

ความผูกพันและความพึงพอใจที่มีต่อองค์กร
ของบุคลากร เทศบาลตำบลบางพระ
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*

The Engagement and the Satisfaction of
Employee towards the Organization of Bangphra
Municipality, Sriracha District, Chonburi Province.

ธีระพงษ์ ภูริปานิก**

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันและความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานบทบาทของบุคลากรเทศบาลกับความผูกพันและความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลบางพระ และเพื่อศึกษาว่า ปัจจัยใดสามารถพยากรณ์ความผูกพันและความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลบางพระได้ดีที่สุด โดยทำการศึกษาจากพนักงานและลูกจ้างเทศบาล จำนวน 150 คน ของเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า

*งานวิจัยดังกล่าวได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ 2552

**อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับจริง ($\bar{x} = 5.36$) ด้านลักษณะงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 4.75$) ด้านบทบาทในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับจริงบางส่วน ($\bar{x} = 4.76$) ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับจริงบางส่วน ($\bar{x} = 4.73$) และด้านความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยบางส่วน ($\bar{x} = 5.04$)

ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลบางพระ พบว่า รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต ลักษณะงาน และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลบางพระ เมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งหมดพร้อมๆ กัน ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลบางพระต่อบุคลากรเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) บทบาทในการปฏิบัติงาน 2) ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต 3) เพศ 4) รายได้ต่อเดือน และ 5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกับความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลบางพระ พบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต ลักษณะงาน และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลบางพระ และเมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งหมดพร้อมๆ กัน ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลบางพระเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ 1) ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต 2) ลักษณะงาน 3) หน่วยงานที่สังกัด ตามลำดับ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จนั้น ต้องอาศัยการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดในทุกระดับ

อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน ที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา การที่องค์กรจะพัฒนาในทุกด้านให้สัมฤทธิ์ผลได้ จำเป็นต้องอาศัยพลังของคนเป็นกำลังสำคัญ คนเป็นทรัพยากรการบริหารประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญมาก หรือเป็นผู้นำเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ของหน่วยงานภาครัฐ มาใช้สำหรับปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และยังเป็นผู้จัดให้มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ดังนั้นคนจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จอันดับแรก คือ ต้องให้คนหรือบุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเสียก่อน และเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว บุคลากรจะเต็มใจทุ่มเทร่างกายแรงใจ ในกาปฏิบัติให้องค์การอย่างเต็มความสามารถ ตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน หรือไม่สามารถทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความร่วมมือ ทุ่มเทร่างกายแรงใจให้แก่องค์กร การบริหารจัดการขององค์กรอาจจะต้องเกิดความล้มเหลวอย่างแน่นอน

จากการศึกษาของ สุกัญญา สุทธิวานิช¹ ได้กล่าวไว้ว่า หากบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคคลนั้นมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ต้องการที่จะทำงานในองค์กร มีความพยายามในการทำงาน มาทำงานด้วยความสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร และทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและจากความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปในองค์กรก็จะนำไปสู่อายุการทำงานที่มากขึ้น ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นไปอีก ซึ่งจากการศึกษาทบทวนงานวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการลาออก และสามารถใช้เป็นตัวแปรในการทำนายการลาออกได้เป็นอย่างดี

¹สุกัญญา สุทธิวานิช, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538).

กรองแก้ว อยู่สุข² กล่าวว่า ถ้าองค์กร "ให้" พนักงานมากขึ้นไปอีก เช่น ช่วยให้เขาทำงานได้สำเร็จเป็นที่ยกย่องนับถือ เจริญในหน้าที่การงาน และตัวองค์กรเองก็เจริญเติบโตซึ่งทำให้พนักงานมีหน้ามีตาด้วย พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรถึงขนาดมีความจงรักภักดี (loyalty) และเกิดความผูกพัน ต้องการที่จะเป็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤติอันเนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ก็จะช่วยกันแก้ปัญหาไม่คิดลาออกไปหางานใหม่

จึงกล่าวได้ว่าคนที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ด้วยความเต็มใจของบุคคลนั่นเอง ซึ่งการที่จะเกิดความเต็มใจความทุ่มเทแรงกายแรงใจ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่างๆ จากองค์กรทั้งในด้านความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนาชื่อเสียง เกียรติยศ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ เมื่อความต้องการของตนได้รับการตอบสนอง เขาก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

เทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในฐานะเป็นองค์กรหนึ่ง ที่มีหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับความผาสุกและความสะดวกสบาย ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวมีข้าราชการเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่ได้กำหนดไว้

แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลบางพระ มีอัตรากำลังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ทำให้เทศบาลต้องพิจารณาบุคคลที่เหมาะสมมาเป็นพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล แต่เนื่องจากพนักงานและลูกจ้างดังกล่าวไม่มีโอกาสก้าวหน้า กล่าวคือ ไม่มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ไม่สามารถนำผลงานที่ปฏิบัติอยู่มาปรับระดับได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานและลูกจ้าง

²กรองแก้ว อยู่สุข, พฤติกรรมองค์กร. (กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542), หน้า 35.

ไม่มีความผูกพันต่อเทศบาล ซึ่งถ้าพนักงานและลูกจ้างลาออกเทศบาล จะต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานและลูกจ้างให้มีความรู้ ความสามารถและเข้าใจในงานใหม่ ซึ่งทำให้การทำงานเกิดภาวะชะงักงัน ขาดคุณภาพและความต่อเนื่องในการทำงานอาจจะส่งผลเสียต่อเทศบาลได้

ดังนั้น เพื่อเป็นการลดปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว เทศบาลตำบล บางพระจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพัน และความพึงพอใจต่อ เทศบาลให้กับพนักงานและลูกจ้าง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัย ไตบ้างที่สามารถพยากรณ์ความผูกพัน และความพึงพอใจของพนักงานและ ลูกจ้างที่มีต่อเทศบาลตำบลบางพระ เพื่อที่จะนำปัจจัยดังกล่าวนี้มา เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจต่อเทศบาล และคง ความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความ อยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบทบาทของบุคลากรเทศบาลกับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลบางพระ
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบทบาทของบุคลากรเทศบาลกับความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลบางพระ
3. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อเทศบาล ตำบลบางพระได้ดีที่สุด
4. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่อเทศบาล ตำบลบางพระได้ดีที่สุด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ความผูกพันต่อองค์กร

- ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อย ที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงตัวและเข้าไปมีความสัมพันธ์กับองค์กรในลักษณะ 3 ประการ คือ

- (1) ความศรัทธาและยอมรับอย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- (2) ความเต็มใจที่จะใช้วิจารณญาณและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์การ
- (3) ความภักดีที่จะทำงานเพื่อองค์การนี้ตลอดไป

- ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและบทบาทของบุคลากรเทศบาล กับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลบางพระ
- ศึกษาปัจจัยใดสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลบางพระได้ดีที่สุด รวมทั้งแยกเป็นรายกลุ่ม

1.2 ความพึงพอใจ

- ความพึงพอใจในงานของบุคลากรเทศบาล ตามแนวคิดของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย
- ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและบทบาทบุคลากรเทศบาลกับความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลบางพระ
- ศึกษาปัจจัยใดสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลบางพระได้ดีที่สุดรวมทั้งแยกเป็นรายกลุ่ม

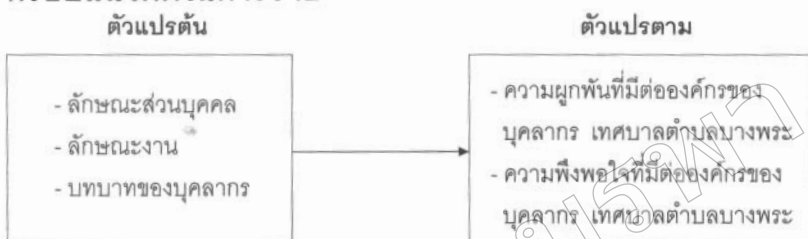
2. ขอบเขตของระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อเทศบาลตำบลบางพระ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม - วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2552

3. ขอบเขตของพื้นที่การศึกษา

ศึกษาเฉพาะเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

จากแนวความคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และความผูกพันและความพึงพอใจขององค์กร รวมทั้งผลงานการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการตั้งสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระ มีสหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลบางพระ
2. ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระ มีสหสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลบางพระ
3. ลักษณะงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระ มีสหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลบางพระ
4. ลักษณะงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระ มีสหสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลบางพระ
5. บทบาทของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระ มีสหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลบางพระ
6. บทบาทของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระ มีสหสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลบางพระ
7. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลบางพระได้ดีที่สุด
8. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลบางพระได้ดีที่สุด

ประชากรในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานและลูกจ้างเทศบาล จำนวน 150 คน ของเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดจากทฤษฎี เอกสารต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบางพระ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นการบรรยายลักษณะ ความต้องการหรือพฤติกรรมที่พนักงานและลูกจ้างเทศบาลปฏิบัติเป็นปกติ

ตอนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นการบรรยายลักษณะ งานในปัจจุบันของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล

ตอนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นการบรรยายความรู้สึก บทบาทของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลทั้งในและนอกสำนักงาน ทั้งต้อง ประสานงานกับทุกหน่วยราชการในพื้นที่ และบทบาทอื่นๆ

ตอนที่ 5 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงความรู้สึก และประสบการณ์ของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลที่มีต่อเทศบาลตำบลบางพระ

ตอนที่ 6 แบบวัดความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงความรู้สึก ด้านต่างๆ ของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลที่มีต่อเทศบาลตำบลบางพระ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยใช้คำจำกัดความหรือนิยามปฏิบัติการตามตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างคำถามต่างๆ ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการจะวัด (validity)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น พร้อมทั้งคำจำกัดความหรือนิยามปฏิบัติการของตัวแปรเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผศ.ดร.สมฤทธิ ยศสมศักดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และว่าที่ ร.ต.ต.เชิดชัย คงวัฒนากุล ปลัดเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เพื่อพิจารณาตรงจลอบว่านิยามและแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีความชัดเจนถูกต้องหรือไม่ รวมทั้งการพิจารณาลำนวนภาษาที่ใช้ในข้อความว่าสอดคล้องกับลักษณะที่ต้องการจะวัดหรือไม่ เพื่อให้เครื่องมือมีความตรงเนื้อหา (content validity)

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนนำไปทดลองใช้ (try-out)

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบความเที่ยง (reliability) ในภาคสนามกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรของการศึกษาที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจริงของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าของผลรวมของความผูกพันและความพึงพอใจเท่ากับ .863

6. แก้ไขแบบสอบถามโดยการปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง จากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานและลูกจ้างเทศบาล ของเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามมาแปลข้อมูลที่ได้เป็นรหัสพร้อมบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลได้กระทำในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 15-20 สิงหาคม พ.ศ. 2552

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ได้รับคำตอบที่สมบูรณ์ ครบตามจำนวนที่ระบุไว้

1.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ

1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

2.1 วิเคราะห์ลักษณะกลุ่มประชากรที่ทำการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบางพระ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ด้วยสถิติความถี่และค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน และลูกจ้างเทศบาล จากแบบสอบถามที่มีการวัดระดับ 7 ระดับ นำมาแปลงเป็นคะแนน (interval scale) ดังนี้

คำตอบ		ค่าคะแนน (interval scale)
ไม่จริงอย่างยิ่ง	หรือ ไม่มีเลย	1
ไม่จริง	หรือ น้อยมาก	2
ไม่จริงบางส่วน	หรือ น้อย	3
ไม่แน่ใจ	หรือ ปานกลาง	4
จริงบางส่วน	หรือ ค่อนข้างมาก	5

จริง	หรือ	มาก	6
จริงอย่างยิ่ง	หรือ	มากที่สุด	7

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันและความพึงพอใจ ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำมาจัดระดับโดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงเท่าๆ กัน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับ		
1.00 – 1.85	ไม่จริงอย่างยิ่ง	หรือ	ไม่มีเลย
1.86 – 2.71	ไม่จริง	หรือ	น้อยมาก
2.72 – 3.57	ไม่จริงบางส่วน	หรือ	น้อย
3.58 – 4.43	ไม่แน่ใจ	หรือ	ปานกลาง
4.44 – 5.29	จริงบางส่วน	หรือ	ค่อนข้างมาก
5.30 – 6.15	จริง	หรือ	มาก
6.16 – 7.00	จริงอย่างยิ่ง	หรือ	มากที่สุด

2.3 ใช้สถิติเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์เพื่ออ้างอิงผลการทดสอบจากกลุ่มตัวอย่างไปยังกลุ่มประชากร ดังนี้

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบทบาทของบุคลากรเทศบาลกับความผูกพัน และความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลบางพระ ด้วยสถิติ t-test สำหรับคุณลักษณะของประชากรที่แบ่งได้ 2 กลุ่ม สถิติ F-test สำหรับคุณลักษณะของประชากรที่แบ่งได้ 3 กลุ่มขึ้นไป รวมทั้งการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือความเชื่อมั่น 95%

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลความผูกพันและความพึงพอใจที่มีต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า

ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับจริง ($\bar{x} = 5.36$)

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับจริง 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 5 ท่านมีความรู้สึกตลอดเวลาที่ท่านต้องทำดีที่สุด ในสิ่งที่ท่านกำลังกระทำอยู่ ($\bar{x} = 5.82$) ประเด็นข้อที่ 4 ในทุกๆ วัน ท่านมีความต้องการอย่างหนึ่งที่ทำงานบางสิ่งบางอย่างที่มีค่าให้สำเร็จลุล่วงไป ($\bar{x} = 5.77$) ประเด็นข้อที่ 7 ท่านทำดีที่สุดเสมอไม่ว่าจะอยู่ตามลำพังหรืออยู่กับบุคคลอื่น ($\bar{x} = 5.65$) และประเด็นข้อที่ 1 ท่านรู้อย่างแน่ชัดว่าท่านมีความต้องการอะไรในชีวิต ($\bar{x} = 5.59$) ตามลำดับ

ส่วนประเด็นที่อยู่ในระดับจริงบางส่วนมี 3 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 โดยทุกๆ ไปท่านมีความต้องการที่จะทำงานอยู่ทุกขณะเวลา ($\bar{x} = 5.26$) ประเด็นข้อที่ 3 บ่อยครั้งมากที่ท่านพบตัวเองว่าทำหรือพูดบางสิ่งเพื่อความยินดีมากกว่าที่จะทำหรือพูดเพื่อมุ่งวัตถุประสงค์บางอย่างของตนเอง ($\bar{x} = 4.91$) และประเด็นข้อที่ 6 ท่านพยายามมากขึ้นเพื่อความพึงพอใจของตนเองมากกว่าเพื่อต้องการความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 3.25$) ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 4.75$)

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น คือ ประเด็นข้อที่ 17 เมื่อพิจารณาโดยทุกๆ ไปแล้ว ท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญและมีศักดิ์ศรีมากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 5.42$)

ส่วนประเด็นที่อยู่ในระดับค่อนข้างมากมี 18 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 8 การได้รับข้อมูลข่าวสารป้อนกลับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ท่านทราบว่า อะไร คือสิ่งที่ต้องกระทำให้ประสบความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 5.06$) ประเด็นข้อที่ 22 งานที่ได้รับมอบหมายนี้โอกาสที่ท่านจะได้รับผิดชอบตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นสุดท้ายมีมากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 5.00$) ประเด็นข้อที่ 11 การได้รับข้อมูลข่าวสารป้อนกลับในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ท่านทราบว่า

ท่านปฏิบัติงานไปได้ดีหรือไม่ดีอย่างไร ($\bar{x} = 4.95$) ประเด็นข้อที่ 7 การได้รับข้อมูลข่าวสารป้อนกลับในการปฏิบัติงาน จากสถานที่ทำงาน เพื่อให้ท่านทราบว่า อะไร คือ สิ่งที่ต้องกระทำให้ประสบความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.89$) ประเด็นข้อที่ 13 กิจกรรมที่ท่านต้องดำเนินงานในหน้าที่ มีสิ่งต่างๆ ที่ต้องทำมากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 4.89$) ประเด็นข้อที่ 19 โอกาสที่งานของท่านจะมีผลกระทบหรือมีส่วนช่วยเหลืองานในหน้าที่ของเพื่อนพนักงานและลูกจ้างด้วยกันมีมากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 4.88$) ประเด็นข้อที่ 21 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท่านต้องรับผิดชอบทั้งกระบวนการ ตั้งแต่ต้นจนจบโดยมีผลงานที่ทำปรากฏเป็นชิ้นเป็นอัน และมองเห็นได้เด่นชัดมากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 4.85$) ประเด็นข้อที่ 1 ในการปฏิบัติงานของท่านเอง ท่านมีอิสระที่จะทำด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 4.83$) ประเด็นข้อที่ 16 กิจกรรมต่างๆ ของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ทำทลายความสามารถของท่านมากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 4.82$) ประเด็นข้อที่ 6 โดยลักษณะงานที่ท่านทำอยู่นี้ โอกาสที่ท่านจะทราบได้ด้วยตนเองว่าผลงานที่ท่านทำไปนั้นดีหรือไม่ดีมีมากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 4.79$) ประเด็นข้อที่ 3 เสรีภาพที่ท่านจะกระทำในสิ่งที่ต้องการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานมีมากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 4.74$) ประเด็นข้อที่ 15 งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเรียนรู้ทักษะและเทคนิคการทำงานใหม่ๆ มีมากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 4.74$) ประเด็นข้อที่ 10 การได้รับข้อมูลข่าวสารป้อนกลับในการปฏิบัติงาน จากสถานที่ทำงาน เพื่อให้ท่านทราบว่า ท่านปฏิบัติงานไปได้ดีหรือไม่ดีอย่างไร ($\bar{x} = 4.70$) ประเด็นข้อที่ 9 การได้รับข้อมูลข่าวสารป้อนกลับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน เพื่อให้ท่านทราบว่า อะไร คือ สิ่งที่ต้องกระทำให้ประสบความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.68$) ประเด็นข้อที่ 12 การได้รับข้อมูลข่าวสารป้อนกลับในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน เพื่อให้ท่านทราบว่า ท่านปฏิบัติงานไปได้ดีหรือไม่ดีอย่างไร ($\bar{x} = 4.65$) ประเด็นข้อที่ 14 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ โอกาสที่ท่านจะทำงานในหลายสิ่งหลายอย่างที่ใช้วิธีการและความสามารถที่แตกต่างกันมีมากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 4.53$) ประเด็นข้อที่ 2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ท่านมีโอกาสในการที่จะคิดและทำอย่างเป็นอิสระมากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 4.52$) และประเด็นข้อที่ 18 งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นที่มากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 4.51$) ตามลำดับ

ด้านบทบาทในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับจริงบางส่วน ($\bar{x} = 4.76$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับจริง 3 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 12 ท่านทราบดีว่าอะไรบ้างคือสิ่งที่ท่านต้องดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{x} = 5.65$) ประเด็นข้อที่ 11 ท่านทราบดีว่าท่านได้แบ่งเวลาของตัวเองอย่างเหมาะสม ทั้งการปฏิบัติงานในและนอกสำนักงาน ($\bar{x} = 5.30$) และประเด็นข้อที่ 14 กิจกรรมใดๆ ที่ท่านต้องกระทำตามอำนาจหน้าที่มักจะมีคำสั่งหรือแนวทางที่อธิบายไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 5.28$) ตามลำดับ

ส่วนประเด็นที่อยู่ในระดับจริงบางส่วนมี 7 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 13 ท่านทราบอย่างถูกต้องว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะคาดหวังจากท่านได้ ($\bar{x} = 5.19$) ประเด็นข้อที่ 10 ท่านมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กระจ่างชัดเกี่ยวกับงานของท่าน ($\bar{x} = 5.13$) ประเด็นข้อที่ 1 ท่านต้องทำงานตามระบบและวิธีการเดิม ซึ่งอันที่จริงสามารถกระทำโดยวิธีการอื่นที่แตกต่างไปจากเดิมได้ ($\bar{x} = 4.87$) ประเด็นข้อที่ 4 ท่านทำงานร่วมกับสมาชิก 2 คน หรือมากกว่า และบางครั้งมาจากหลายหน่วยงานในพื้นที่ซึ่งพวกเขาเหล่านั้นแต่ละคนก็มีวิธีการทำงานที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ($\bar{x} = 4.85$) ประเด็นข้อที่ 3 บางครั้งท่านจำเป็นต้องทำงานที่ขัดกับนโยบายและกฎระเบียบของหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานหรือการบริการประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{x} = 4.72$) ประเด็นข้อที่ 9 ท่านรู้สึกแน่ใจว่าท่านมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามบทบาทมากน้อยเท่าไร ในการปฏิบัติงานรับผิดชอบระดับตำบล หมู่บ้าน ($\bar{x} = 4.53$) และประเด็นข้อที่ 5 ท่านมักได้รับคำร้องขอที่ขัดแย้งกันจากเพื่อนร่วมงาน 2 คน หรือมากกว่าซึ่งแต่ละคนก็คาดหวังว่าท่านคงปฏิบัติตามคำร้องขอนั้นๆ ของพวกเขา ($\bar{x} = 4.48$) ตามลำดับ

และประเด็นที่อยู่ในระดับไม่แน่ใจมี 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานหรือโครงการโดยปราศจากกำลังคนที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.40$) ประเด็นข้อที่ 6 การกระทำต่างๆ ของท่านในการปฏิบัติงานมักจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลหนึ่งแต่ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ($\bar{x} = 4.31$) ประเด็น

ข้อที่ 8 ท่านต้องปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในกิจกรรมบางอย่างที่ไม่จำเป็น และนำเบื้อหน่าย ($\bar{X} = 4.09$) และประเด็นข้อที่ 7 ท่านได้รับการมอบหมาย งานจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงาน โดยปราศจากยานพาหนะเครื่องมือและ วัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอที่จะดำเนินงานนั้นๆ ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับจริงบางส่วน ($\bar{X} = 4.73$)

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับจริง 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 6 ท่านรู้สึกภาค ภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 5.57$) ประเด็นข้อที่ 10 ท่านยินดีเป็นที่สุดที่เลือกทำงานกับองค์กรนี้มากกว่า องค์กรอื่นๆ ในตอนที่ท่านเริ่มเข้าทำงานใหม่ๆ ($\bar{X} = 5.50$) ประเด็นข้อที่ 4 ท่านจะยอมรับงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กร นี้ไปเรื่อยๆ ($\bar{X} = 5.47$) และประเด็นข้อที่ 14 ($\bar{X} = 5.38$)

ส่วนประเด็นที่อยู่ในระดับจริงบางส่วนมี 6 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียง ลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 8 องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจ ที่แท้จริงให้กับท่านดีที่สุดโดยวิถีทางของการทำงาน ($\bar{X} = 5.29$) ประเด็น ข้อที่ 13 ท่านถือว่าอนาคตขององค์กรนี้มีความหมายต่อชีวิตของท่านมาก ($\bar{X} = 5.23$) ประเด็นข้อที่ 2 ท่านมักจะพูดจาโน้มน้าวเพื่อนฝูงให้เห็นว่า องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่เหมาะสมที่จะร่วมทำงานด้วย ($\bar{X} = 5.23$) ประเด็นข้อที่ 1 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่มากกว่าปกติ เพื่อจะช่วยให้้องค์การนี้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 5.19$) ประเด็นข้อที่ 7 ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดีเช่นเดียวกับตราบเท่าที่ ชนิดของงานคล้ายคลึงกัน ($\bar{X} = 5.14$) และประเด็นข้อที่ 5 ท่านพบว่า ค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรคล้ายคลึงกันมาก ($\bar{X} = 4.76$)

ประเด็นที่อยู่ในระดับไม่แน่ใจมี 3 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้ น้อยมาก ($\bar{X} = 4.31$) ประเด็นข้อที่ 12 บ่อยครั้งที่ท่านพบว่ามันเป็นเรื่องยาก ที่จะเห็นพ้องกับนโยบายขององค์กรในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับตัวพนักงาน เจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 4.26$) และประเด็นข้อที่ 11 ท่านคงจะไม่ได้อะไรมากนัก จากการที่ยังคงอยู่กับองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่มีกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.77$)

ประเด็นที่อยู่ในระดับไม่จริงบางส่วนมี 1 ประเด็น คือ ประเด็นข้อที่ 9 การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมปัจจุบันของท่านก็เพียงพอที่จะเป็นเหตุให้ท่านออกจากองค์กรนี้ ($\bar{x} = 3.55$) และประเด็นที่อยู่ในระดับไม่จริงมี 1 ประเด็น คือ ประเด็นข้อที่ 15 ท่านคิดผิดจริงๆ ที่ตัดสินใจมาทำงานกับองค์กรนี้ ($\bar{x} = 3.77$)

ด้านความพึงพอใจที่มีต่อองค์การของบุคลากร โดยภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านต่างๆ ต่อเทศบาลตำบลนางพระ อยู่ในระดับเห็นด้วยบางส่วน ($\bar{x} = 5.04$)

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วย 15 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 39 ท่านมีความเป็นกันเองกันเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 5.83$) ประเด็นข้อที่ 10 ท่านรู้สึกภูมิใจและรักในวิชาชีพของท่าน ($\bar{x} = 5.75$) ประเด็นข้อที่ 2 ท่านมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x} = 5.69$) ประเด็นข้อที่ 16 ท่านพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{x} = 5.65$) ประเด็นข้อที่ 18 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จทันตามกำหนดเวลา ($\bar{x} = 5.54$) ประเด็นข้อที่ 38 ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานกันเป็นทีม ($\bar{x} = 5.51$) ประเด็นข้อที่ 1 ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานต่างๆ ในหน่วยงานท่านลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{x} = 5.51$) ประเด็นข้อที่ 40 ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ จากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 5.47$) ประเด็นข้อที่ 22 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรมและศึกษาต่อ ($\bar{x} = 5.47$) ประเด็นข้อที่ 33 ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาของท่านเป็นอย่างดีผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาของท่านเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 5.35$) ประเด็นข้อที่ 24 ในหน่วยงานของท่านการพิจารณาคัดเลือกให้ผู้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเป็นไปด้วยความยุติธรรม ($\bar{x} = 5.34$) ประเด็นข้อที่ 32 ท่านมีโอกาสปรึกษาหารือปัญหากับผู้บังคับบัญชาได้ ($\bar{x} = 5.34$) ประเด็นข้อที่ 3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหเฉพาะหน้า ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 5.32$) ประเด็นข้อที่ 34 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 5.32$) และประเด็นข้อที่ 23 ในหน่วยงานของท่านการพิจารณาได้รับอนุญาตให้ศึกษาต่อเป็นไปด้วยความยุติธรรม ($\bar{x} = 5.30$)

ส่วนประเด็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยบางส่วนมี 31 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 36 สัมพันธภาพของทุกคนในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{x} = 5.27$) ประเด็นข้อที่ 12 ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 5.20$) ประเด็นข้อที่ 30 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานแต่ละครั้งมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ($\bar{x} = 5.17$) ประเด็นข้อที่ 19 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ ($\bar{x} = 5.17$) ประเด็นข้อที่ 17 เมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาท่านจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ($\bar{x} = 5.17$) ประเด็นข้อที่ 37 ท่านไม่มีปัญหาขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 5.15$) ประเด็นข้อที่ 15 ท่านรู้สึกพอใจที่ทำงานตามระดับความรู้ความสามารถที่ศึกษามา ($\bar{x} = 5.11$) ประเด็นข้อที่ 8 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชนว่าท่านประกอบอาชีพที่มีเกียรติ ($\bar{x} = 5.10$) ประเด็นข้อที่ 9 ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 5.09$) ประเด็นข้อที่ 29 ท่านได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 5.08$) ประเด็นข้อที่ 35 ผู้บังคับบัญชามีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x} = 5.07$) ประเด็นข้อที่ 11 ท่านมีอิสระเต็มที่ที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{x} = 5.05$)

ประเด็นข้อที่ 41 ในหน่วยงานมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอ ($\bar{x} = 5.02$) ประเด็นข้อที่ 43 ในหน่วยงานได้จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 5.02$) ประเด็นข้อที่ 27 ท่านพอใจต่อระเบียบการปฏิบัติงานต่างๆ ของหน่วยงาน ($\bar{x} = 5.01$) ประเด็นข้อที่ 26 ท่านพอใจในการบริหารงานในหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.99$) ประเด็นข้อที่ 6 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.99$) ประเด็นข้อที่ 46 ท่านพอใจกับการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ($\bar{x} = 4.99$) ประเด็นข้อที่ 7 ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดีตราบเท่าที่ชนิดของงานคล้ายคลึงกัน ($\bar{x} = 4.90$) ประเด็นข้อที่ 5 เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x} = 4.84$) ประเด็นข้อที่ 4 ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x} = 4.80$) ประเด็นข้อที่ 31 ท่านได้รับนิเทศจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.78$) ประเด็นข้อที่ 13 งานในหน้าที่รับผิดชอบของท่าน มีปริมาณไม่มากเกินไป ($\bar{x} = 4.78$) ประเด็นข้อที่ 21 ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{x} = 4.77$) ประเด็นข้อที่ 25 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงานของท่านอย่างยุติธรรม ($\bar{x} = 4.69$) ประเด็นข้อที่ 47 รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่านที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{x} = 4.64$) ประเด็นข้อที่ 42 อาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปของหน่วยงานช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{x} = 4.61$) ประเด็นข้อที่ 48 รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\bar{x} = 4.60$) ประเด็นข้อที่ 45 ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยขณะปฏิบัติงานอยู่ที่หน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{x} = 4.59$) ประเด็นข้อที่ 60 ท่านพอใจกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนของเทศบาล ($\bar{x} = 4.55$) และประเด็นข้อที่ 20 ท่านรู้สึกพอใจที่ต้องทำงานนอกเวลาราชการ ($\bar{x} = 4.49$)

และประเด็นที่อยู่ในระดับไม่แน่ใจมี 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 28 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายในหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.42$) ประเด็นข้อที่ 14 งานในหน้าที่ของท่านไม่ต้องใช้ความสามารถในระดับสูงกว่านี้ ($\bar{x} = 4.34$) ประเด็นข้อที่ 49 รายได้จากเงินเดือนของท่านเพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ ($\bar{x} = 4.16$) และประเด็นข้อที่ 44 การคิดห้องพักสำหรับเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.05$)

ส่วนการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลบางพระ พบว่า รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต ส่วนลักษณะงาน และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลบางพระ

และเมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งหมดพร้อมๆ กัน ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลบางพระ สามารถสรุปดังตารางต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.	Beta ²	t	Sig.
บทบาทในการปฏิบัติงาน	.506	.071	.565	7.155	.00
ระดับการศึกษา	-.068	.025	-.165	-2.712	.008
ลักษณะงาน	.156	.075	.163	2.071	.040

F=43.837, R=.695, R²=.472, Constant 1.800

และได้สมการถดถอยเป็น ความผูกพันของบุคลากร = 1.800 + .506 บทบาทในการปฏิบัติงาน + -.068ระดับการศึกษา + .156ลักษณะงาน

จากตารางด้านบน พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ คือ บทบาทในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และลักษณะงาน โดยค่าสหสัมพันธ์พหุมิติเท่ากับ .695 และสัมประสิทธิ์การกำหนด (R²) มีค่าเท่ากับ .472 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ 47.2 ร้อยละ

เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญในการพยากรณ์ พบว่า บทบาทในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญมากที่สุด (Beta = .565) รองลงมาคือ ลักษณะงาน (Beta = .163) และระดับการศึกษา (Beta = -.165) ตามลำดับ

ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกับความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลบางพระ พบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต ส่วนลักษณะงาน และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อเทศบาลตำบลบางพระ

และเมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งหมดพร้อมๆ กัน ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลบางพระ สามารถสรุปดังตารางต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.	Beta ²	t	Sig.
ลักษณะงาน	.424	.009	.370	4.294	.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.126	.046	.182	2.757	.007
บทบาทในการปฏิบัติงาน	.259	.092	.241	2.806	.006
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	-.117	.054	-.144	-2.174	.031

F=23.204, R=.631, R²=.381, Constant 1.579

และได้สมการถดถอยเป็น ความพึงพอใจของบุคลากร = 1.579 + .424ลักษณะงาน + .126 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน + .259 บทบาทในการปฏิบัติงาน - .117ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน จากตารางด้านบน พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความพึงพอใจของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ คือ ลักษณะงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บทบาทในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยค่าสหสัมพันธ์พหุมิตีค่าเท่ากับ .631 และสัมประสิทธิ์การกำหนด (R²) มีค่าเท่ากับ .381 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ 38.1 ร้อยละ

เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญในการพยากรณ์ พบว่า ลักษณะงาน มีความสำคัญมากที่สุด (Beta = .370) รองลงมาคือ บทบาทในการปฏิบัติงาน (Beta = .241) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Beta = .182) และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน (Beta = -.144) ตามลำดับ

บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย, 2535.

กิติมา ปรีดีดีลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์, 2529.

กุลธน ธนาพงศธร. การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528.

กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

จำแรง ฤทธิ์เรือง. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรศึกษารดับปริญญาตรีพนักงานตำแหน่งช่างเทคนิค บริษัท อีที (ประเทศไทย) จำกัด." วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

ติน ปรัชญพฤทธิ. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช. 2527.
เทพนม เมืองแมน และดวง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

เทศบาลตำบลบางพระ. แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางพระ ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2549-2551) ชลบุรี: สำนักงานเทศบาลตำบลบางพระ, 2549.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2540.

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

ประหยัด หงษ์ทองคำ. การพัฒนาประเทศโดยกระบวนการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

พัชรี ปัญญาเลิศศรีธธา. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

พิทยา บวรวัฒนา. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, 2541.

ภรณ์ กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอเอส พรินติ้งเฮาส์, 2529.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, 2530.

ลิขิต ธีรเวคิน. การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.

สมิต สันนุกร. การต้อนรับและบริหารที่เป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: สายธาร, 2546.

สร้อยตระกูล (ติยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

สุนีย์ เวชพรหมณี. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย." นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.

สุภาภรณ์ ใจสีทธากุล. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษากับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลของภาครัฐ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

- อนุรัตน์ อนันทนาธร. การประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายของเทศบาล
ตำบลบางพระ. รายงานการวิจัย. ชลบุรี: ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- ____. ความพึงพอใจและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาล
ตำบลบางพระ. รายงานการวิจัย. ชลบุรี: ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.