

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลของปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 6 ผลสรุป ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	68	27.2
หญิง	182	72.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 และเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	43	17.2
31-40 ปี	120	48.0
41-50 ปี	69	27.6
51-60 ปี	18	7.2
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมา อายุ 41-50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	79	31.6
สมรส	141	56.4
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	30	12.0
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองโดยส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสแล้ว จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	87	34.8
ปริญญาตรี	122	48.8
สูงกว่าปริญญาตรี	41	16.4
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	7	2.8
1-5 ปี	48	19.2
6-10 ปี	96	38.4
10 ปีขึ้นไป	99	39.6
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ปฏิบัติงานมาแล้ว 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาปฏิบัติงานมาแล้ว 6-10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 ปฏิบัติงานมาแล้ว 1-5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และปฏิบัติงานมาแล้วน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	140	56.0
ลูกจ้างประจำ	20	8.0
ลูกจ้างชั่วคราว	90	36.0
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 และลูกจ้างประจำ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	87	34.8
10,000-20,000 บาท	128	51.2
20,001-30,000 บาท	28	11.2
30,001-40,000 บาท	7	2.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมา อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ทั้งนี้ผู้ศึกษา ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายความว่า เห็นด้วยมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ความสำเร็จของการทำงาน	3.19	0.598	มาก
2. การยอมรับนับถือ	2.97	0.619	มาก
3. ลักษณะงาน	3.02	0.647	มาก
4. ความรับผิดชอบ	2.64	0.687	มาก
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.63	0.761	มาก
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	2.83	0.652	มาก
รวม	2.88	0.661	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.88$) โดยประเด็นความสำเร็จของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.19$) รองลงมาลักษณะงาน ($\bar{X}=3.02$) การยอมรับนับถือ ($\bar{X}=2.97$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X}=2.83$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=2.64$) และความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=2.63$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จของการทำงาน

ความสำเร็จของการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน	3.29	.571	มาก
2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.43	.543	มาก
3. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ทำทนายทำให้กระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.06	.653	มาก
4. การรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจและยอมรับการปฏิบัติงาน	2.89	.630	มาก
5. การรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จจากการทำงานของท่าน	3.30	.591	มาก
รวม	3.19	0.598	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จของการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.19$) โดยประเด็นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.43$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจและยอมรับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.89$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	2.75	.618	มาก
2. การที่ปฏิบัติงานได้ผลดีเพื่อนร่วมงานในหน่วยของจะให้การยอมรับและชมเชยท่าน	2.76	.605	มาก
3. ความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานที่ทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานประสบผลสำเร็จ	2.92	.565	มาก
4. ความรู้สึกว่าคุณมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการปฏิบัติงานที่เทศบาล	3.18	.661	มาก
5. ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลฯ	3.24	.647	มาก
รวม	2.97	0.619	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.97$) โดยประเด็นความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.24$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=2.75$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	3.10	.600	มาก
2. ความพึงพอใจงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	3.16	.572	มาก
3. ลักษณะงานมีลักษณะท้าทายความสามารถ	3.05	.599	มาก
4. ความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ	3.20	.610	มาก
5. เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับการแจ้งผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกครั้ง	2.58	.852	มาก
รวม	3.02	0.647	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.02$) โดยประเด็นความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.20$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับการแจ้งผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกครั้ง ($\bar{X}=2.58$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. การมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้เอง	2.74	.663	มาก
2. การได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ	2.77	.623	มาก
3. การได้รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	2.68	.707	มาก
4. ในการทำงานของท่าน มีโอกาสได้เสนอสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในงานเสมอ	2.54	.723	มาก
5. การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	2.49	.718	น้อย
รวม	2.64	0.687	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.64$) โดยประเด็นการได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=2.77$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{X}=2.49$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. การได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง	2.34	.792	น้อย
2. หน่วยงานให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ตลอดเวลา	2.68	.724	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่	2.66	.688	มาก
4. ลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลัก แก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดี	3.05	.737	มาก
5. การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม	2.42	.866	น้อย
รวม	2.63	0.761	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.63$) โดยประเด็นลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.05$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}=2.34$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาทำให้การสนับสนุนแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดี	2.66	.760	มาก
2. การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.91	.584	มาก
3. การได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.00	.503	มาก
4. ท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้อย่างเปิดเผย	2.98	.594	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยสอนงาน และให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านเสมอ	2.60	.821	มาก
รวม	2.83	0.652	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.83$) โดยประเด็นการได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.00$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยสอนงาน และให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านเสมอ ($\bar{X}=2.60$)

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ผู้ศึกษา ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองออกเป็นด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์การ และด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์การ

ทั้งนี้ผู้ศึกษา ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายความว่า เห็นด้วยมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์การ	2.96	1.001	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์การ	3.22	0.590	มาก
3. ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์การ	3.11	0.658	มาก
รวม	3.10	0.750	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.10$) โดยประเด็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.22$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์การ ($\bar{X}=2.96$)

มีข้อสังเกตว่าด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์การมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.001 แสดงว่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะกระจาย

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร

ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	3.40	2.036	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าเป้าหมายของท่านกับเป้าหมายของหน่วยงาน มีความสอดคล้องกัน	2.85	.695	มาก
3. ค่านิยมของหน่วยงาน ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	2.84	.714	มาก
4. ท่านเห็นว่ากฎ ระเบียบที่หน่วยงานกำหนด สามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือได้เป็นอย่างดี	2.67	.770	มาก
5. ลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันของท่าน สามารถเป็นหลัก ประกันให้กับครอบครัวได้	3.05	.792	มาก
รวม	2.96	1.001	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.96$) โดยประเด็นท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.40$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านเห็นว่ากฎ ระเบียบที่หน่วยงานกำหนด สามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=2.67$)

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่ 1 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.036 แสดงว่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะกระจาย

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์การ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	3.37	.568	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของหน่วยงานคือปัญหาของท่าน	2.95	.693	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน	3.31	.544	มากที่สุด
4. ท่านไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือความรับผิดชอบ	3.24	.534	มาก
5. ท่านจะพร้อมจะอยู่ต่อเพื่อทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะถึงเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม	3.22	.609	มาก
รวม	3.22	0.590	มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.22$) โดยประเด็นเมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.37$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านรู้สึกว่าปัญหาของหน่วยงานคือปัญหาของท่าน ($\bar{X}=2.95$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร

ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ท่านคิดว่าอนาคตขององค์กรเปรียบเหมือนอนาคตของท่าน	3.11	.671	มาก
2. ถ้าองค์กรต้องการความช่วยเหลือท่านเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ	3.26	.553	มากที่สุด
3. ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่	3.26	.551	มากที่สุด
4. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป	2.86	.780	มาก
5. การทำงานอยู่ที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป	3.04	.735	มาก
รวม	3.11	0.658	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.11$) โดยประเด็นท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ และถ้าองค์กรต้องการความช่วยเหลือท่านเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.26$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป ($\bar{X}=2.86$)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์การ	3.01	0.90	2.95	0.53	.647	.518
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้้องค์การ	3.20	0.45	3.23	0.47	-4.28	.669
ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์การ	3.14	0.57	3.09	0.49	.561	.576
รวม	3.11	0.51	3.09	0.43	.390	.697

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความศรัทธาและ เชื่อมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.805	3	.268	.634	.594
	ภายในกลุ่ม	104.082	246	.423		
	รวม	104.887	249			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.389	3	.130	.602	.614
	ภายในกลุ่ม	52.974	246	.215		
	รวม	53.363	249			
ด้านความจงรักภักดีและ เสียสละต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.467	3	.489	1.877	.134
	ภายในกลุ่ม	64.063	246	.260		
	รวม	65.530	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.585	3	.195	.956	.414
	ภายในกลุ่ม	50.229	246	.204		
	รวม	50.815	249			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความศรัทธาและ เชื่อมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.402	2	.201	.475	.622
	ภายในกลุ่ม	104.485	247	.423		
	รวม	104.887	249			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.561	2	.280	1.311	.271
	ภายในกลุ่ม	52.802	247	.214		
	รวม	53.363	249			
ด้านความจงรักภักดีและ เสียสละต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.716	2	.358	1.364	.258
	ภายในกลุ่ม	64.814	247	.262		
	รวม	65.530	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.431	2	.216	1.057	.349
	ภายในกลุ่ม	50.384	247	.204		
	รวม	50.815	249			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความศรัทธาและ เชื่อมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.507	2	.253	.600	.550
	ภายในกลุ่ม	104.380	247	.423		
	รวม	104.887	249			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.235	2	.618	2.927	.055
	ภายในกลุ่ม	52.127	247	.211		
	รวม	53.363	249			
ด้านความจงรักภักดีและ เสียสละต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.647	2	.324	1.232	.294
	ภายในกลุ่ม	64.883	247	.263		
	รวม	65.530	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.214	2	.107	.522	.594
	ภายในกลุ่ม	50.601	247	.205		
	รวม	50.815	249			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความศรัทธาและ เชื่อมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.026	3	.009	.020	.996
	ภายในกลุ่ม	104.861	246	.426		
	รวม	104.887	249			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.648	3	.216	1.009	.390
	ภายในกลุ่ม	52.714	246	.214		
	รวม	53.363	249			
ด้านความจงรักภักดีและ เสียสละต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.262	3	.087	.330	.804
	ภายในกลุ่ม	65.267	246	.265		
	รวม	65.530	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.221	3	.074	.358	.783
	ภายในกลุ่ม	50.594	246	.206		
	รวม	50.815	249			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความศรัทธาและ เชื่อมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.193	2	.597	1.421	.243
	ภายในกลุ่ม	103.693	247	.420		
	รวม	104.887	249			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.881	2	.441	2.074	.128
	ภายในกลุ่ม	52.481	247	.212		
	รวม	53.363	249			
ด้านความจงรักภักดีและ เสียสละต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.666	2	.333	1.268	.283
	ภายในกลุ่ม	64.864	247	.263		
	รวม	65.530	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.737	2	.368	1.817	.165
	ภายในกลุ่ม	50.078	247	.203		
	รวม	50.815	249			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความศรัทธาและ เชื่อมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.690	3	.230	.543	.653
	ภายในกลุ่ม	104.196	246	.424		
	รวม	104.887	249			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.715	3	.905	4.395	.005*
	ภายในกลุ่ม	50.648	246	.206		
	รวม	53.363	249			
ด้านความจงรักภักดีและ เสียสละต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.371	3	.457	1.753	.157
	ภายในกลุ่ม	64.159	246	.261		
	รวม	65.530	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.833	3	.278	1.367	.253
	ภายในกลุ่ม	49.981	246	.203		
	รวม	50.815	249			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท
	\bar{X}	3.16	3.22	3.24	3.80
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.16	-	.06712	.07939	.64368*
10,001-20,000 บาท	3.22		-	.01228	.27656*
20,001-30,000 บาท	3.24			-	.56429*
30,001-40,000 บาท	3.80				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาทมีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร แตกต่างจากพนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ผลของปัจจัยเชิงจิตต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.27 ปัจจัยมีความสำคัญเชิงสัมพันธ์ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ตัวแปรอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	P
ความสำเร็จของการทำงาน	.599**	.000
การยอมรับนับถือ	.648**	.000
ลักษณะงาน	.636**	.000
ความรับผิดชอบ	.527**	.000
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.520**	.000
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	.496**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 27 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อให้ทราบปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผู้ศึกษาจึงศึกษาต่อด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise)

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้ตัวแปรอิสระในการพยากรณ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ปัจจัย	B	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	.598		3.866	.000
การยอมรับนับถือ	.265	.265	4.065	.000
ลักษณะงาน	.249	.265	4.277	.000
ความสำเร็จของการทำงาน	.215	.210	3.542	.000
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.103	.139	2.555	.011

R=.733 R²=.538 Standard Error of the Estimate=.309 F=71.260

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ความสำเร็จของการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่า R² พบว่า ค่า F เท่ากับ 71.260 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน สามารถอธิบายความแปรปรวน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R² เท่ากับ 0.538 ทำนายได้ร้อยละ 53.8 ซึ่งสามารถเขียนให้อยู่ในรูปของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เท่ากับ .598ค่าคงที่ + .265 การยอมรับนับถือ + .249 ลักษณะงาน +.215 ความสำเร็จของการทำงาน + .103 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.265 หน่วย

ปัจจัยด้านลักษณะงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.249 หน่วย

ปัจจัยด้านความสำเร็จของการทำงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.215 หน่วย

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.103 หน่วย

ตอนที่ 6 ผลสรุป ข้อเสนอแนะ

จากการที่ผู้ศึกษาได้กำหนดคำถามปลายเปิดไว้ในแบบสอบถาม ผู้ศึกษาจึงขอสรุปผลการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.29 จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะ ในภาพรวม

ประเด็น	จำนวนข้อเสนอ
ด้านความสำเร็จของการทำงาน	35
ด้านการยอมรับนับถือ	25
ด้านลักษณะงาน	24
ด้านความรับผิดชอบ	24
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	35
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	24
รวม	186

จากตารางที่ 4.29 สรุปได้ว่า มีจำนวนข้อเสนอแนะรวม 186 ข้อเสนอแนะ โดยข้อเสนอแนะที่มากที่สุดคือด้านความสำเร็จของการทำงาน จำนวน 35 ข้อ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 25 ข้อ

ตารางที่ 4.30 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จของการทำงาน

ด้านความสำเร็จของการทำงาน	จำนวน
1. จัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่พนักงานในด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติงาน	4
2. การสร้างจิตสำนึกให้รักองค์กรหน่วยงาน ความสามัคคี ทำงานเป็นทีม	9
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทุกส่วนงานอย่างเท่าเทียมกัน	2
4. ควรมีความยุติธรรม ซื่อสัตย์	2
5. รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมสู่สาธารณชน	1
6. สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ให้รางวัล ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	7
7. ประชุม พบปะ มอบนโยบาย	1
8. กล่าวชมเชย	2
9. ให้ความไว้วางใจต่อพนักงานในการทำงาน	1
10. นึกถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักในการทำงาน	1
11. ผู้บริหารควรแนะนำงาน สนับสนุน พร้อมช่วยแก้ไขปัญหา	3
12. การประสานงานในหน่วยงาน	1
13. ตรงต่อเวลา ทัศนคติเป็นบวก มีความอดทน	1
รวม	35

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสำเร็จของการทำงานรวม 35 ข้อเสนอ โดยในประเด็นการสร้างจิตสำนึกให้รักองค์กรหน่วยงาน ความสามัคคี ทำงานเป็นทีม มากที่สุดจำนวน 9 ข้อเสนอ รองลงมาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ให้รางวัล ส่งเสริมคุณภาพชีวิตจำนวน 7 ข้อเสนอ และจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่พนักงานในด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติงานจำนวน 4 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.31 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน
1. ควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ และทุกประเภท	1
2. ควรให้เกิดอิทธิสัมพันธ์กันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน	7
3. ควรยกย่องเชิดชูผู้กระทำความดีให้กับหน่วยงาน	1
4. ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี	3
5. ต้องการให้มีการสับเปลี่ยนงาน หมุนเวียนงาน	1
6. ไม่ควรเลือกปฏิบัติ	2
7. พนักงานควรมีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ	1
8. ทำงานแบบบูรณาการ	1
9. ไม่ควรก้าวก้าวยการปฏิบัติงาน	1
10. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ	3
11. เปิดรับคำติ และคำชม	1
12. บังคับใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	3
รวม	25

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับนับถือรวม 25 ข้อเสนอ โดยในประเด็นควรให้เกิดอิทธิสัมพันธ์กันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน มากที่สุด จำนวน 7 ข้อเสนอ รองลงมา ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี, ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และบังคับใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ในปริมาณเท่ากัน จำนวน 3 ข้อเสนอ และไม่ควรเลือกปฏิบัติ จำนวน 2 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.32 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	จำนวน
1. สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน	3
2. สนับสนุนอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	1
3. มอบหมายงานให้มีความเท่าเทียมกัน	4
4. ลักษณะงานควรตรวจสอบได้	1
5. มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัด ความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคล	7
6. พึงพอใจ ภาคภูมิใจกับงานของตนเอง	4
7. ประเมินผลและชี้แจงผลการประเมินให้แก่บุคลากร	1
8. นโยบายการปฏิบัติงานชัดเจน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน	3
รวม	24

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เสนอแนะ
แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน รวม 24 ข้อเสนอ โดยใน
ประเด็นมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัด ความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคล มากที่สุด
จำนวน 7 ข้อเสนอ รองลงมามอบหมายงานให้มีความเท่าเทียมกัน และพึงพอใจ ภาคภูมิใจกับงาน
ของตนเอง จำนวน 4 ข้อเสนอ และสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน และนโยบายการปฏิบัติงานชัดเจน
แบ่งหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน จำนวน 3 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.33 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน
1. ควรมอบหมายให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคล	5
2. แบ่งความรับผิดชอบชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	5
3. สร้างจิตสำนึกในหน้าที่	5
4. รับผิดชอบงานของตนเองให้เต็มที่	8
5. พัฒนามาตรฐานการทำงาน	1
รวม	24

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรับผิดชอบ รวม 24 ข้อเสนอ โดยในประเด็นรับผิดชอบงานของตนเองให้เต็มที่มากที่สุด จำนวน 8 ข้อเสนอ รองลงมา ควรมอบหมายให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคล, แบ่งความรับผิดชอบชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ มีผู้แสดงความคิดเห็นเท่า ๆ กัน จำนวน 5 ข้อเสนอ และพัฒนามาตรฐานการทำงาน จำนวน 1 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.34 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	จำนวน
1. ควรมีสวัสดิการ การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	12
2. สนับสนุนความก้าวหน้าของพนักงาน	9
3. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (การเรียน การฝึกอบรม ฯลฯ)	8
4. พัฒนาตนเอง	3
5. สนับสนุนให้มีการบรรจุลูกจ้างให้เป็นข้าราชการ	2
6. ควรมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน	1
รวม	35

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงานรวม 35 ข้อเสนอ โดยในประเด็นควรมีสวัสดิการ การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน อย่างเป็นทางการมากที่สุด จำนวน 12 ข้อเสนอ รองลงมา สนับสนุนความก้าวหน้าของพนักงาน จำนวน 9 ข้อเสนอ และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (การเรียน การฝึกอบรม ฯลฯ) จำนวน 8 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.35 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	จำนวน
1. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร (สัมมนา ประชุม จัดงาน เล่นกีฬา)	18
2. จัดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงาน ผู้บริหาร	3
3. พัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำ	1
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผู้บริหาร และพนักงาน	1
รวม	23

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรวม 23 ข้อเสนอ โดยในประเด็นควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร (สัมมนา ประชุม จัดงาน เล่นกีฬา) มากที่สุด จำนวน 18 ข้อเสนอ จัดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงาน ผู้บริหาร จำนวน 3 ข้อเสนอ และพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำ และประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผู้บริหาร และพนักงาน จำนวน 1 ข้อเสนอ