



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น

The Satisfaction of Government Officers with the Administration in Sub-district Administrative Organizations in Phu Pha Marn District, Khon Kaen Province

นเรศ ชมจันทร์¹ และ ทักษวัฒน์ เหล่าสุวรรณ²

Naret Chomchan¹ and Thatchawat Laosuwan²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ **ประการแรก** เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น **ประการที่สอง** เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบล และ **ประการที่สาม** เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น วิธีดำเนินการศึกษาผู้ศึกษากำหนดการศึกษาจากประชากร คือ ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอม องค์การบริหารส่วนตำบลนาผาย องค์การบริหารส่วนตำบลภูพาน องค์การบริหารส่วนตำบลวังสวาบ จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคง ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ข้าราชการที่มีเพศ ระดับการศึกษา และสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีอายุ ส่วนงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

3. ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น ดังนี้ ควรปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความทันสมัย และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต เครื่องมือ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² ศศ.ด. (สังคมวิทยา) อาจารย์ วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รับต้นฉบับ 22 พฤศจิกายน 2554 รับลงพิมพ์ 28 ธันวาคม 2554



สำรวจงานก่อสร้าง เป็นต้น ควรปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และสะดวกสบาย เช่น ปรับปรุงขนาดของอาคารให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร เป็นต้น ควรมอบหมายงานตามสายการบังคับบัญชา และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งควรส่งเสริมการสร้างสามัคคีภายในองค์กร เช่น จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ การจัดกิจกรรมให้บุคลากรในองค์กรได้กระทำร่วมกัน เป็นต้น และควรที่จะส่งเสริมและสร้างความความยุติธรรมในองค์กร เช่น การกำหนดแนวทางและมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร เป็นต้น

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ องค์การบริหารส่วนตำบล

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to survey the satisfaction of government officers with the administration in sub-district administrative organizations in Phu Pha Marn District, Khon Kaen Province, compare the level of the satisfaction regarding gender, age, educational background, work position, work experience and workplace, and find the suggestions for the efficient work performance. The sample subjects were 52 government officers from Huay Muang Sub-District Administrative Organization, Non Khom Sub-District Administrative Organization, Na Fai Sub-District Administrative Organization, Phu Pa Marn Sub-District Administrative Organization, and Wang Sawab Sub-District Administrative Organization. The research instrument was a rating-scale questionnaire. The data were analyzed by computer program. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The research finding showed that the average level of the government officer with the administration was moderate. The three high-rate-levels of the administration were work security, success of work and professional progression respectively. The four moderate-rate-levels of the administration were relationship of the officers, work condition, policies and administration and salary respectively.

The finding indicated that the satisfaction of the government officers with the administration regarding gender, educational background, and work position was not different. Whereas, the satisfaction of the government officers with the administration regarding age, work experience and workplace was different.

Regarding the suggestions, they are concluded that the equipment should be new and suitable for work such as computer, internet network and equipment for construction survey. The workplace should be clean and convenient for the officers. The officers should be put in the right job, or work position. Entertainment activities should be organized for the harmony of officers. The justice should be done for all colleagues in the organization.

Keyword : Satisfaction, Sub-district Administrative Organizations

บทนำ

ในการบริหารงานของหน่วยงาน องค์กร และสถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานนั้น ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานทรัพยากรในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง อย่างไรก็ตาม “คน” ยังเป็นปัจจัยระดับแนวหน้าที่ทำให้ความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี, 2541 : 2) จะเห็นได้ว่าในองค์กรใด ๆ ก็ตาม การจะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้ต้องประกอบด้วยเงื่อนไข และองค์ประกอบ 2 ประการ คือระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจสูง (อนุสรณ์ ทองสำราญ, 2541 : 6) ทั้ง 2 องค์ประกอบนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทุกองค์กรในส่วนของระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพปัจจัยภายในที่ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นผู้จัดกระบวนการต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ไม่ยากนักหากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ดีพอแต่ในส่วนของการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่มากนัก เพราะความต้องการของบุคลากรแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันตามสภาพของบุคคลนั้นๆ แต่ในขณะเดียวกันความก้าวหน้า หรือ การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จสูงสุดก็มาจากประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรนอกจากนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วยองค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลงอันเนื่องมาจากการขาดงานลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยอีกด้วยแต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน ซึ่งถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่จะทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติ

งานสูงจะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงานทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดีหรือรัก มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร (เสรี สุขสาร, 2551 : 2)

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นตาม “พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537” เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น การให้บริการประชาชน การพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก การรักษาความสะอาดทางน้ำ ทางดิน ที่สาธารณะ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มครอบครัวและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทหน้าที่และความสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นอย่างดีเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรัฐจึงได้กำหนดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานส่วนตำบลซึ่งมีฐานะเป็นข้าราชการประจำ มีหน้าที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงจัดให้บริการเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนจึงกล่าวได้ว่าพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามภารกิจและหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชน

ดังนั้น ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ ว่าปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดซึ่งองค์ประกอบที่จะทำให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน



มีหลายองค์ประกอบ เช่น ความเข้าใจในระบบการบริหารงาน และนโยบายของผู้บริหารองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ความเสี่ยงในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นต้น ปัจจุบันได้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบข้อบังคับแนวทางปฏิบัติรวมถึงโครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมที่มีเพียงหน่วยงานละ 3 คน คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง และหัวหน้าส่วนโยธา หลายครั้งโดยมีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นความเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสาเหตุให้พนักงานส่วนตำบล เกิดความสับสนความไม่เข้าใจตรงกันและเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางและนโยบายใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจนส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยลงจึงจำเป็นต้องหาวิธีการบริหารส่วนตำบลต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลรวมถึงการสร้างควมพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมความก้าวหน้า ลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เป็นต้น หากพนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจในทางบวกเพียงโดยอ้อมมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลต่อประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและยอมส่งผลสนองตอบความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพเพียงนั้นจนสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จที่วางไว้

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เสนอต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารองค์กร อันจะทำให้ผู้สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรอื่นๆ ในองค์กรต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด สายการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดขอนแก่น

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดขอนแก่น ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (ปรสรงค์ สุริยชนากาส และคณะ, 2547 : 131-132) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริกเฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) (กนก ทิพรส, 2552 : 211) โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ 7 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านความสำเร็จในงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคงในงานที่ทำ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอม องค์การบริหารส่วนตำบลกุฉินารายณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลนาผาย และองค์การบริหารส่วนตำบลวังสวาบ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือน มกราคม - เดือน เมษายน 2554

4. ตัวแปรที่ศึกษา

- 4.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนงานที่สังกัด สายการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

- 4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต



อำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ และด้านความมั่นคงในงานที่ทำ

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ข้าราชการสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น ระหว่างเดือน มกราคม-เมษายน 2554 จำนวนทั้งสิ้น 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดค่าเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ข้าราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำบันทึกขออนุญาตผู้บังคับบัญชาของผู้ศึกษาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้และทำการแจกแบบสอบถามให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามพร้อมนัดหมายวันเวลาที่เก็บแบบสอบถาม

การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำกับข้อมูล

หลังการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 การตรวจสอบข้อมูลเพื่อตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของ การตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การลงรหัสเป็นการแปรข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ให้เป็นสัญลักษณ์ตัวเลขที่กำหนดขึ้นแทนตัวแปรต่าง ๆ ที่ทำการศึกษาโดยเริ่มจากการเตรียมคู่มือลงรหัสเพื่อกำหนดสัญลักษณ์ตัวเลขจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาทำการลงรหัสให้กับข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ประสิทธิภาพในการทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ความถี่ และร้อยละ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ และคำนวณ ค่าร้อยละ

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 35 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ใช้มาตราวัดแบบ ลิเคอร์ท (Likert's scale) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

คะแนนความพึงพอใจจะเสนอเป็นรายด้าน และภาพรวม เพื่อจัดระดับต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดระดับค่าเฉลี่ย ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการกำหนดความกว้างของอันตรภาคชั้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 10) ดังนี้

- 1.00-1.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.51-2.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 2.51-3.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.51-4.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก



4.51 - 5.00 หมายถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
2.3 ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้การจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้และนับจำนวนของคำตอบในแต่ละหมวดหมู่

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคงด้านความสำเร็จในงาน และ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับและมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก่อกุล ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

1.2 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ

1.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

1.4 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ

1.5 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ

1.6 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก่อกุล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

1.7 ความมั่นคงในงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงานและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ปรากฏผลดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี และ 36-45 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.2.1 ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี และ 36-45 ปี

2.2.2 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี และ 36-45 ปี มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี และ 46-55 ปี

2.2.4 ด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก่อกุลและด้านความมั่นคงข้าราชการทุกกลุ่มอายุมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดขอนแก่นมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.3.1 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านความสำเร็จในงานข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี



2.3.2 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรและด้านความมั่นคง ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

2.3.3 ด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ข้าราชการทุกระดับการศึกษามีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด พบว่า โดยรวม ข้าราชการสังกัดส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการทุกส่วนงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.4.1 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านความมั่นคง ข้าราชการสังกัดส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการทุกส่วนงาน

2.4.2 ด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการสังกัดส่วนการคลังและส่วนโยธา มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการสังกัดสำนักปลัดส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและสังกัดส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

2.4.3 ด้านความสำเร็จในงาน ข้าราชการสังกัดส่วนการคลังและส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และสังกัดส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการสังกัดสำนักปลัด

2.5 จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ข้าราชการสายปฏิบัติและสายบริหารมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสายปฏิบัติและสายบริหารมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

2.6 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 6 - 10 ปี และ 11-15 ปี มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 1 - 5 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.6.1 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และ ด้านความสำเร็จในงาน ข้าราชการที่มีประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 6-10 ปี และ 11-15 ปี มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 1-5 ปี

2.6.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 11-15 ปี มีระดับ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 1-5 ปีและ 6-10 ปี

2.6.3 ด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านความมั่นคง ข้าราชการทุกกลุ่มประสบการณ์มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.7 จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า โดยรวม ข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 4 แห่ง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.7.1 ด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงและองค์การบริหารส่วนตำบลวังสวาบ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอม องค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย และองค์การบริหารส่วนตำบลภูพาน

2.7.2 ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอม และองค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูพาน และองค์การบริหารส่วนตำบลวังสวาบ

2.7.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงมีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เหลือ

2.7.4 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรและด้านความสำเร็จในงาน ข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูพาน มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอม องค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย และองค์การบริหารส่วนตำบล



วังสวาบ 2.7.5 ด้านความมั่นคงข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย องค์การบริหารส่วนตำบลภูผาม่าน และองค์การบริหารส่วนตำบลวังสวาบ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอม

2.7.6 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 5 แห่ง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกวนหมื่น จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามในหัวข้อต่าง ๆ จำนวน 8 หัวข้อ เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากสุดไปหาความถี่น้อยสุดคือ

3.1 ควรปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความทันสมัย และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ระบบอินเตอร์เน็ตเครื่องมือสำนักงานก่อสร้าง เป็นต้น

3.2 ควรปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และสะดวกสบาย เช่น ปรับปรุงขนาดของอาคารให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่ตั้งสำนักงาน เป็นต้น

3.3 ควรมอบหมายงานตามสายการบังคับบัญชา และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

3.4 ควรส่งเสริมการสร้างสามัคคีภายในองค์กร เช่น จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ การจัดกิจกรรมให้บุคลากรในองค์กรได้กระทำความร่วมมือกันจัดอบรมร่วมกันเกี่ยวกับความสามัคคีภายในองค์กร เป็นต้น

3.5 ควรที่จะส่งเสริมละสร้างความความยุติธรรมในองค์กร เช่น การกำหนดแนวทางและมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร

3.6 ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน นโยบายภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุมประจำเดือนการได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็น เป็นต้น

3.7 ควรปรับปรุงระบบการจัดการเอกสารภายในองค์กร

3.8 ควรปรับปรุงประสิทธิภาพในการประสานงานภายในองค์กร เช่น การจัดฝึกอบรมให้ความรู้ เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกวนหมื่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เป็นเพราะว่างานราชการถือว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงตลอดจนการคมนาคมมีความสะดวกขึ้นทำให้สามารถเดินทางมาปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย อีกทั้งส่วนกลางยังกำกับดูแลการปฏิบัติงานข้าราชการท้องถิ่นจึงรู้สึกว่างานที่ทำได้มีความมั่นคงส่วนการที่ผู้บริหารท้องถิ่นให้ข้าราชการท้องถิ่นได้ใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์อิสระในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ข้าราชการจึงมีความมุ่งมั่นในการทำงานเมื่อปฏิบัติงานที่ได้สำเร็จก็จะเกิดความภาคภูมิใจและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายให้บุคลากรของท้องถิ่นได้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้งบประมาณของท้องถิ่นเองข้าราชการจึงรู้สึกว่าได้มีโอกาสที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น และ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้านอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรขาดการประกอบกิจกรรมและพบปะสังสรรค์กันทำให้ความความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานมีน้อยสถานที่ทำงานมีความคับแคบเนื่องจากบุคลากรมีจำนวนมากขึ้นเอกสารที่ต้องจัดเก็บมากขึ้นแต่อาคารที่ทำการมีขนาดเท่าเดิมอีกทั้งข้อจำกัดในด้านงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและทันสมัยส่วนนโยบายและการบริหารงานนั้นเนื่องจากผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งจึงอาจไม่เข้าใจหลักการบริหารที่ดี เช่น การจัดลำดับขั้นบังคับบัญชาการสั่งการตามสายการบังคับบัญชาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทำให้กำหนดนโยบายการบริหารงานไม่ถูกต้องจนเกิดความไม่โปร่งใสในการบริหารงาน และ จากผลของการกระจายอำนาจทำให้ภารกิจของท้องถิ่นมีมากขึ้นงานที่ต้องทำมากขึ้น ภาระความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้สึกว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบันยังน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ สอดคล้องกับ กันตยา เพิ่มผล (2541 : 15) ที่กล่าวว่า งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจ ยังมีตัวแปรอื่นมากมาย

ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์
สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัลแม้ว่างานจะเป็นปัจจัยแรก
ที่ทำให้บุคลากรเข้าสู่องค์กรแต่ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้อง
ที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
ทัศนคติที่มีต่องานและต้องวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญในการ
ทำงานสภาพแวดล้อมต่างๆ เสียก่อนจึงจะทำให้เกิดความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ
การทำงานที่สูงสุดจนนำไปสู่ความสำเร็จสูงสุดขององค์กร เช่น
บุคลากรมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
เกื้อหนุนน้อยที่สุดซึ่งอาจเกิดจากอัตราค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นใน
ปัจจุบันผู้บริหารก็อาจแก้ไขโดยการเพิ่มสวัสดิการ เช่น การจัด
รถรับส่งเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เป็นต้น

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการ
ศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ประสิทธิภาพในการทำงาน และองค์การ
บริหารส่วนตำบลข้อค้นพบสามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสังคมไทยใน
ปัจจุบันให้สิทธิความเท่าเทียมกันของบุคคลไม่แบ่งเพศหญิง
หรือเพศชาย มีการยอมรับสิทธิของสตรีมากขึ้น ทำให้เพศหญิง
สามารถปฏิบัติหน้าที่ในสภาพและลักษณะงานที่คล้าย ๆ กัน
หรืองานแบบเดียวกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ
เท่าเทียมเพศชายทำให้เพศไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี จะมี
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง
26-35 ปี และระหว่าง 36-45 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีอายุ
ระหว่าง 46-55 ปี ถือว่าเป็นวัยใกล้เกษียณการทำงานและมี
ประสบการณ์มากกว่าจึงมีความต้องการที่แตกต่างออกไป

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะว่า
ข้าราชการส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับ
ปริญญาตรีทำให้ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความพึง
พอใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ส่วนงานที่สังกัด พบว่า ระดับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าส่วนงานที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ใน
ระดับสูง คือ ส่วนโยธา และ ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ซึ่งเป็นส่วนที่มีบุคลากรน้อยทำให้สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง
มากกว่าส่วนอื่นๆ ซึ่งมีบุคลากรมากไม่สามารถดูแลได้
อย่างทั่วถึงจึงเกิดปัญหาในการบริหารงานได้ง่าย

2.5 สายการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานอาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานมีการแบ่งงาน
ตามอำนาจหน้าที่และสายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนภายใต้
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมือนกันจึงเกิดการมี
ปฏิสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับทำให้มีระดับ
ความรู้รัก ความต้องการและความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

2.6 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ที่
มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี และ 11-15 ปี
มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ระหว่าง 1-5 ปี อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติ
งานในองค์กรน้อยยังไม่เข้าใจถึงบทบาทขององค์กร รวมถึง
การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้ดีเท่ากับผู้ที่
มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ซึ่ง
สอดคล้องกับ ชาญฤทธิ์ ชัยพิสุทธิ์สกุล (2546 : 108) ที่กล่าวว่า
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา
สถานภาพการสมรส รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบ
ว่าระดับความพึงพอใจโดยรวม และแต่ละองค์ประกอบที่มี อายุ
และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนองค์ประกอบ เพศ รายได้ ภูมิการศึกษา
และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานโดยรวม และในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

3. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูพาน จังหวัด
ขอนแก่น จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า
มีเพียงองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงที่ข้าราชการในสังกัด
มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพ
ในการบริหารงานองค์กรของผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
สูง จึงสามารถสร้างความพึงพอใจให้ข้าราชการในสังกัดได้ ซึ่ง



สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 279-281) กล่าวว่า ใน การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่หน่วยงานต้องการนั้นความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงานถือว่าเป็น ส่วนสำคัญในความสำเร็จนี้เพราะถ้าบุคคลมีความพึงพอใจใน การทำงานแล้วย่อมจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ สำเร็จลุล่วงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสิ่งที่เป็นองค์ประกอบที่จะก่อ ให้เกิดความพึงพอใจนั้น อาจมีปัจจัยกำหนดความพึงพอใจใน การทำงานแต่ละงานไม่เหมือนกันกล่าวคือ บุคคลมีความพึง พพอใจในสิ่งต่างๆ ไม่เหมือนกันและไม่เท่ากัน ความแตกต่าง ส่วนบุคคลในทุกๆ ด้านอาจเป็นตัวกำหนดปัจจัยที่แตกต่างกัน ได้แก่โดยทั่วไปแล้วปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ ความ มั่นคง โอกาสก้าวหน้า ความสนใจของงาน ความน่าดึงดูดใจ ของหัวหน้างานองค์กร และฝ่ายบริหาร เนื้อหาเฉพาะของงาน การบังคับบัญชา ค่าจ้าง ความหมายทางสังคมของงาน สภาพ การทำงาน การสื่อสาร ชั่วโมงการทำงาน ความยากง่ายของงาน ผลได้ต่าง ๆ จากการทำงาน

4. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะข้าราชการในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากความถี่ที่เสนอแนะในทาง ตรงกันข้ามการเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการ บริหารภายในองค์กรที่ค่อนข้างน้อย อาจเป็นเพราะว่าบุคลากร ไม่เห็นว่าตนเองไม่เป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารและหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล ควรนำไป พิจารณากำหนดแผนงาน การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของท้องถิ่นต่อไป
2. ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการโดยนำหลักการบริหารจัดการบ้าน เมืองที่ดีเข้ามาใช้เพื่อให้องค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายพร้อมความ สำเร็จในงานอีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนใน พื้นที่ต่อไป
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ก่อกวนในการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือนค่าตอบแทน

และสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความรู้สึกรักในงาน และรู้สึกมีความสุขกับงาน

4. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับตำแหน่ง และปรับปรุงสถานที่ ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมสะดวกสบาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 3.
- ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2535). **การศึกษาความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานช่าง**. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐา กริทธิบุญ. (2550). **การศึกษาความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- ทองใบ สุดชาติ. (2543). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2523). "ภาวะผู้นำ," ใน **หลักและระบบ ราชการ หน่วยที่ 10**. 50-55. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรรณู ละมูลจิตต์. (2546). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด สุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม : สถาบัน ราชภัฏนครปฐม.
- อัศยาพร สุวรรณภู. (2541). **ความพึงพอใจของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.