด้วย สัตว์น้ำ ป่าชายเลน และยังมีสะพานเดินศึกษาธรรมชาติ ระยะทางยาว 1,600 เมตร
8. เขตห้ามล่าสัตว์ป่าตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 7 ตำบลคลองขุด ระยะทางจากอำเภอถึงที่ตั้งประมาณ 20 กิโลเมตร

การเงินการคลัง มีธนาคาร 8 แห่ง

1. ธนาคารออมสิน สาขาท่าใหม่
2. ธนาคารออมสิน สาขาห้วยสะทอน
3. ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าใหม่
4. ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาท่าใหม่
5. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาห้วยสะทอน
6. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาห้วยสะทอน
7. ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาห้วยสะทอน
8. ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สาขาห้วยสะทอน

สภาพทางสังคม

การศึกษา

ตารางที่ 2-2 สถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอท่าใหม่

สังกัด	จำนวน (โรงเรียน)		จำนวนห้องเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
	รัฐบาล	เอกชน			
สพป.จันทบุรี เขต 1	28	3	202	201	4,210
สพม.เขต 17	4	-	72	107	2,074

มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี

การสาธารณสุข สถานบริการสาธารณสุขภาครัฐ มีดังนี้

1. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 1 แห่ง

2. โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง	จำนวน	3	แห่ง
3. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จำนวน	17	แห่ง
4. หน่วยควบคุมโรคหน้าโดยแมลง	จำนวน	1	แห่ง
5. สถานพยาบาลเอกชน	จำนวน	12	แห่ง
6. ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	จำนวน	16	แห่ง

การรักษาความสงบเรียบร้อย มีสถานีตำรวจภูธร จำนวน 2 แห่ง ดังนี้

1. สถานีตำรวจภูธรท่าใหม่
2. สถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา

สถานสงเคราะห์ มี จำนวน 3 แห่ง ดังนี้

1. สถานสงเคราะห์คนชราบ้านจันทบุรี ตั้งอยู่ที่ตำบลทุ่งเบญจา (อยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ)
2. สถานสงเคราะห์บ้านเด็กพระคุณ ตั้งอยู่ที่ตำบลเขาหัว (อยู่ในความรับผิดชอบของเอกชน)
3. นิคมแพรงขำหย่ง จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ที่ตำบลทุ่งเบญจา (อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 ชลบุรี)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบญจมาศ พูนันท์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาของกิจการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี กับความผูกพันองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด และมีสถานภาพสมรสในเรื่องระดับการศึกษาสูงสุด จบการศึกษาปริญญาตรี/ สูงกว่าปริญญาตรี สำหรับสายงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นสายปฏิบัติในเรื่องประสบการณ์การทำงาน มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี สำหรับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ในด้านลักษณะงานเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสัตหีบ จังหวัด

ชลบุรี เห็นด้วย โดยในเรื่องความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับข้อมูล ความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมพบว่าเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดย ด้านความเต็มใจและการใช้ความพยายามที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ความสัมพันธ์ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ลักษณะบุคคล ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ สัตหีบ จังหวัดชลบุรีกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อ ความผูกพันกับองค์กร

กฤษณา โตทอง (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ใน ภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีความผูกพัน ต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความเชื่อและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สมคนธ์ เกษมสำราญ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี หากเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยลักษณะ ส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพในการ ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะเรื่องงาน ประกอบด้วยความอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การติดต่อสัมพันธ์ กับผู้อื่นมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นความมีอิสระในการ ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยสภาพการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความ คาดหวังต่อองค์กร ความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

กอบกิจ สบายยิ่ง (2553, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านการยอมรับในสังคม, ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และด้านสวัสดิการในองค์กร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานองค์การ

บริหารส่วนตำบลทุ่งทองจำนวน 24 คน ระยะเวลาทำการศึกษายู่ในช่วงวันที่ 1-31 พฤษภาคม 2553 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณ ค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation:  $\sigma$ ) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสวัสดิการในองค์การ ส่วนความผูกพันต่อองค์การ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ณัฐรชานันท์ จินดา (2555, บทคัดย่อ) การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราวัดแบบจัดอันดับ (Rating scales) ตามวิธี Likert scales ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาชอัลฟา (Cronbach's alpha) ทำการหาค่าความเที่ยงหรือ ความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.91 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตัวแปรไม่เกิน 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบ (t-test) และทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และในกรณีที่พบความแตกต่างรายคู่ ใช้ LSD ในการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายเดือน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมา คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน โดยภาพรวม พบว่า พนักงานที่มี เพศต่างกัน พนักงานที่สังกัดหน่วยงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพัน

ต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มี อายุต่างกัน ตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พนักงานที่มี สถานภาพ สมรสต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน อัตราเงินต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จุฑามาศ วิเวโก (2555, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน โรงพยาบาลนาายอาม จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรใน โรงพยาบาลนาายอาม และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน โรงพยาบาลนาายอาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรใน โรงพยาบาลนาายอามทั้งหมด จำนวน 101 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยใช้คำสั่ง Compare mean ผลการศึกษาความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรใน โรงพยาบาลนาายอามพบว่า ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความอิสระในการทำงาน
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรู้สึกรักมีความสำคัญต่อองค์การ ด้านความคาดหวังต่อองค์การ ด้าน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงาน ด้านความ ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ผลการ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน โรงพยาบาลนาายอาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทสาย งาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

กิตติยา อินทรอุดม (2556) ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่งและเงินเดือน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรเทศบาลเมือง



บ้านสวน จำนวน 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยมีความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปตามลำดับผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันส่วนบุคคลเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาวิณี แก้วเมือง (2552) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมค่อนข้างสูง โดยความคิดเห็นด้านลักษณะงาน สูงกว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงตามลำดับดังนี้ ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคตขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะ ส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุทัย จันทร์ชุ่มซ้อย (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุโดยเฉลี่ย 32 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานโดยเฉลี่ย 4 ปี และมีสถานภาพของบุคลากรเป็นพนักงานปฏิบัติตามภารกิจ สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน โดยมีความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ

ความนิยมขององค์กร สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและระดับ ความผูกพันต่อ องค์กรบริการส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อองค์กรบริหาร ส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน แต่อย่างไรก็ตาม

สุนทร พิกุลหอม (2555) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ในเขตพื้นที่อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสอยดาว จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลโดยเก็บรวบรวม ข้อมูลจากประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสอย ดาว จังหวัดจันทบุรี จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม จำนวน 150 ชุด สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี พบว่า โดย ภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต พื้นที่อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรีทั้ง 3 ด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณา ในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ สอยดาว จังหวัดจันทบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ด้านความ เกี่ยวพันกับองค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และ อันดับสุดท้าย คือ ด้านความจงรักภักดีในองค์กร ตามลำดับ

ชาติรี แจ่งละมัย (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ใน องค์กรบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล บางปลาที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ที่มีประเภทของสายงานต่างกัน สถานการณ์ดำรง ตำแหน่งต่างกัน และที่มีค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ละมัย จันทร์เขียว (2553) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล ท่ามะเดื่อ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง” มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานเทศบาลตำบลท่ามะเดื่อ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลท่ามะเดื่อ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมดที่เป็นพนักงานเทศบาลตำบลท่ามะเดื่อ จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test of independent) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.70 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.50 รายได้ 6,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 84.40 ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา ร้อยละ 45.90 โดยมิระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.90 และเป็นผู้ปฏิบัติงานประเภทพนักงานจ้างทั่วไป 63.10 ข้อมูลความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลท่ามะเดื่อ ในภาพรวมพบว่าพนักงานเทศบาล มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.96 เมื่อพิจารณาความผูกพันเป็นรายด้านพบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์กรมีระดับความผูกพันมากที่สุดคิดเป็น 3.06 รองลงมาคือความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรคิดเป็น 2.96 และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรตามลำดับคิดเป็น 2.88 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร จากการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test of independent) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุวิมล สุขสบาย (2556) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี” พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน ในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ในด้านความพยายามในการทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากและด้านความปรารถนาที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน จึงยอมรับ

สมมุติฐานการวิจัย แต่นักวิชาการที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอมือเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย

สรุป งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบว่า การมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จได้ เนื่องจากบุคคลได้รับความพึงพอใจในด้านปัจจัยส่วนตัว หรือปัจจัยพื้นฐาน จึงยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ขอมริบเป้าหมายในหน่วยงาน ดังนั้นผลงานวิจัยความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำมาเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในองค์กร และเป็นแนวทางในพัฒนาการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาต่อไป

ตารางที่ 2-3 สรุปตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ									
	เพศ	อายุ	เงินเดือน/ รายได้	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	สถานภาพ	ตำแหน่งงาน	สายงาน	ประเภทบุคลากร	สถานภาพการ
เบญจมาศ พูนันท์ (2550)	/	/	/	/	/					
กฤษณา โตทอง (2551)		/	/	/	/			/	/	
สมกเนย์ เกษมสำราญ (2551)		/	/	/	/					/
กอบกิจ สบายยิ่ง (2553)	/	/	/	/	/					
ณัฐธยาน์ จินดา (2555)	/	/	/	/	/	/	/			
จุฑามาศ วิเวโก (2555)		/	/	/	/			/	/	
กิตติยา อินทรอุดม (2556)	/	/	/	/	/		/			
ภาวิณี แก้วเมือง (2552)	/	/	/	/	/					
อรุทัย จันทร์แจ่มช้อย (2551)	/	/	/	/	/	/				
สุนทร พิกุลทอง (2555)	/	/	/	/	/		/			
ชาติรี แข่งละมัย (2550)	/	/	/	/	/			/		
ละมัย จันทร์เขียว (2553)	/	/	/	/	/			/		
สุวิมล สุขสบาย (2556)	/	/	/	/	/					

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามตารางข้างต้น พบว่า งานวิจัยเหล่านี้ได้ทำการศึกษาตัวแปรต้น 10 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน/ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประเภทสายงาน ประเภทบุคลากร สถานภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 4 ตัว ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติ เพราะผู้วิจัยมองว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อกับงานของผู้วิจัยเอง

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-4 การสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระ	แหล่งที่มา
เพศ	เบญจมาศ พูนันท์ (2550), กอบกิจ สบายยิ่ง (2553), ณิชุธยาน์ จินดา (2555), กิตติยา อินทรอุดม (2556), ภาวิณี แก้วเมือง (2552), อรุทัย จันทร์แจ่มซ้อย (2551), สุนทร พิณฑทอง (255), ชาตรี แข่งละมัย (2550), ละมัย จันทร์เขียว (2553), สุวิมล สุขสบาย (2556)
อายุ	เบญจมาศ พูนันท์ (2550), กฤษณา โตทอง (2551), สมคเนย์ เกษมสำราญ (2551), กอบกิจ สบายยิ่ง (2553), ณิชุธยาน์ จินดา (2555), จุฑามาศ วิเวโก (2555), กิตติยา อินทรอุดม (2556), ภาวิณี แก้วเมือง (2552), อรุทัย จันทร์แจ่มซ้อย (2551), สุนทร พิณฑทอง (2555), ชาตรี แข่งละมัย (2550), ละมัย จันทร์เขียว (2553), สุวิมล สุขสบาย (2556)
ระดับการศึกษา	เบญจมาศ พูนันท์ (2550), กฤษณา โตทอง (2551), สมคเนย์ เกษมสำราญ (2551), กอบกิจ สบายยิ่ง (2553), ณิชุธยาน์ จินดา (2555), จุฑามาศ วิเวโก (2555), กิตติยา อินทรอุดม (2556), ภาวิณี แก้วเมือง (2552), อรุทัย จันทร์แจ่มซ้อย (2551), สุนทร พิณฑทอง (2555), ชาตรี แข่งละมัย (2550), ละมัย จันทร์เขียว (2553), สุวิมล สุขสบาย (2556)
ระยะเวลาที่ปฏิบัติ	เบญจมาศ พูนันท์ (2550), กฤษณา โตทอง (2551), สมคเนย์ เกษมสำราญ (2551), กอบกิจ สบายยิ่ง (2553), ณิชุธยาน์ จินดา (2555), จุฑามาศ วิเวโก (2555), กิตติยา อินทรอุดม (2556), ภาวิณี แก้วเมือง (2552),

ตารางที่ 2-4 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	แหล่งที่มา
	อรุทัย จันทรแจ่มซ้อย (2551), สุนทร พิกุลทอง (2555), ชาตรี แข่งละมัย (2550), สุวิมล สุขสบาย (2556)

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ ประกอบด้วย ข้าราชการ เสมียนตราอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง พนักงานราชการ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ลูกจ้างที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จำนวน 30 คน (ที่ว่าการอำเภอท่าใหม่, 2558)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เป็นการพัฒนามาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Buchanan (1974) เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจรายการ (Check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความจงรักภักดีในองค์กร

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการ ต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย

3.1 ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย

บูรพา

3.2 อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย

บูรพา

3.3 นายบุญธรรม บุญล้อม ปลัดอำเภอท่าใหม่

4. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เท่ากับ .79

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ถึง นายอำเภอที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ เพื่อเก็บข้อมูลหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากข้าราชการ เสมียนตราอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง พนักงานราชการ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ลูกจ้าง



ที่ว่ากรำเกอทำใหม่ ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้ำหมายที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง พร้อมซึ่แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำอย่างอิสระ

3. จากกรำเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากกลุ่มเป้ำหมายที่จะศึกษา และมีความสมบูรณ์จำนวน 30 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่ากรำเกอทำใหม่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Compare mean) ในการรวบรวมผล

### เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่ากรำเกอทำใหม่ เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 4 ระดับ เรียงจากเห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ ดังนี้  
ช่วงชั้นของอันตรรกภาพ = คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด/ จำนวนระดับที่ต้องการ

$$= (4-1)/ 4$$

$$= 0.75$$

เกณฑ์การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ว่ากรำเกอทำใหม่

1.00-1.75 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.76-2.50 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

2.51-3.25 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3.26-4.00 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 30 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 4-1 จำนวนของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 30)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (30 คน)
เพศ		
	ชาย	18
	หญิง	12
รวม		30

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (30 คน)
อายุ		
21-30 ปี		9
31-40 ปี		8
41-50 ปี		7
51 ปีขึ้นไป		6
รวม		30
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี		12
ปริญญาตรี		18
สูงกว่าปริญญาตรี		-
รวม		30
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
5-10 ปี		18
11-15 ปี		2
16-20 ปี		5
21 ปีขึ้นไป		5
รวม		30

จากตารางที่ 4-1 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 18 คน และเพศหญิง จำนวน 12 คน มีอายุ 21-30 ปีมากที่สุด จำนวน 9 คน รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 8 คน อายุ 41-50 ปี จำนวน 7 คน และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คนตามลำดับ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 18 คน และจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน ตามลำดับ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 18 คน มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 2 คน มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 5 คน ระยะเวลาปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอ  
ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 4-2 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
ที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร  
(N = 30)

ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกับองค์กร	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด				
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานในองค์กรนี้	17	13	0	0	3.57	.50	มาก ที่สุด	1
2. ท่านยอมรับและปฏิบัติ ตามเป้าหมายของ องค์กร	9	21	0	0	3.30	.47	มาก ที่สุด	3
3. ท่านสามารถปฏิบัติ งานตามคำนิยามของ องค์กรได้	10	17	3	0	3.23	.63	มาก	4
4. ท่านยอมรับวัตถุ ประสงค์ขององค์กร	8	20	2	0	3.20	.55	มาก	5
5. ท่านเชื่อมั่นในนโยบาย บริหารงานขององค์กร	15	13	2	0	3.43	.63	มาก ที่สุด	2
	ภาพรวม				3.34	.55	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4-2 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร พบว่า  
บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.34$ ,  $\sigma = .55$ ) เมื่อ  
พิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลการที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความรู้สึก  
ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.57, \sigma = .50$ ) โดยมีความผูกพันเป็น  
อันดับแรก รองลงมาคือเรื่องความเชื่อมั่นในนโยบายบริหารงานขององค์กร มีความผูกพันในระดับ  
มากที่สุด ( $\mu = 3.34, \sigma = .63$ ) บุคลการยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพัน  
ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.30, \sigma = .47$ ) บุคลการสามารถปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรได้ มี  
ความผูกพันในระดับมาก ( $\mu = 3.23, \sigma = .63$ ) และบุคลการยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กร มี  
ความผูกพันในระดับมาก ( $\mu = 3.20, \sigma = .55$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลการ  
ที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร (N = 30)

ความเกี่ยวข้องขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านทำงานด้วยความ ซื่อสัตย์ เพื่อองค์กรได้ อยู่รอด	17	12	1	0	3.53	.57	มาก ที่สุด	1
2. ท่านพร้อมทุ่มเทเวลา ในการปฏิบัติงานได้เสมอ เพื่อองค์กร	10	17	3	0	3.23	.63	มาก	4
3. ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์และ ความก้าวหน้าขององค์กร	17	11	2	0	3.50	.63	มาก ที่สุด	2
4. ท่านเต็มใจที่จะใช้ ความรู้ ความสามารถ และความพยายามอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงาน	10	17	3	0	3.23	.63	มาก	5
5. ท่านเต็มใจที่จะทำทุก อย่าง เพื่อความก้าว หน้าขององค์กร	12	18	0	0	3.40	.50	มาก ที่สุด	3
ภาพรวม					3.37	.59	มาก ที่สุด	

จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.37, \sigma = .59$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อองค์กร ได้อยู่รอด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.53, \sigma = .57$ ) โดยมีความผูกพันเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่องความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร มีความผูกพันในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.50, \sigma = .63$ ) บุคลากรเต็มใจที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความผูกพันในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.40, \sigma = .50$ ) บุคลากรพร้อมทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานได้เสมอ เพื่อองค์กร มีความผูกพันในระดับมาก ( $\mu = 3.23, \sigma = .63$ ) และบุคลากรเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันในระดับมาก ( $\mu = 3.23, \sigma = .63$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความจงรักภักดีในองค์กร (N = 30)

ความจงรักภักดี	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรของท่าน	18	12	0	0	3.60	.50	มากที่สุด	1
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	10	19	1	0	3.30	.53	มากที่สุด	4
3. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรให้ผู้อื่นฟังในทางที่ดีเสมอ	9	18	3	0	3.20	.61	มาก	5
4. ท่านปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป	15	15	0	0	3.50	.51	มากที่สุด	2
5. เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในแง่ลบ ท่านจะอธิบายให้เข้าใจ	14	16	0	0	3.47	.51	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ความจงรักภักดี	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	ภาพรวม							

จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความจงรักภักดี พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.41, \sigma = .53$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ บุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความเชื่อมั่นในองค์กรของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.36, \sigma = .50$ ) โดยมีความผูกพันเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่องความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป มีความผูกพันในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.50, \sigma = .51$ ) เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในแง่ลบ ท่านจะอธิบายให้เข้าใจ มีความผูกพันในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.47, \sigma = .51$ ) บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันในระดับมาก ( $\mu = 3.30, \sigma = .53$ ) และบุคลากรมักจะพูดถึงองค์กร ให้ผู้อื่นฟังในทางที่ดีเสมอ มีความผูกพันในระดับมาก ( $\mu = 3.20, \sigma = .61$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกภาพรวมรายด้าน (N = 30)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร	3.35	.30	มากที่สุด	3
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	3.38	.38	มากที่สุด	2
3. ด้านความจงรักภักดีในองค์กร	3.41	.29	มากที่สุด	1
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.38	.26	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-5 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อ



องค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.38, \sigma = .26$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีในองค์กร ( $\mu = 3.41, \sigma = .29$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ( $\mu = 3.38, \sigma = .38$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ( $\mu = 3.35, \sigma = .30$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-6 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 30)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. เพศ			
ชาย	3.29	.30	มากที่สุด
หญิง	3.51	.30	มากที่สุด
2. อายุ			
21-30 ปี	3.41	.29	มากที่สุด
31-40 ปี	3.43	.38	มากที่สุด
41-50 ปี	3.19	.24	มาก
51 ปีขึ้นไป	3.47	.32	มากที่สุด
3. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.37	.33	มากที่สุด
ปริญญาตรี	3.38	.32	มากที่สุด
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-
4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน			
5-10 ปี	3.42	.32	มากที่สุด

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
11-15 ปี	3.26	.09	มากที่สุด
16-20 ปี	3.28	.16	มากที่สุด
21 ปีขึ้นไป	3.37	.43	มากที่สุด

ตารางที่ 4-6 ตารางการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

เพศชาย ( $\mu = 3.29$ ,  $\sigma = .30$ ) เพศหญิง ( $\mu = 3.51$ ,  $\sigma = .30$ ) ภาพรวมมีความผูกพันในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อายุ 21-30 ปี ( $\mu = 3.41$ ,  $\sigma = .29$ ) อายุ 31-40 ปี ( $\mu = 3.43$ ,  $\sigma = .38$ ) อายุ 41-50 ปี ( $\mu = 3.47$ ,  $\sigma = .32$ ) ภาพรวมมีความผูกพันในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 3.37$ ,  $\sigma = .33$ ) ระดับการศึกษาปริญญาตรี ( $\mu = 3.38$ ,  $\sigma = .32$ ) ภาพรวมมีความผูกพันในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี ( $\mu = 3.42$ ,  $\sigma = .32$ ) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี ( $\mu = 3.26$ ,  $\sigma = .09$ ) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี ( $\mu = 3.28$ ,  $\sigma = .16$ ) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ( $\mu = 3.37$ ,  $\sigma = .43$ ) ภาพรวมมีความผูกพันในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สรุปผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรคือ บุคลากรในที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 30 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยใช้ค่าตั้ง (Compare means) ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 2 อภิปรายผล

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 30 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 18 คน มีอายุระหว่าง 21-30 ปี 9 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 18 คน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ช่วง 5-10 ปี 18 คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ผลการศึกษาค้นคว้าความผูกพันของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านดังนี้

1. ด้านความจงรักภักดีในองค์กร ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร อยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมาคือความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป อยู่ในลำดับที่ 2 เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในแง่ลบ ท่านจะอธิบายให้เข้าใจ อยู่ในลำดับที่ 3 บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในลำดับที่ 4 และบุคลากรมักจะพูดถึงองค์กรให้ผู้อื่นฟังในทางที่ดีเสมอ อยู่ในลำดับสุดท้าย

2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรทำงานด้วยความซื่อสัตย์เพื่อองค์กรได้อยู่รอด อยู่ในลำดับที่ 1 รองมาคือการตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร อยู่ในลำดับที่ 2 บุคลากรเต็มใจที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร อยู่ในลำดับที่ 3 บุคลากรพร้อมทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานได้เสมอเพื่อองค์กร อยู่ในลำดับที่ 4 และบุคลากรเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับสุดท้าย

3. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ อยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมาคือบุคลากรเชื่อมั่นในนโยบายบริหารงานขององค์กร อยู่ในลำดับที่ 2 บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร อยู่ในลำดับที่ 3 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรได้ อยู่ในลำดับที่ 4 และบุคลากรยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กร อยู่ในลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ช่วงอายุ 31-40 ปี 21-30 ปี และ 41-50 ปีขึ้นไป

ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป 16-20 ปี และ 11-15 ปี

## อภิปรายผล

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จากการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุนทร พิกุลหอม (2555) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory) ที่มีสาระสำคัญ คือ บุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่า บุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไป ก็จะทำให้เขาเกิดการสูญเสียมากกว่า การยึดมั่นผูกพัน จึงเป็นทางเลือกที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกอื่น และอีกทฤษฎีคือทฤษฎีสองปัจจัย กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระตุ้น มีผลทำให้เกิดความพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลตลอดเวลา เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งองค์การใดมีความผูกพันต่อองค์กรมาก จะก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์การเป็นอย่างมาก

1.1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรเชื่อมั่นในนโยบายการบริหารงานขององค์กร มีการยอมรับวัตถุประสงค์/ ปฏิบัติ ตามเป้าหมายขององค์กร และยังสามารถปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร ได้อีก จนก่อให้เกิด ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้

1.2 ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความตั้งใจ เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามพร้อมทั้งทุ่มเทเวลา อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์เพื่อผลประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร

1.3 ด้านความจงรักภักดีในองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความเชื่อมั่นและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทั้งยังปรารถนาที่จะยังเป็น สมาชิกองค์กรต่อไป บุคลากรจึงมักจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดี และอธิบายแง่ดีให้ผู้อื่นที่พูดใน แง่ลบ

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

2.1 ผลการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศพบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมัย จันท์เขียว(2553) เรื่องความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานเทศบาลตำบลท่ามะเดื่อ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยมีความเห็นว่าที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ ได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรทั้งหมดไม่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่างก็มีความสำคัญในการดำเนินงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ตัวเองสำคัญทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ผลการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกอายุพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา อินทรอุดม (2556) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยยังคงมองหางานอื่นที่ตนคิดว่าอยากทำและตรงกับวุฒิการศึกษาที่จบมา ส่วนบุคลากรที่มีอายุมากและทำงานมานานคิดว่าที่ผ่านมามีความมั่นคงในด้านการทำงานแล้ว ทั้งเงินเดือนที่สูงขึ้นประกอบกับโอกาสที่จะเปลี่ยนงานใหม่ก็ยาก ความผูกพันต่อองค์กรจึงต่างกัน

2.3 ผลการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ ฟูพันธ์ (2550) เรื่องศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับใดก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันเพราะ ทุกคนตั้งใจ เต็มใจ และใช้ความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2.4 ผลการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกระยะเวลาปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี แฉ่งละมัย (2550) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติงานตามหน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมายได้ตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมทั้งยังได้ประสบการณ์ในการทำงานมีการยอมรับผลงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันจึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่างรอำเภอกำแพงแสน จังหวัด จันทบุรี โดยพบว่ารายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาด้านการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและนำไปใช้ให้เกิดผลประโยชน์ ผู้วิจัย จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือการวางแผนปฏิบัติงานในการลงพื้นที่
2. ควรมีการเสนอผลงานของบุคลากรที่ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองสำคัญสำหรับองค์กร

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การมีระบบสื่อสารที่ดี รวมถึงการแจ้งข้อมูลข่าวสารบุคลากรอย่างทั่วถึง
2. การเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ นำความรู้ที่นำกลับมาใช้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร

## บรรณานุกรม

- กฤษณา ไททอง. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กอบกิจ สบายยิ่ง. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง  
อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
นโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- กิตติยา อินทรอุดม. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง  
ชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ  
ภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จงดล เหมือนโพธิ์. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงาน  
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 4. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑามาศ วิเวโก. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัด  
จันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ  
ภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาติรี แจ่งละมัย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิตมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัลวานา สะธานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานในโรงแยกก๊าซ  
ธรรมชาติจังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐยานันท์ จินดา. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). พฤติกรรมมององค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.



- ชนันท์ ทะสุใจ. (2547). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ. เข้าถึงได้จาก: <http://www.peoplevalue.co.th>
- ที่ว่ากรอำเภอท่าใหม่. (2558). บัญชีบรรจุกำลังพล. จันทบุรี: ที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.
- นันทนา ผ่องเกล้าช. (2554). ความผูกพันต่อองค์การศึกษาระดับปริญญาตรีของข้าราชการวิทยาลัยการพยาบาล เกื้อการุณย์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจมาศ พูนันท์. (2550). ความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พัชรภรณ์ ศุภมั่งมี. (2548). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภาวิณี แก้วเมือง. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- ละมัย จันท์เขียว. (2553). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลท่ามะเดื่อ อำเภอ บางแก้ว จังหวัดพัทลุง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคนย์ เกษมสำราญ. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัด ชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร พิกุลหอม. (2555). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุนีย์ เวชพราหมณ์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพาณี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล สุขสบาย. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอมือเมือง จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุทัย จันทร์เข้มซ้อย. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอมือเมือง จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- Becker, H. S. (1960). Notes on concept of commitment. **The American Journal of Sociallogy**, 1(66), 32-40.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. **Administrative Science Quarterly**, 19, 533-546.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1950). **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). **Motivation and work behavior**. New York: McGraw-Hill Book.

ภาคผนวก

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

.....  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  แต่ละข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. อายุ

 21-30 31- 40 41-50 51 ปีขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอท่าใหม่

 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นหรือตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงข้อข้อละ 1 คำตอบ

4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร				
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้				
2. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร				
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรได้				
4. ท่านยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กร				
5. ท่านเชื่อมั่นในนโยบายบริหารงานขององค์กร				
ความเกี่ยวข้องกับองค์กร				
1. ท่านทำงานด้วยความซื่อสัตย์เพื่อองค์กรได้อยู่รอด				
2. ท่านพร้อมทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานได้เสมอเพื่อองค์กร				
3. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร				
4. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
5. ท่านเต็มใจที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร				
<b>ความจงรักภักดีในองค์กร</b>				
1. ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรของท่าน				
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
3. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรให้ผู้ฟังในทางที่ดีเสมอ				
4. ท่านปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป				
5. เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในแง่ลบ ท่านจะอธิบายให้เข้าใจ				