

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สุกัญญา แสนพันธ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2565

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สุกัญญา แสนพันธ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติงานค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เสนอโดย
นางสาวสุกัญญา แสนพันธ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ

พรภักดิ์ เดชพล

.....คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณนิภา เดชพล)

วันที่ ๑๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชววรรณ วิงวอน)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลีย์ พวงเพชร)



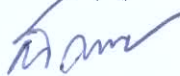
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรยุทธ ทองคำ)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา แจ่งสว่าง)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี พวงเพชร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย
ชื่อนักศึกษา	สุกัญญา แสนพันธ์
สาขาวิชา	การจัดการ
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี และ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 237 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเมื่อนำไปทดลองใช้ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.982 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านสถานะของบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และ ด้านเงินเดือน ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เมื่อจำแนกตามเพศ ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกอายุ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตาจากคณาจารย์และคณะบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี พวงเพ็ชร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพจน์ จุลสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา พยุงสิน อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และนายฐิติพงศ์ ศักดิ์ชัยสมบูรณ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เจ้าของโรงงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ ตำรา ที่ผู้วิจัยใช้อ้างอิงของทุกท่าน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวและเพื่อนๆ ของผู้วิจัยที่คอยสนับสนุนพร้อมให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จจนถึงทุกวันนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ได้ศึกษาต่อไป

สุกัญญา แสนพันธ์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความรู้เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	11
อาณาเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี.....	11
องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น (อปท.).....	12
ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	12
อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	13
ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	14
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	15
การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	26
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	26
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	28
ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	29
ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	32
องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี.....	37
ด้านเงินเดือน.....	37

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	40
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	42
ด้านสถานะของบุคคล.....	43
ด้านนโยบายและการบริหาร.....	44
ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค.....	46
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	48
ด้านความสำเร็จในงาน.....	49
ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ.....	50
ด้านความรับผิดชอบต่องาน.....	51
ด้านความก้าวหน้าในงาน.....	53
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	54
ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต.....	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
งานวิจัยในประเทศ.....	56
งานวิจัยต่างประเทศ.....	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	65
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล.....	66
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	118
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	118
สมมติฐานการวิจัย.....	118
วิธีดำเนินการวิจัย.....	119
สรุปผลการวิจัย.....	122
อภิปรายผล.....	126
ข้อเสนอแนะ.....	131
 บรรณานุกรม.....	 135
 ภาคผนวก.....	 142
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	143
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	152
ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	154
 ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	 158

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของพนักงาน.....	64
ตาราง 2	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	73
ตาราง 3	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านเงินเดือน.....	75
ตาราง 4	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	76
ตาราง 5	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	77
ตาราง 6	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ อินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสถานะของบุคคล.....	78
ตาราง 7	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านนโยบายและการบริหาร.....	78
ตาราง 8	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ อินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทาง เทคนิค.....	79
ตาราง 9	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ อินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน....	80
ตาราง 10	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในงาน.....	81
ตาราง 11	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภอ อินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ.....	82
ตาราง 12	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบต่องาน.....	83
ตาราง 13	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้าในงาน.....	84
ตาราง 14	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน.....	85

		หน้า
ตาราง 15	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต.....	86
ตาราง 16	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านภาพรวม.....	87
ตาราง 17	ผลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ.....	88
ตาราง 18	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ.....	89
ตาราง 19	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	91
ตาราง 20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค จำแนกตามอายุ.....	91
ตาราง 21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ.....	92
ตาราง 22	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	92
ตาราง 23	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	95
ตาราง 24	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค จำแนกตามระดับการศึกษา.....	95

ตาราง 25	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	96
ตาราง 26	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต จำแนกตามระดับการศึกษา.....	96
ตาราง 27	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามประเภทของพนักงาน.....	97
ตาราง 28	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านภาพรวม จำแนกตามประเภทของพนักงาน.....	99
ตาราง 29	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน.....	99
ตาราง 30	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน.....	100
ตาราง 31	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสถานะของบุคคล จำแนกตามประเภทของพนักงาน.....	100
ตาราง 32	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามประเภทของพนักงาน.....	101
ตาราง 33	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค จำแนกตามประเภทของพนักงาน.....	101

ตาราง 54	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	116
ตาราง 55	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	116

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสภาพปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการแข่งขัน ด้านสังคม และด้านการเมือง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สภาวะการณ์ดังกล่าวเป็นผลให้ศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขยายขอบเขตและมีการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญหน้าที่หนึ่งของผู้บริหาร เนื่องจากในองค์กรทั่วไปมักต้องเผชิญกับปัญหาเกี่ยวกับคนหลายประการ เช่น การจ้างพนักงานที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การปฏิบัติงานของพนักงานขาดประสิทธิภาพ อัตราการลาออกของพนักงานสูง พนักงานบางคนคิดว่าตนได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม และไม่ได้รับความเสมอภาคเมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่น หรือพบว่าสภาพการทำงานและบรรยากาศในองค์กรไม่มีความปลอดภัยเพียงพอ รวมทั้งไม่เป็นที่สนใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น (กุลชลี พวงเพ็ชร์, 2558, หน้า 1)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น มีผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่จะทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานสูงจะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงานทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร (นเรศ ชมจันทร์, 2555, หน้า 1)

การกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นการปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างแท้จริง ดังนั้นการเข้ามามีส่วนทางการเมืองของประชาชนจึงเป็นกิจกรรมทางการเมืองที่สำคัญสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจที่ต้องการให้ประชาชนของท้องถิ่นได้มีการปกครองตนเอง โดยรัฐบาลต้องให้ความสำคัญแก่ท้องถิ่นตามหลักของการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของ ประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการทำงานกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะการกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง ให้เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายในทุกองค์กร (ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์, 2561, หน้า 183)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยมีภารกิจและหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และการจัดการระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองเป็นการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของชุมชนระดับตำบล โดยใช้แผนพัฒนาเครื่องมือ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 ปี แผนดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีทั้งสิ้น 11 แห่ง คือ เทศบาลตำบลอินทร์บุรี เทศบาลตำบลทับยา องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตาล องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน องค์การบริหารส่วนตำบลชี่น้ำร้าย องค์การบริหารส่วนตำบลทองเอน องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ชัย องค์การบริหารส่วนตำบลจักรวาล มีบุคลากรทั้งสิ้น 580 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภออินทร์บุรี, 2563, หน้า 8) และจากการสัมภาษณ์ นายเอนก พิศแพว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เกี่ยวกับสภาพปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า การทำงานยังขาดความรับผิดชอบ ไม่มีความกระตือรือร้น ประสิทธิภาพการทำงานลดลง บางครั้งก่อให้เกิดความหนักใจกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบเรื่องนั้น ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากนิสัยส่วนตัว แต่อีกส่วนหนึ่งอาจมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือบางครั้งอาจไม่มีขวัญกำลังใจ ทำงานไปโดยไม่มี ความคาดหวัง พฤติกรรมที่ต่างกันมีความคิดที่ต่างกัน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง และมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน หรือคิดลาออกจากงาน ผู้บริหารต้องมีกระบวนการในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกรู้สีกว่าองค์กรให้ผลตอบแทน สวัสดิการที่น่าพอใจ ก็ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย จึงเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นจึงต้องสร้างปัจจัยเพื่อจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความยินดีเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้น และมีความทุ่มเทมีความพยายามในการทำงาน อุทิศตนให้กับองค์กรยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในการสร้างความผูกพันให้กับองค์กรต่อไป พร้อมกับการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เอนก พิศแพว, 2563)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงและวางแผนด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรของคณะผู้บริหาร ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและส่วนรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาและหาแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
2. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้รับเสนอต่อผู้บริหารของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบในการวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ได้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วยเทศบาล จำนวน 2 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 แห่ง รวม 11 แห่ง ดังนี้ (กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี)

1.1	เทศบาลตำบลอินทร์บุรี	ประชากรทั้งสิ้น	จำนวน	107คน
1.2	เทศบาลตำบลทับยา	ประชากรทั้งสิ้น	จำนวน	83 คน
1.3	องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี	ประชากรทั้งสิ้น	จำนวน	52 คน
1.4	องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม	ประชากรทั้งสิ้น	จำนวน	48 คน
1.5	องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตาล	ประชากรทั้งสิ้น	จำนวน	43 คน

1.6	องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก	ประชากรทั้งสิ้น	จำนวน 51 คน
1.7	องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน	ประชากรทั้งสิ้น	จำนวน 38 คน
1.8	องค์การบริหารส่วนตำบลชีน้ำร้าย	ประชากรทั้งสิ้น	จำนวน 37 คน
1.9	องค์การบริหารส่วนตำบลทองเอน	ประชากรทั้งสิ้น	จำนวน 69 คน
1.10	องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ชัย	ประชากรทั้งสิ้น	จำนวน 22 คน
1.11	องค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย	ประชากรทั้งสิ้น	จำนวน 30 คน
	รวมประชากรทั้งสิ้น	จำนวน 580	คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (พินิตสุภาธรรมประมวล, 2562, หน้า 82) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 237 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified sampling) ตามสัดส่วนของประเภทพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 40 ปี
- 3) 41 – 50 ปี
- 4) มากกว่า 50 ปี

3.1.3 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 ประเภทของพนักงาน

- 1) ข้าราชการ
- 2) พนักงานจ้าง

3) ลูกจ้างทั่วไป

3.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) น้อยกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000 – 15,000 บาท
- 3) 15,001 – 20,000 บาท
- 4) มากกว่า 20,000 บาท

3.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ในด้านต่างๆ ดังนี้

3.2.1 ด้านเงินเดือน

3.2.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

3.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2.4 ด้านสถานะของบุคคล

3.2.5 ด้านนโยบายและการบริหาร

3.2.6 ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค

3.2.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.2.8 ด้านความสำเร็จในงาน

3.2.9 ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ

3.2.10 ด้านความรับผิดชอบต่องาน

3.2.11 ด้านความก้าวหน้าในงาน

3.2.12 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.2.13 ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร โดยถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงาน จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ในที่นี้หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ตามทฤษฎีของเฮอริสเบอร์ก ได้แก่

1.1 ด้านเงินเดือน

1.2 ความมั่นคงในการทำงาน

1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.4 สถานะของบุคคล

- 1.5 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 1.6 ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค
- 1.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.8 ด้านความสำเร็จในงาน
- 1.9 ด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ
- 1.10 ด้านความรับผิดชอบต่องาน
- 1.11 ด้านความก้าวหน้าในงาน
- 1.12 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.13 ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต

2. บุคลากร หมายถึง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ พนักงาน พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

3. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันสัมพันธ์กับค่าครองชีพ การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่างๆ ในหน่วยงาน วิธีพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการเป็นไปอย่างยุติธรรม และความยุติธรรมในการเลื่อนเงินเดือน

4. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นของ พนักงานที่เกิดจากเสถียรภาพในการทำงาน ผลตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการสังคมที่ได้รับองค์กรที่สังกัดอยู่ ซึ่งทำให้พนักงานสามารถดำรงชีพได้อย่างปกติสุข

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การจัดวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอในหน่วยงาน สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบายเหมาะสมกับสภาพอากาศทุกฤดูกาล ความสะดวกและปลอดภัยของสถานที่ตั้งทำงาน การประสานงานภายในหน่วยงานดำเนินไปอย่างราบรื่น

6. สถานะของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานแล้วทำให้มีเกียรติและศักดิ์ศรี ภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของตน ได้รับโอกาสสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กร และพอใจกับการทำงานในสถานที่ที่ตนทำอยู่

7. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความต้องการ การมอบหมายงานให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติโดยพิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ ความสามารถเป็นหลัก การเปิดโอกาสให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การชี้แจงเป้าหมายวัตถุประสงค์ นโยบาย ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน

8. คุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค หมายถึง การที่หัวหน้างานให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือในงานที่บุคลากรเกิดปัญหาในงานที่ปฏิบัติ รวมถึงหัวหน้างานก็ควรมีความรู้ความสามารถในการที่จะช่วยแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วย

9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานต่อกัน ความรักและความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน โอกาสในการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในหน่วยงานการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และการให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา

10. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติภาระหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติ ตลอดจนแก้ไขปัญหามากมาย ทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

11. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อน และเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน

12. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง งานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหรือพันธะผูกพันที่จะต้องมีการปฏิบัติ เพื่อให้งานนั้นๆ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ซึ่งความรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสม และได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

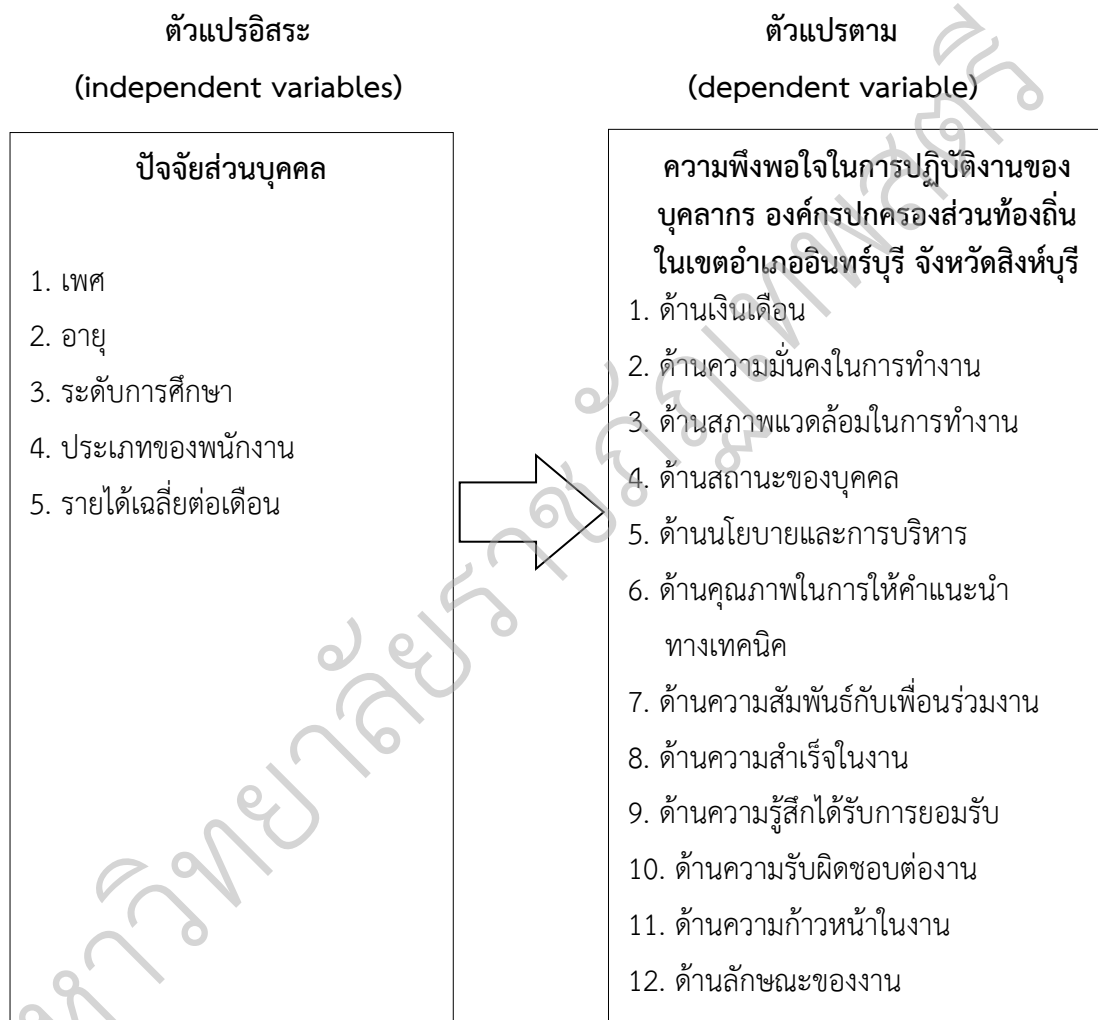
13. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะและวิชาชีพของตน ดังนั้นจึงหมายถึงการที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิ่งใหม่ๆ ในการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของตน

14. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ประเภทงานหรือชนิดของงานที่รับผิดชอบ วิธีปฏิบัติ ตลอดจนปริมาณงาน คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และงานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

15. ความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต หมายถึง การที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสเข้ารับการอบรม ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถของตน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก (ฐาปนา ฉื่นไพศาล, 2559, หน้า 10-11) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประเภทของพนักงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ได้รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุน และเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 1.1 อาณาเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
 - 1.2 องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น (อปท.)
 - 1.3 ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 1.4 อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 1.5 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 1.6 โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 1.7 การปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
 - 3.1 ด้านเงินเดือน
 - 3.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
 - 3.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.4 ด้านสถานะของบุคคล
 - 3.5 ด้านนโยบายและการบริหาร
 - 3.6 ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค
 - 3.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 3.8 ด้านความสำเร็จในงาน
 - 3.9 ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ
 - 3.10 ด้านความรับผิดชอบต่องาน
 - 3.11 ด้านความก้าวหน้าในงาน

- 3.12 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 3.13 ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต
- 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความรู้เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. อาณาเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

อำเภออินทร์บุรี เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดสิงห์บุรี ตั้งอยู่บริเวณที่ราบกลุ่มภาคกลาง ประมาณเส้นรุ้งที่ 14 และประมาณเส้นแวงที่ 100 องศาตะวันออก อยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดสิงห์บุรี ระยะทางประมาณ 17 กิโลเมตร ขนาดอำเภออินทร์บุรี มีพื้นที่ประมาณ 320 ตารางเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้ (สำนักงานท้องถิ่นอำเภออินทร์บุรี, 2563, หน้า 3)

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอสรรพยา (จังหวัดชัยนาท) และอำเภอตากลี (จังหวัดนครสวรรค์)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอบ้านหมี่ (จังหวัดลพบุรี)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองสิงห์บุรีและอำเภอบางระจัน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอสรรคบุรี (จังหวัดชัยนาท)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 แห่ง ดังนี้ (สำนักงานท้องถิ่นอำเภออินทร์บุรี, 2563, หน้า 5)

1. เทศบาลตำบลอินทร์บุรี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลอินทร์บุรี (เฉพาะหมู่ที่ 3, 4, 6, และ 7)
2. เทศบาลตำบลทับยา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลทับยาทั้งตำบล
3. องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลอินทร์บุรี (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลอินทร์บุรี)
4. องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลประศุกทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลจี่วราย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลจี่วรายทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลชี่น้ำร้าย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลชี่น้ำร้ายทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่างามทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตาล ครอบคลุมพื้นที่ตำบลน้ำตาลทั้งตำบล
9. องค์การบริหารส่วนตำบลทองเอน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลทองเอนทั้งตำบล
10. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยชันทั้งตำบล

11. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ชัย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพธิ์ชัยทั้งตำบล

2. องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น (อปท.)

นับตั้งแต่การปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยได้เริ่มวิวัฒนาการมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงมีพระราชดำริให้จัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2440 จนกระทั่งปัจจุบัน รัฐบาลได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง (devolution) ซึ่งเป็นกรรมวิธีของการกระจายอำนาจทางการปกครอง (decentralization) ดังนั้นระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ โดยสมัยนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงการบริหารการปกครองท้องถิ่น ตามคำสั่งที่ 262/2535 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2535 เพื่อศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินการอยู่ในทุกรูปแบบ หาแนวทางและข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การคลังและงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล หน่วยงานราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค กับหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยกล่าวถึงองค์ประกอบการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้ (สิวาพร สุขเอียด, 2552, ย่อหน้า 1)

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบทวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นมีที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติ

ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
5. มีงบประมาณรายได้ที่เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ
6. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
7. มีอำนาจท้องถิ่นที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

แม่บท

9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

3. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามหลักของการกระจายอำนาจทางการปกครอง คือ การจัดระเบียบการปกครองซึ่งรัฐหรือส่วนกลางมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะบางอย่าง ซึ่งเดิมราชการบริหารส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่นให้ท้องถิ่นรับไปดำเนินการด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นโดยราชการบริหารส่วนกลางเพียงแต่กำกับดูแลเท่านั้น ไม่ได้เข้าไปบังคับบัญชาสั่งการซึ่งสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยนั้น เป็นที่ทราบและเข้าใจเป็นอย่างดีว่าสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป อันประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2547, หน้า 2)

3.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดตั้งขึ้น โดยมีลักษณะหรือองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันทั่วประเทศ แต่ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปอาจจะมีหลายประเภทก็ได้ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปของประเทศจะมีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภท ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล (นคร/เมือง/ตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในแต่ละประเภทจะมีการกำหนดลักษณะหรือองค์ประกอบให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ คือ จะมีกฎหมายกำหนดวิธีการในการจัดตั้ง รูปแบบการบริหารจัดการ อำนาจหน้าที่วิธีการในการจัดทำบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การคลังและงบประมาณเป็นแบบแผนเดียวกันทั่วประเทศ

3.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะหรือองค์ประกอบบางประการแตกต่างไปจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไป ความแตกต่างนี้สืบเนื่องมาจากลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นนั้นๆ เอง เช่น เป็นท้องถิ่นที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจมาก เป็นท้องถิ่นที่มีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่นหรือเป็นท้องถิ่นที่เป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงมีนักท่องเที่ยวจำนวนมาก เป็นต้น โดยลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นนั้น ทำให้การใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไปไม่เหมาะสม ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการคิดค้นหารูปแบบการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว

4. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของรัฐเท่าที่จำเป็นตามกฎหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ดูแลและจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ กฎหมายกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องทำและหน้าที่ที่อาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตท้องถิ่นนั้นๆ ตามความสามารถในการปกครองตนเองในด้านรายได้จำนวนและความหนาแน่นของประชากรและพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ เช่น (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2562, หน้า 9)

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

3. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
4. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน ทางน้ำ และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
5. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
8. การศึกษาอบรมและสุขอนามัยของประชาชน
9. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

5. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแนวคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐบาลในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน ยึดหลักการกระจายอำนาจปกครองและเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นสามารถสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2562, หน้า 4)

1. การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบบประชาธิปไตย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เหมือนกับโรงเรียนฝึกหัดประชาธิปไตย เพราะผู้ซึ่งเป็นนักการเมืองระดับท้องถิ่นจะต้องมีการณรงค์หาเสียง จะต้องมีการเสนอนโยบาย จะต้องมีการอภิปรายถกเถียงกันในสภาท้องถิ่นโดยมีลักษณะใกล้เคียงกับสภาระดับชาติ เป็นแต่ขอข้อว่าเล็กกว่า เมื่อเป็นเช่นนี้จึงเป็นสถานที่ฝึกความรู้และฝึกทักษะทางการเมืองไปในตัว ซึ่งถ้าคนจำนวนไม่น้อยได้มีโอกาสทำการฝึกหัดด้วยการปฏิบัติดังกล่าว ซึ่งถ้าคนจำนวนไม่น้อยได้มีโอกาสทำการฝึกหัดด้วยการปฏิบัติดังกล่าว ก็เหมือนกับเป็นการพัฒนานักการเมืองเพื่อการเตรียมพร้อมต่อการรับผิดชอบในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนรู้จักท้องถิ่นการปกครองตนเอง (self government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่งก็คือการปกครองตนเองมิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื่องบนโดยเป็นการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองซึ่งผู้บริหารท้องถิ่น นอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่นโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วย วิธีทางประชาธิปไตย ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกมองเห็นความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่นและมีส่วนร่วมรับรู้ถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตน

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการกระจายอำนาจ เนื่องจากภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวางนับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ขณะที่แต่

ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน ประชาชนจึงเป็นผู้มีความเหมาะสมที่จะแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด และกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่น ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่นๆ และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนท้องถิ่น ดำเนินการดังกล่าวเอง ทั้งนี้การแบ่งเบาภาระดังกล่าวทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่อง ที่สำคัญๆ หรือกิจการใหญ่ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม และ มีความคล่องตัวในการดำเนินงานของรัฐบาลจะมีมากขึ้น

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาอื่นต่างกันไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกต้องและ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดีก็คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองและการบริหารของ ประเทศในอนาคต ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และ ยังฝึกฝนทักษะทางการเมืองการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย

6. การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบท แบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

โดยสรุป ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแบ่งออกเป็นสองด้าน คือ ด้านการเมืองการปกครอง และด้านการบริหาร กล่าวคือในด้านการเมืองการปกครองนั้น เป็นการปู พื้นฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยและเรียนรู้การปกครองตนเอง ส่วนด้านการบริหารนั้น เป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาลและประชาชนในท้องถิ่นได้หาทางสนองแก้ปัญหาด้วยตนเอง ด้วยกลไก การบริหารต่างๆ ทั้งในแง่ของการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการจัดการ เป็นต้น

6. โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างองค์การ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ การกระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2550, หน้า 10 -12)

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

1.1 งานฝ่ายบริหารงานทั่วไปมีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสารบรรณ งานตรวจสอบ ภายใน งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร งานประชาสัมพันธ์ งานอาคารสถานที่ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานสนับสนุนและบริการประชาชนงานรัฐพิธี งานคุ้มครองและ บำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการ และสถานที่สาธารณะ เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

1.2 งานนโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานนโยบายและแผนพัฒนา งานวิชาการ งานงบประมาณ งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ งานประชาสัมพันธ์องค์กร

งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ งานโครงการอินเทอร์เน็ต ตำบล งานประสานโครงการฝึกอบรม

1.3 งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่เกี่ยวกับงานกฎหมายและคดี งานนิติกรรมสัญญา ต่างๆ งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานให้คำปรึกษาทางกฎหมาย และคดีแก่ประชาชน

1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟู บรรเทาความเดือดร้อนของราษฎร ผู้ประสบภัย งานกู้ภัย งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์

1.5 งานกิจการสภา มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาฯ งานประชุมสภา อบต. งานประชุมคณะกรรมการสามัญ และวิสามัญประจำสภา อบต. งานการประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่นๆ งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุม สภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานเลือกตั้งสมาชิกสภา และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานข้อมูล การเลือกตั้ง งานชุมชนสัมพันธ์ งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต.

2. กองคลัง มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

2.1 ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานรับเงิน เบิกจ่าย รักษาเงิน และเอกสารแทน การเงิน งานจัดเก็บฐีกาเบิกเงิน งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินรายได้อื่นๆ งานขอรับบำเหน็จบำนาญ งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ งานหักภาษีเงินได้นำส่งสรรพากร การเก็บรักษาเงิน

2.2 ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี และการรายงาน งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานจัดทำทะเบียนคุม เงินรายได้ รายจ่ายทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินประกันสัญญาและเงินรับฝาก งานจัดทำข้อมูลสถิติ รายได้ รายจ่าย ทุกประเภท

2.3 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานเกี่ยวกับงบประมาณของกอง ส่วนราชการต่างๆ งานจัดเก็บรายได้ งานเก็บรักษาเอกสารหลักฐานการเสียภาษี / ค่าธรรมเนียมและรายได้ อื่นๆ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานควบคุมการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมรายได้

2.4 ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานทะเบียนทรัพย์สินและ แผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ

3. กองโยธา มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

3.1 งานก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับงานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ งานระบบข้อมูลและบูรณะโครงการพิเศษ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง

คมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลยานพาหนะ งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างอื่นๆ งานธุรการ งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำส่วนโยธา

3.2 งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์ งานวิศวกรรม งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบ งานตกแต่งสถานที่ งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ งานสำรวจและแผนที่ งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง งานจัดรูปที่ดิน และงานฟื้นฟูเมือง

3.3 งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานประสานงานกับการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค งานวางท่อประปา งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร งานระบายน้ำหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

4.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานส่งเสริม และสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถม และมัธยม งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและ ประเพณีท้องถิ่น งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็ก และ เยาวชน งานเครือข่ายทางการศึกษา งานสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.2 งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการการกีฬา มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ แหล่งท่องเที่ยว งานส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว งานพัฒนาบูรณะแหล่งท่องเที่ยว งานบริการ ที่พักรีสอร์ทสำหรับนักท่องเที่ยว งานส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา งานบำรุงรักษาสนามกีฬาและ ศูนย์กีฬาประจำตำบล และประจำหมู่บ้าน งานศูนย์เยาวชนประจำตำบล และหมู่บ้าน งานจัดหาวัสดุ และอุปกรณ์กีฬา

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

5.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลโรงงาน งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการอาชีพอนามัย งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม งานควบคุมมลพิษ งานศึกษาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

5.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่เกี่ยวกับงานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน งานสุขศึกษา งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ งานป้องกัน รักษา บำบัด ผู้ติดยาเสพติด งานรักษาพยาบาล งานเภสัชกรรม งานสัตวแพทย์ และโรงฆ่าสัตว์

5.3 งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และสถานที่สาธารณะ งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลมูลฝอย งานกำจัด ขยะมูลฝอยและกำจัดน้ำเสีย

5.4 งานควบคุมโรค มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานเฝ้าระวังโรคระบาด งานระบาดวิทยา งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ นำโดยคน แมลง สัตว์ งานโรคเอดส์ งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านป้องกันและระงับโรคติดต่อ

7. การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และการจัดการระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองเป็นการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน ระดับตำบล โดยใช้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเครื่องมือ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546, หน้า 9) ดังนั้น การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องเริ่มจากการสำรวจ และรวบรวมปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง จากนั้น นำปัญหาและความต้องการที่รวบรวมได้มาจัดลำดับว่าปัญหาและความต้องการใดที่มีความสำคัญมากกว่ากัน แล้วนำแต่และปัญหาและความต้องการมาทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขและตอบสนองความต้องการนั้นๆ ซึ่งจะถูกกำหนดออกมาในรูปของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี แผนดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี เมื่อจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีเสร็จเรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเป็นการวางแผนการจัดหาและการใช้จ่ายเงินในปีนั้นๆ โดยจะมีการประมาณรายรับที่คาดว่าจะได้รับ และประมาณการรายจ่ายที่จะดำเนินการภายในวงเงินงบประมาณรายรับที่กำหนดไว้ทั้งนี้โครงการที่กำหนดในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะต้องเป็นโครงการที่ปรากฏในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี หลังจากที่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประกาศใช้แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องจัดเก็บและจัดหารายได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งมีทั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดเก็บเองและ ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานอื่นเพื่อนำไปเบิกจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพียงพอแล้ว ก็จะดำเนินการจัดหาพัสดุเพื่อดำเนินการตามโครงการต่างๆ ที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำการบริหารโครงการให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละโครงการ และทำการติดตามประเมินผลและรายงานผลให้คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและศูนย์ประสานงานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อทราบและใช้เป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จะเห็นว่าการปฏิบัติงานตามภารกิจ และหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการปฏิบัติงานพัฒนาตำบลตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วน

ตำบลไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 ประเภทของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมี 3 ประเภท คือ

1.1.1 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (แผนระยะ 5 ปี)

1.1.2 แผนพัฒนาสามปี

1.1.3 แผนการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี

1.2 คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

1.2.1 คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์ประกอบท้องถิ่น พ.ศ. 2548 คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้แทนประชาคมที่ประชาคมได้ทำการคัดเลือกจำนวนสามคน หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการและเลขานุการ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่จัดทำร่างแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาที่คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด จัดทำร่างแผนการดำเนินงาน และจัดทำร่างข้อกำหนดขอบข่ายและรายละเอียดงานที่จะมอบหมายให้หน่วยงานหรือบุคคลภายนอกดำเนินการเพื่อเสนอคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2.2 คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ สำหรับกรรมการประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสองคน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกจำนวนสามคน ผู้ทรงคุณวุฒิที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกจำนวนสามคน ผู้แทนภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ผู้แทนประชาคมที่ประชาคมตำบลได้ทำการคัดเลือกจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินหกคน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ ดังนี้

1) กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาจาก 1.1) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะอำนาจที่มีผลกระทบต่อประโยชน์สุขของประชาชน เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การผังเมือง 1.2) ภารกิจถ่าย

โอนตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ 1.3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ กลุ่มจังหวัด และจังหวัด โดยให้เน้นดำเนินการในยุทธศาสตร์ที่สำคัญและมีผลต่อประชาชนโดยตรง เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด 1.4) กรอบนโยบาย ทิศทาง แนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด 1.5) นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ 1.6) แผนชุมชน

2) ร่วมจัดทำแผนพัฒนา เสนอแนะแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำร่างแผนพัฒนา ในการจัดทำร่างแผนพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบล นำปัญหาความต้องการจากแผนชุมชนที่เกินศักยภาพของชุมชนที่จะดำเนินการเองได้มาพิจารณาบรรจุไว้ในแผนพัฒนา แต่หากเกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เสนอปัญหาความต้องการไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนำมาพิจารณาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามอำนาจหน้าที่

1.2.3 พิจารณาร่างแผนพัฒนาและร่างแผนการดำเนินการประจำปี

1.2.4 ให้ความเห็นชอบร่างข้อกำหนดขอบข่ายและรายละเอียดของงานแล้ว เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2.5 พิจารณาให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา

1.2.6 แต่งตั้งที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานอื่นเพื่อช่วย ปฏิบัติงานตามที่ได้รับสมควร

1.2.7 ให้คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ประสานกับ ประชาคมหมู่บ้าน ในการรวบรวม วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย 1) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่สภา คัดเลือกกันเองจำนวน 3 คน 2) ผู้แทนประชาคมตำบลที่ประชาคมคัดเลือกกันเอง 2 คน 3) ผู้แทน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกจำนวน 2 คน 4) หัวหน้าส่วนราชการ ที่คัดเลือกกันเอง 2 คน 5) ผู้ทรงคุณวุฒิที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกจำนวน 2 คน โดยให้ คณะกรรมการคัดเลือกประธานกรรมการหนึ่งคนและเลขานุการ 1 คน โดยให้มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

1) กำหนดแนวทาง วิธีการในการติดตามประเมินผลแผนพัฒนา

2) ดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา

3) รายงานผลและเสนอความเห็น ซึ่งได้จากการติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นรับทราบโดยทั่วกันอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งภายในเดือนธันวาคมของทุกปี ทั้งนี้ให้ปิดประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

4) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจะมอบหมายให้หน่วยงานหรือบุคคลภายนอกดำเนินการหรือร่วมดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาได้เช่นเดียวกัน

1.3 การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมี 3 ประเภท ดังนั้น การทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (แผน 5 ปี) การจัดทำแผนพัฒนาสามปี และการจัดทำแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

เนื่องจากยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดทำขึ้นเพื่อแสดงลักษณะและสภาพเศรษฐกิจสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์ หมายถึง การคาดหวังในอนาคต ในระยะ 10-15 ปี และ 2) แนวทาง การดำเนินงานหมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่จะต้องจัดทำเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นการกำหนดการคาดหวัง ในลักษณะและสภาพเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต (ระยะเวลา 10-15 ปี) และแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้บรรลุความคาดหวังที่กำหนดไว้ โดยให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ และแผนชุมชน

1.3.2 การจัดทำแผนพัฒนาสามปี

การจัดทำแผนพัฒนาสามปี เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล อันมีลักษณะเป็นนโยบาย แนวทาง แผนงาน โครงการในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา อันมีลักษณะในการกำหนดรายละเอียด แผนงาน โครงการ ที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งมีความต่อเนื่องเป็นแผนก้าวหน้าครอบคลุมระยะสามปี โดยมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี มีวัตถุประสงค์เพื่อแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาให้เป็นรูปธรรมในรูปของแผนงาน โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี และเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประสานการพัฒนา กับหน่วยงานการพัฒนาอื่น การจัดทำแผนพัฒนาสามปีจะต้องจัดทำ และดำเนินการทบทวน

ให้เสร็จภายในเดือนมิถุนายนก่อนงบประมาณประจำปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้แผนสามปี เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และรายจ่ายงบประมาณเพิ่มเติม รวมทั้งวางแนวทางเพื่อให้มีการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามโครงการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาสามปี

1.3.3 การจัดทำแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี

การจัดทำแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี เป็นแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แสดงถึงรายละเอียดแผนงานโครงการพัฒนา แต่ละกิจกรรมที่ดำเนินการจริงทั้งหมดในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณนั้น มีลักษณะเป็นแนวทางการปฏิบัติและรายการประสานแผนงานและโครงการของจังหวัด อำเภอ ตำบล และการดำเนินงานของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณ แต่ละปี โดยเพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลการจัดทำแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ให้จัดทำให้เสร็จภายในเดือนธันวาคมของปีงบประมาณนั้น หรือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ตั้งงบประมาณดำเนินการ หรือได้รับแจ้งแผนงาน/โครงการจากหน่วยงานราชการส่วนกลางภูมิภาค รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นที่จะต้องมาดำเนินการในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในปีงบประมาณนั้น

2. การจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

งบประมาณ หมายถึง แผนงานหรืองานสำหรับประมาณการด้านรายรับรายจ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งแสดงในรูปตัวเลขจำนวนเงิน และการตั้งงบประมาณเป็นการแสดง แผนดำเนินงานออกเป็นตัวเลขจำนวนเงิน ดังนั้น ในแต่ละปีองค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องมีการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นการวางแผนการจัดหาและการใช้จ่ายเงินในปีนั้นๆ โดยจะมีการประมาณรายรับที่คาดว่าจะได้รับ และประมาณการรายจ่ายที่จะดำเนินการภายในวงเงิน ประมาณการรายรับที่กำหนดไว้ การจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 หัวหน้าส่วนต่างๆ จัดทำประมาณการรายรับ และประมาณการรายจ่ายเสนอให้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 หัวหน้าส่วนการคลังรวบรวมรายงานการเงินและสถิติต่างๆ ของทุกส่วน เพื่อใช้ประกอบการคำนวณขอตั้งงบประมาณของเจ้าหน้าที่งบประมาณ

2.3 เจ้าหน้าที่งบประมาณดำเนินการ

2.3.1 ทำการสำรวจ พิจารณา ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหา ขององค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งศึกษาแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีเพื่อเป็น แนวทางในการกำหนดงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3.2 ประมาณการรายรับปีที่จะตั้งงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วยรายได้ จาก 1) หมดภาษีอากร 2) หมดค่าธรรมเนียม ค่าปรับและใบอนุญาต 3) หมดรายได้จาก

ทรัพย์สิน 4) หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์ 5) หมวดเงินอุดหนุน และ 6) หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด

2.3.3 การตั้งงบประมาณรายจ่ายให้สอดคล้องกับประมาณการรายรับ ซึ่งงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกให้งบประมาณรายจ่ายทั่วไป และประมาณการรายจ่ายเฉพาะการ โดยงบประมาณรายจ่ายทั่วไป ประกอบด้วย 1) รายจ่ายงบกลาง 2) รายจ่ายตามแผนงาน ได้แก่ หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ หมวดค่าจ้างชั่วคราว หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ หมวดค่าสาธารณูปโภค หมวดเงินอุดหนุน และหมวดรายจ่ายอื่น

2.3.4 นำร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปีเสนอต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้พิจารณาอนุมัติให้ตั้งงบประมาณยอดใดเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะเจ้าหน้าที่งบประมาณรวบรวมและจัดทำเป็นร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อีกครั้งหนึ่ง

2.5 นายองค์การบริหารส่วนตำบลนำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เสนอขอความเห็นชอบต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ภายในวันที่ 15 สิงหาคมของทุกปี และเป็นหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น

2.6 นายองค์การบริหารส่วนตำบลนำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นชอบแล้ว เสนออนุมัติต่อนายอำเภอ

2.7 เมื่อนายอำเภออนุมัติแล้วให้ นายองค์การบริหารส่วนตำบล ลงนามทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายนั้น โดยปิดประกาศไว้โดยเปิดเผยเพื่อให้ประชาชนทราบ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล

2.8 จัดส่งสำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้นายอำเภอเพื่อที่อำเภอจะได้รายงานให้จังหวัดทราบภายในระยะเวลาไม่เกิน 30 วันนับแต่วันประกาศใช้

3. การจัดเก็บและการจัดหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อมีการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องทำการจัดเก็บและจัดหารายได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ซึ่งมีทั้งที่ เป็นผู้จัดเก็บเองและได้รับจัดสรรจากหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้มีเงินงบประมาณสำหรับนำไปใช้จ่ายในการดำเนินการตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

3.1 ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย อากรการฆ่าสัตว์และค่าธรรมเนียมรวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์

- 3.2 ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน
- 3.3 ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร
- 3.4 ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา
- 3.5 ค่าธรรมเนียมการเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน
- 3.6 ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาลเงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้และค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน
- 3.7 ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่และค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม

- 3.8 เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ
- 3.9 ภาษีมูลค่าเพิ่ม
- 3.10 รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.11 รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.12 รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.13 รายได้จากค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับตามที่กฎหมายกำหนดไว้
- 3.14 รายได้จากเงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- 3.15 รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 3.16 รายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- 3.17 รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. การพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล

หลังจากที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการจัดเก็บภาษีหรือจัดหารายได้จนเพียงพอที่จะดำเนินการตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลก็จะทำการจัดหาพัสดุตามที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 จัดทำรายงานการขอซื้อขอจ้าง เป็นการขออนุมัติดำเนินการจัดซื้อหรือจ้างต่อผู้มีอำนาจในการสั่งซื้อหรือจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2538 โดยในรายงานขอซื้อขอจ้างจะต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับพัสดุที่จะซื้อหรือจ้างวงเงินในการจัดซื้อหรือจ้างวิธีการจัดซื้อหรือจ้างซึ่งจะขึ้นอยู่กับวงเงินในการจัดซื้อหรือจ้างระยะเวลาดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดซื้อหรือจ้าง

ขั้นที่ 2 จัดให้มีการเสนอราคาในการจัดซื้อหรือจ้าง เพื่อให้มีการแข่งขันกันเสนอราคา

ขั้นที่ 3 ขออนุมัติจัดซื้อหรือจ้างต่อผู้มีอำนาจในการสั่งซื้อหรือสั่งจ้าง

ขั้นที่ 4 ทำการก่อกำหนดผู้พัน ซึ่งอาจจะทำให้เป็นการบันทึกตกลงซื้อขาย บันทึกตกลงจ้าง สัญญาซื้อขาย หรือสัญญาจ้าง แล้วแต่กรณี ในกรณีก่อกำหนดผู้พันเป็นสัญญาซื้อขาย หรือสัญญาจ้าง จะต้องมียุทธศาสตร์สัญญา

ขั้นที่ 5 การส่งมอบงานและการตรวจรับพัสดุ

ขั้นที่ 6 ลงทะเบียนคุมพัสดุ

5. การเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 การรับเงิน

เมื่อมีการรับเงินทุกประเภทจะต้องมีการออกใบเสร็จรับเงินให้แก่ผู้ชำระเงิน ทุกครั้งภายในวันที่รับเงิน โดยมีขั้นตอนการรับเงิน ดังนี้

ขั้นที่ 1 รับเงิน

ขั้นที่ 2 ออกใบเสร็จรับเงิน

ขั้นที่ 3 รวบรวมจำนวนเงินที่รับ

ขั้นที่ 4 นำฝากธนาคาร หรือเก็บรักษาในตู้নিরায়

ขั้นที่ 5 ลงบัญชีและทะเบียน

5.2 การเก็บรักษาเงิน

เมื่อสิ้นเวลารับเงิน จะต้องทำการรวบรวมจำนวนเงินที่ได้รับในแต่ละวันไปฝากธนาคารหากนำฝากธนาคารในวันนั้นไม่ทันให้เก็บรักษาไว้ในตู้নিরায় และนำฝากธนาคารในวันทำการถัดไป นายกององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรักษาเงินในตู้নিরায় จำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าส่วนการคลังจำนวน 1 คน และพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป หรือเทียบเท่าจำนวน 2 คน หัวหน้าส่วนการคลังจะต้องเสนอรายงานสถานะการเงินประจำวันผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทราบทุกวันที่มีการรับเงิน

5.3 การรับส่งเงิน

การนำเงินไปฝากธนาคารหรือการถอนเงินจากธนาคารในแต่ละวัน หากเป็นเงินสด หรือสถานที่รับส่งอยู่ห่างไกล หรือธนาคารอยู่ห่างไกลไม่ปลอดภัย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องแต่งตั้งกรรมการรับ-ส่งเงิน ซึ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไปจำนวน 2 คน เพื่อรับผิดชอบ โดยมีหลักฐานการรับส่งเงินระหว่างผู้มอบหรือผู้รับมอบเงินกับกรรมการผู้นำส่ง หรือผู้รับไว้ทุกครั้ง และจะต้องรายงานให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทราบทุกครั้ง

5.4 การเบิกจ่ายเงิน

เมื่อมีการเบิกจ่ายเงิน จะต้องวางฎีกา โดยมีขั้นตอนการเบิกจ่าย ดังนี้

ขั้นที่ 1 หัวหน้าส่วนผู้เป็นเจ้าของงบประมาณวางฎีกาเบิกเงินต่อหัวหน้าส่วนการคลัง

ขั้นที่ 2 หัวหน้าส่วนการคลังทำการตรวจฎีกา

ขั้นที่ 3 หัวหน้าส่วนการคลังนำฎีกาที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว พร้อมใบถอนเงินและเช็คเสนอให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลอนุมัติฎีกาและลงนามในใบถอนเงินและเช็ค

ขั้นที่ 4 เมื่อได้รับการอนุมัติฎีกาแล้ว ให้หัวหน้าส่วนการคลังจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่หรือผู้มีสิทธิรับเงิน

6. การบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อมีการรับเงินหรือจ่ายเงินจะต้องนำหลักฐานการรับเงิน หรือหลักฐานการจ่ายเงินไปบันทึกรายการในบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร แล้วผ่านรายการไปบัญชีแยกประเภทและทะเบียนคุมต่างๆ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ตลอดจนพนักงานส่วนตำบลต้องพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และเที่ยงธรรม อุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากนักวิชาการที่กล่าวไว้ ดังนี้

ศุภกิตต์ กิจประพุทธ์กุล (2553, หน้า 11) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน เช่น การได้รับความยอมรับนับถือความก้าวหน้า ลักษณะงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหารงาน ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกตั้งใจเต็มใจที่จะทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรแม้ว่าจะมีอุปสรรคมากมายเพียงใด แต่ในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยต่างๆ ไม่ตอบสนองความต้องการดังกล่าวย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบ และเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นได้

สันติ โภคโยธิน (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวก มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์มีขวัญและกำลังใจที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพอย่างสูงสุดตรง ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

สลักจิต ภูประกร (2555, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในลักษณะของการประเมินค่าว่าเป็นไปในทิศทางบวก ทิศทางลบ หรือไม่มีทิศทางต่อเรื่องนั้นๆ

พรภักดิ์ รุ่งมณฑลทรัพย์ (2556, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องาน และถ้าได้รับการตอบสนอง ต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแล้วผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จิตาภา พิทักษ์กรสกุล (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร โดยถ้าบุคคล ได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงาน จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อองค์กร

วริยะ คำฟู (2558, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของ บุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าคนเรามีความรู้สึกหรือทัศนคติต่อ การปฏิบัติงานทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความเสียสละ อุทิศ แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน หากมีทัศนคติในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน เพียงแต่ทำหน้าที่ไปวันๆ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นๆ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน จึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้ พลังในการปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

เจนจิราพร รอนไพริน (2558, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ หรือส่วนประกอบที่ เกี่ยวข้องในงานหรือกิจกรรมนั้นๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ในองค์กรจะมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย

นิสราร รอดนุช (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานและการปฏิบัติงานโดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้านส่งผลต่อ ระดับความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนี้จะเป็แรงจูงใจทำให้บุคลากรทำงานด้วยความตั้งใจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงานถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากจะส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เพราะบุคลากรมรความเสียสละ ทำงานด้วยความรักและทุ่มเท ไม่ใช่เพียงแต่ทำงานให้เสร็จเท่านั้นโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของงาน

ชณัฐกานต์ ม่วงเงิน (2560, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่องานที่ทำอยู่ซึ่งทำให้พนักงานนั้นปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและอุทิศตนทุ่มเทให้กับงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อองค์การ โดยถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์การ จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงาน จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

2. ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากนักวิชาการที่กล่าวไว้ ดังนี้

สันติ โกเศโยธิน (2554, หน้า 9) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ถือได้ว่าเป็น ปัจจัยสำคัญที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้น เกิดความสนใจในงานตนเองมากขึ้นเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เกิดความเต็มใจและภูมิใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์การมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุธานีธี นุกุลอึ้งอารี (2555, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ในองค์การว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จิตาภา พิทักษ์กรสกุล (2557, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วยองค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุทำให้ผลงานและการปฏิบัติงาน คุณภาพงานลดลงมีการลาออก การขาดงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยด้วยในทางตรงข้ามหากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะเกิดผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย

นิสรา รอดนุช (2559, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร เพราะจะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง ต่อผู้บริหาร และต่อพนักงานเอง โดยทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความจงรักภักดีแก่องค์กร เกื้อหนุนให้ระบียบข้อบังคับบรรลุผล สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงานไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 121 - 129)

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factor) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้

1.1 ประสบการณ์จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานโดยเกิดจากการทำงานจนมีความรู้ความชำนาญมากขึ้นจึงทำให้เกิดความพึงพอใจ

1.2 เพศ แม้ว่าจากการศึกษาที่ผ่านมาจะแสดงให้เห็นว่าเพศไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นอย่างไร โดยเพศหญิงจะเหมาะกับงานที่มีความละเอียดถี่ถ้วนมากกว่าเพศชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในทีม ความปรองดองกันภายในทีมเป็นหนึ่งในสิ่งสำคัญที่จะนำพาความสำเร็จและทีมก็เป็นหนึ่งในสิ่งที่จะสามารถสร้างความพึงพอใจ

1.4 อายุ อายุเป็นส่วนช่วยในเรื่องของระยะเวลาในการทำงาน โดยหากมีระยะเวลาในการทำงานมากก็บ่งบอกถึงความชำนาญในงานนั้นๆ ซึ่งหากมีความชำนาญในงานก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

1.5 เวลาในการทำงาน เวลาเป็นสิ่งสำคัญโดยคนส่วนใหญ่จะชอบปฏิบัติงานในเวลางานแต่หากเกินเวลางานแล้วนั้นอาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องานได้

1.6 เชื้อชาติ ปัญญา ระดับเชื้อชาติปัญญากับความพึงพอใจในงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำอยู่นั้น โดยหากลักษณะงานบางอย่างที่ไม่ต้องการใช้เชื้อชาติปัญญา

ในการแก้ปัญหาหรือทำก็จะส่งผลให้บุคลากรคนนั้นเกิดความเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกถึงความท้าทายในการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนักจากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทำนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

1.8 บุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่คนแสดงออกมาโดยแต่ละคนจะมีการแสดงออกมาที่ไม่เหมือนกันโดยงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้คนแสดงบุคลิกอย่างไรออกมา

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นที่พบ คนที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า คนที่มีเงินเดือนต่ำจะมีระดับความพึงพอใจในงานมากกว่าโดยเงินเดือนยังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานอีกด้วย

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน (factors in the job)

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทาย น่าสนใจ ความแปลกใหม่ โอกาสในการเรียนรู้และศึกษางาน ความสำเร็จของงาน หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพที่แตกต่างกันออกไป เวลา สถานการณ์เปลี่ยนไปก็ทำให้ความคิดและมุมมองในวิชาชีพนั้นๆ เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่

2.5 การเดินทางจากบ้านและที่ทำงาน ระดับความพึงพอใจในการเดินทางไปปฏิบัติงานถือว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน โดยหากสถานที่ทำงานและบ้านพักใกล้กันก็จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลได้มากกว่า เนื่องจากไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางไปกลับและยังสามารถนำเวลาที่เหลือนั้นไปทำในสิ่งที่ต้องการได้เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ คนที่ทำงานในเมืองใหญ่จะมีความผูกพันรักใคร่กันน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็กนั้นอาจจะด้วยรูปแบบของสังคม คนในเมืองเล็กจะมีความใกล้ชิดรักใคร่ และพูดคุยกันได้มากกว่าคนในเมืองใหญ่

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนและขอบเขตของงานที่ระบุชัดเจน ทำให้ไม่เกิดการทำงานที่เกินหน้าที่และซ้ำซ้อนกัน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ความมั่นคงในงาน อันจะเห็นได้จากหน่วยงานภาครัฐที่คนส่วนใหญ่แย่งกันเพื่อที่จะเข้าทำงานเพียงเพื่อต้องการจะได้สวัสดิการต่างๆ ที่ทำให้รู้สึกมั่นคง เช่น สิทธิการเบิกจ่ายรักษาพยาบาล บำเหน็จ เป็นต้น

3.1 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงานลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งดีกว่าผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.2 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษา ซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.3 โอกาสก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยกว่า อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.4 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติตามยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพอใจในการทำงานจึงมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงานด้วยเช่นกัน

3.6 การนิเทศงาน การนิเทศงานมีผลต่อขวัญและเจตคติของพนักงาน การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ที่นิเทศงานกับพนักงานจะทำให้บรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจไว้หลายท่านซึ่งผู้ศึกษาสามารถรวบรวมได้ ดังนี้

4.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory)

ฐาปนา ฉินไพศาล (2559, หน้า 10-11) กล่าวว่า นักจิตวิทยาเฮอส์เบอร์กและคณะได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการขึ้นชื่อว่าทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีการจูงใจอนามัยซึ่งทฤษฎีของเฮอส์เบอร์ก ได้อธิบายว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจเรียกว่า ปัจจัยอนามัย (hygiene factor) และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและการจูงใจ ปัจจัยนี้เรียกว่า แรงจูงใจ (motivation factor)

ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยบำรุงรักษา ตามทฤษฎีของเฮอส์เบอร์กผู้บริหารที่มีการควบคุมปัจจัยอนามัยที่ไม่ดีพอซึ่งจะเป็นสาเหตุให้การทำงานไม่มีความสุข ซึ่งปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานและเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยด้านเนื้อหา เมื่อปัจจัยอนามัยที่นายจ้างจัดหาให้มีคุณภาพต่ำพนักงานจะมีความรู้สึกไม่มีความพึงพอใจในงาน เมื่อปัจจัยอนามัยมีคุณภาพเพียงพอก็ไม่จำเป็นต้องมีการจูงใจ ปัจจัยอนามัยที่มีคุณภาพสูงก็ไม่จำเป็นต้องทำให้มีการจูงใจเพื่อการเจริญเติบโตหรือความพยายามมาก ปัจจัยอนามัยเหล่านั้นป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยอนามัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน เพื่อเป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน ผู้บริหารควรจะต้องจ่ายค่าแรงเงินเดือนและสวัสดิการที่เพียงพอแก่พนักงาน
2. ความมั่นคงในการทำงาน ระเบียบวิธีปฏิบัติงานและการมีอภิสิทธิ์ในการทำงานของบริษัทจะทำให้เกิดปัจจัยของความไม่พึงพอใจในการทำงานสูง
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องจัดการให้มีความร้อน แสงสว่าง อากาศ และชั่วโมงการทำงานให้เพียงพอเพื่อป้องกันให้เกิดความไม่พึงพอใจ
4. สถานะของบุคคล ผู้บริหารต้องสนใจในความสำเร็จของปัจจัยอนามัยที่ทำให้เกิดอภิสิทธิ์ ตำแหน่งงาน และสัญลักษณ์อื่นๆ ของฐานะและตำแหน่งงาน
5. นโยบายและการบริหาร เพื่อเป็นการป้องกันให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างมีความยุติธรรม

6. คุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค เมื่อเกิดกรณีที่พนักงานไม่สามารถได้รับคำตอบจากคำถามในเรื่องความสัมพันธ์กับงานจะทำให้พนักงานเกิดความคับข้องใจ การให้คำแนะนำทางเทคนิคแก่พนักงานจะป้องกันไม่ให้เกิดความคับข้องใจแก่พนักงาน

7. คุณภาพระหว่างความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรที่มีปัจจัยนามัยที่มีคุณภาพสูงจะทำให้เกิดโอกาสทางสังคมพอๆ กับโอกาสที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานที่สะดวกสบาย

ปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎีของเฮอริสเบอร์กปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่อยู่ภายในงานและมีความสัมพันธ์โดยตรงกับลักษณะงานที่พนักงานต้องปฏิบัติ หรืออาจกล่าวได้ว่าปัจจัยจูงใจจะมีความสัมพันธ์กับเนื้อหา เมื่อนายจ้างมีการจูงใจที่ไม่ประสบความสำเร็จพนักงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ถ้ามีการจูงใจพนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานสูง ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะต้องจำเป็นจะต้องใช้ปัจจัยการจูงใจที่แตกต่างกัน การจูงใจคนงานหนึ่งจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อคนงานอื่นๆ ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งเร้าทางจิตวิทยาและการเจริญเติบโตของบุคคล ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน โอกาสที่ทำให้เกิดความสำเร็จในบางสิ่ง หรือการทำให้บางสิ่งเกิดคุณค่าสามารถสร้างความพึงพอใจในงาน
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องทำให้พนักงานได้ตระหนักถึงความพยายามในการทำงานและฝ่ายบริหารมีความชื่นชมต่อความพยายามนั้น
3. ความรับผิดชอบต่องาน ศักยภาพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบและหน้าที่ใหม่ซึ่งจะมีผลต่อการมอบหมายงานหรือการขยายงาน ซึ่งสามารถมีอิทธิพลต่อการจูงใจของพนักงานบางคน
4. ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานจะเป็นผลมาจากผลการปฏิบัติงานในระดับสูงของพนักงาน
5. ลักษณะของงาน เมื่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบทำให้เกิดความประทับใจและความพึงพอใจและงานที่ทำหายซึ่งจะทำให้เกิดการกระตือรือร้นในงาน

4.2 ทฤษฎีการจูงใจตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y)

ธูปนา ฉิมไพศาล (2559, หน้า 10-26) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์ (Magregor) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็นสองทฤษฎี ซึ่งทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นหลักการสำคัญในการบริหารเชิงบวกและเทคนิคซึ่งใช้ในการพัฒนาองค์การและการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ

ทฤษฎี X เป็นปรัชญาในการบริหารโดยมองผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิงลบในการทำงานโดยมีข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงถ้าสามารถทำได้

2. เนื่องจากลักษณะของมนุษย์ไม่ชอบทำงาน มนุษย์ส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ

3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะได้รับคำสั่งหรือต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ

ทฤษฎี Y เป็นปรัชญาในการบริหารโดยมองผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิงบวกโดยมีข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. ใช้ความพยายามทางกายภาพและความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือพักผ่อน
2. การควบคุมภายนอกและการขู่เชิญคุกคามลงโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่ก่อให้เกิดความพยายามให้ไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์กร มนุษย์จะใช้การสั่งการและควบคุมตนเอง
3. การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยการให้รางวัลจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของบุคคล
4. บุคคลโดยทั่วไปจะยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ
5. ความสามารถที่จะใช้ความคิดจินตนาการ ความฉลาด และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่ทั่วไปอย่างกว้างขวางในตัวมนุษย์
6. ภายใต้อาณัติชีวิตแบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่ความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์ โดยทั่วไปถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

ทฤษฎี X ตามแนวคิดในสมัยก่อนมักเน้นถึงการสั่งการและการควบคุมคนงานเป็นอย่างมาก ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่าคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงาน เมื่อมีโอกาสในการที่จะให้องค์การประสบความสำเร็จได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีการบังคับให้คนทำงาน ทฤษฎีนี้แม้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีการลงโทษแต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยอ้อม การจ่ายผลตอบแทนนั้นเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทางปฏิบัติทฤษฎีนี้จะสามารถใช้ได้เฉพาะในสังคมที่มีความเป็นอยู่ไม่เจริญและงานลำบาก แต่องค์การในสมัยปัจจุบันที่ยึดถือข้อสมมติฐานของทฤษฎี X แต่เพียงอย่างเดียวเท่ากับไม่ได้มีการจูงใจคนงาน และเมื่อไม่มีการจูงใจแล้วงานต่างๆ ก็จะไม่มีความหมายสำหรับคนงาน คนงานจึงไม่ยากที่จะรับผิดชอบและจะพยายามบอกรู้สึก หรือหลีกเลี่ยงงานโดยทางตรงและทางอ้อม

จะเห็นว่าพฤติกรรมของบุคคลทั้ง 2 ทฤษฎีมีแนวคิดขัดแย้งกันตรงกันข้าม คือ ทฤษฎี X มีแนวคิดในทางลบ และทฤษฎี Y มีแนวคิดในทางบวก การนำเอาทั้งสองทฤษฎีมาใช้ในการจูงใจพนักงานให้ทำงาน การปฏิบัติต่อพนักงานตามทฤษฎี Y จะกระตุ้นพนักงานให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเพิ่มผลผลิตในการทำงานซึ่งจะทำให้พนักงานมีการพัฒนา และมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นกว่าการปฏิบัติต่อพนักงานตามทฤษฎี X

4.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด (McClelland's Need Achievement Theory)

คินิคกิ, และไคท์เนอร์ (Kinicki, & Kreitner, 2006, p. 152) กล่าวว่า นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แมคคลีแลนด (McClelland) ซึ่งเน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ ซึ่งความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการทำงานที่ดี ทำงานนั้นให้ดีที่สุด และทำได้สำเร็จ เมื่อทำงานได้สำเร็จแล้วจะเป็นแรงกระตุ้นทำงานอื่นให้สำเร็จต่อไป แมคคลีแลนด ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ว่าประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ คือมีความต้องการรับผิดชอบมาก ไม่เกียจงาน และเมื่อเผชิญอุปสรรคก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ไม่ยอมแพ้ปัญหา มีความต้องการผลสำเร็จสูง พนักงานลักษณะนี้มักตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไว้ และพอใจกับการทำงานท้าทายความสามารถ เพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้นให้ได้ ไม่กลัวเหนื่อย ไม่คิดว่าคนทำงานมากกว่าคนอื่น มีความต้องการรับทราบผลการกระทำของตน พนักงานลักษณะนี้จะใคร่รู้ความคิดคนอื่นมาก อยากรู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไรหรือรู้สึกอย่างไรกับผลงานของตนเองและอยากรู้ว่าสิ่งที่ทำส่งผลต่องานของส่วนรวมหรือผู้อื่นอย่างไร ถ้าไม่ได้รับทราบจะกังวลใจ ถ้าทราบว่าจะให้ผลดีจะพึงพอใจและเป็นแรงกระตุ้นให้กระทำอย่างอื่นต่อไป

กิบสัน, อิวานซีวิช, โดแนลลี, และโคโนปาส (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2006, pp.135-136) กล่าวว่า เดวิด แมคคลีแลนด ยังได้ค้นพบสิ่งที่น่าสนใจในเรื่องความต้องการของพนักงานที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ พนักงานที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการการทำงานที่มีลักษณะ 3 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. พนักงานต้องการที่เปิดโอกาสให้รับผิดชอบเป็นส่วนเฉพาะของตนเองมีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตัวเอง
2. พนักงานต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ซึ่งเห็นว่าถ้าง่ายเกินไปก็ประสบความสำเร็จระดับต่ำ ถ้ายากเกินไปก็อาจทำไม่สำเร็จ
3. พนักงานต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องของการได้รับทราบผลงานและความก้าวหน้าของตนเอง คือ ต้องการให้มีการสนับสนุนงานนั้นๆ ให้ดำเนินไปได้ตลอด ต้องการการยอมรับในระดับที่พอดีในภาพรวมของผลงาน และโดยต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้ได้โอกาสแสดงผลงานได้เรื่อยๆ เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าและพิสูจน์ตนเอง

จากการศึกษาของแมคคลีแลนด จะเห็นว่าการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานในองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการทำงานของพนักงาน ช่วยให้ผลงานมีประสิทธิภาพ สำหรับพนักงานที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเงินเดือนหรือค่าตอบแทนหรือรางวัลเป็นสิ่งอาจไม่สามารถดึงดูดใจได้พอ สิ่งที่ต้องการคือลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ได้รับความสำเร็จ

4.4 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory)

ฐาปนา ฉีนไพศาล (2559, หน้า 10-18) กล่าวถึง วรูม (Vroom) นักจิตวิทยาที่ได้พัฒนาทฤษฎีความคาดหวังขึ้น ซึ่ง วรูม (Vroom) ได้อธิบายว่า การที่บุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมออกมา บุคคลผู้นั้นจะต้องทำการประเมินถึงความเป็นไปได้ของงานและรางวัลที่ตนจะได้รับเสียก่อน การจูงใจเป็นการกระทำที่ทำให้ทำในบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้ได้รับในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งมีผลโดยตรงกับการรับรู้และรางวัลที่ได้รับ ทฤษฎีความคาดหวังจะมีปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงด้วยกัน 3 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับการปฏิบัติงาน การที่ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงคำถามเหล่านี้คือ ความพยายามที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จจริงหรือ จะต้องใช้ความพยายามมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน และจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับการปฏิบัติงาน อะไรคือหนทางที่จะทำให้การปฏิบัติงานได้รับรางวัลหรือชัยชนะ
3. การตั้งคู้ใจ จะมีวิธีการตั้งคู้ใจอย่างไรที่จะให้ได้รับรางวัล ปัจจัยเหล่านี้จะมีความสำคัญต่อรางวัลที่แต่ละบุคคลจะได้รับและมีความสัมพันธ์ต่อความไม่พึงพอใจ

แนวคิดในทฤษฎีความคาดหวังของวรูม สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล เกิดจากความคิดของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยมของตน ทำให้บุคคลพยายามทำให้ได้ หากสิ่งที่พยายามสอดคล้องกับความสามารถด้วย ก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มข้นสำหรับบุคคล นอกจากนั้น ผลการศึกษาต่อเนื่องจากรูมก็ช่วยสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว และยังได้ข้อสรุปเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลได้เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเป็นอย่างดี จึงเห็นได้ว่า แนวทางในการสร้างควมพึงพอใจให้บุคคลทำงาน คือการสร้างควมคาดหวัง การให้ตระหนักในค่านิยมต่องาน การใช้ความพยายามการเสริมสร้างความสามารถในงานและการช่วยให้บุคคลเข้าในบทบาทของตนในงานนั้นๆ

4.5 ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer's ERG Theory) นักจิตวิทยาชื่อ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้เสนอแนะทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งแตกต่างกับทฤษฎีความต้องการของแมสโลว์ที่มีความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง 5 ขั้นตอน (ฐาปนา ฉีนไพศาล, 2559, หน้า 10-16) ดังนี้

4.5.1 ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs : E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดของแมสโลว์ เป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัย

4.5.2 ความต้องการความผูกพันหรือความสัมพันธ์ (Relation Needs : R) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วยความต้องการทางสังคมบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

4.5.3 ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของ Alderfer ซึ่งประกอบด้วยความต้องการการยกย่องกับความต้องการความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของแมสโลว์

ตามทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ ผู้บริหารควรตระหนักว่าบุคคลอาจเต็มใจที่จะลดระดับขั้นของความต้อการลงถ้าเขาได้รับการตอบสนองความต้องการ การที่จะธำรงรักษาผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานไปสู่ความต้อการในระดับสูง ผู้บริหารควรให้การยอมรับและสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น บริษัท Siticon Graphics ได้มีการคัดเลือกพนักงาน จำนวน 40 คน ในแต่ละปี ผู้มีความมุ่งมั่นและวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีที่สุดของบริษัท ผู้ชนะเลิศในการประกวดความมุ่งมั่นและวัฒนธรรมในการทำงานสูงสุดจะได้รับรางวัลให้เดินทางไปท่องเที่ยวที่เกาะฮาวายซึ่งเป็นรางวัลที่ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและบริษัท

ส่วนความต้อการในการเจริญเติบโตและความสำเร็จในชีวิตที่จะให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ดังตัวอย่างเช่น วิลเลียมส์ (Williams) คนงานรายชั่วโมงของบริษัท Cincinnati's Cin - Made ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตท่อและภาชนะที่เป็นโลหะได้เข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดซื้อวัตถุดิบและการตัดสินใจในการว่าจ้างของบริษัท

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

1. ด้านเงินเดือน

1.1 ความหมายของเงินเดือน

บุตรี จารุโรจน์ (2550, หน้า 200) ได้อธิบายว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายเดือนในปัจจุบัน เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งเงินสวัสดิการประเภทต่างๆ

สุธิตา ฉียงตะวัน (2550, หน้า 10) ได้อธิบายว่า เงินเดือน หมายถึง การเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งการจัดสวัสดิการของแต่ละองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ความสามารถในการบริหารจัดการ และทรัพยากรที่มีอยู่เป็นสำคัญ

กลุ่มนักวิชาการบริหารธุรกิจ (2551, หน้า 101) ได้อธิบายว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างที่เหมาะสม ความเพียงพอต่อการครองชีพ หรือถ้าค่าจ้างสูงมากกว่าองค์กรอื่นในตำแหน่งงานเดียวกัน และมีสวัสดิการดีกว่า ก็ยิ่งจะสร้างขวัญและกำลังใจได้ดียิ่งขึ้น

มยุรา แสนคำ (2551, หน้า 5) ได้อธิบายว่า เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำและเงินค่าตอบแทนประเภทอื่นๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ ความเหมาะสมของเงินเดือน และการขึ้นเงินเดือน และการขึ้นเงินเดือน ควรเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน (money incentives) ค่าตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าพาหนะจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น และอาจเสริมสร้างความต้องการทางด้านสังคม ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับผลงาน ทำให้บุคลากรกระตือรือร้น ตั้งใจ เสียสละ ทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มเวลา เต็มความสามารถและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ธนธรณ์ จีปิน (2551, หน้า 4) ได้อธิบายว่า เงินเดือน หมายถึง การที่ข้าราชการและลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำและตามความสามารถ มีโอกาสเลื่อนสูงขึ้นตามคุณภาพของงานและสามารถยังชีพได้อย่างเหมาะสม

นิติ ห่วงไทย (2551, หน้า 5) ได้อธิบายว่า เงินเดือน หมายถึง ความรู้สึกที่มีผลต่อขวัญเกี่ยวกับเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ และผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน

ปิยะวรรณ โรจน์เชษมศรี (2558, หน้า 6) ได้อธิบายว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

บาร์นาร์ด (Barnard, 2000, p.66) ได้อธิบายว่า เงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำและรายได้พิเศษตลอดจนค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเบี้ยเลี้ยงและความสะดวกสบายที่เกิดจากการช่วยเหลือของหน่วยงานที่ได้รับตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ร็อบบิ้นส์, และเคอูลเตอร์ (Robbins, & Coulter, 2005, p.395) ได้อธิบายว่า เงินเดือน หมายถึง เงินที่ได้รับอยู่เป็นประจำรวมทั้งเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินสวัสดิการอันพึงได้รับอื่นๆ

ดังนั้น สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำ รายได้พิเศษ และสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง วันหยุดงาน ที่พักอาศัย และสวัสดิการอื่นๆ ได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ลักษณะของเงินเดือน

ธนธรรณ จีปิ่น (2551, หน้า 65-70) กล่าวถึง ลักษณะของเงินเดือนไว้ ดังนี้

1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ
2. รายได้จากเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่าง

ภาคภูมิใจและอยู่อย่างมีความสุข

3. หน่วยงานมีสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการอื่นๆ แก่บุคลากร

อย่างเหมาะสม

4. การจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา เป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

นิติ ห่วงไทย (2551, หน้า 91) กล่าวถึงลักษณะของการให้เงินเดือนค่าจ้างที่เหมาะสมมี ดังนี้

1. ความเหมาะสมของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามตำแหน่งหน้าที่
2. ความเหมาะสมของเบี่ยเลี้ยงที่ได้รับในการปฏิบัติงานนอกเวลา
3. ความเหมาะสมของที่พักที่หน่วยงานจัดให้
4. การช่วยเหลือด้านสวัสดิการเงินกู้ยืม
5. ความรวดเร็วในการเบิกจ่ายค่าเบี่ยเลี้ยง พาหนะ ค่าที่พักในการเดินทางไป

ราชการที่เสี่ยงภัยมีความเหมาะสม

6. ความรวดเร็วในการดำเนินงานเกี่ยวกับสวัสดิการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน
7. การบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานหรือเสียชีวิต หน่วยงานมีการช่วยเหลือที่

เหมาะสม

กิปสัน, อิวานซีวิช, โดแนลลี่, และโคโนปาส (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2006, pp.135-136) กล่าวว่า ลักษณะของเงินเดือนสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะเป็นค่าตอบแทนตามปกติที่ให้แก่บุคลากรเนื่องจากผลการปฏิบัติงานโดยตรงที่บุคลากรกระทำให้แก่องค์กร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในส่วนนี้จะให้แก่บุคลากรเพื่อจูงใจให้เข้าปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มความสามารถ เช่น การให้เงินตอบแทนเมื่อสิ้นปีหรือที่เรียกว่า “โบนัส” ส่วนแบ่งกำไร ส่วนแบ่งผลผลิต เป็นต้น

3. ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะจ่ายให้กับบุคลากรที่มีคุณสมบัติสำคัญตามที่องค์กรต้องการ เช่น ปฏิบัติการมานาน เป็นต้น

4. ผลประโยชน์อื่นๆ เป็นผลประโยชน์พิเศษที่องค์กรมีให้บุคลากร เช่น การให้ค่าแรงในวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิต การสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของบุคลากร การจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

สรุปได้ว่า ลักษณะของเงินเดือน หมายถึง 1) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน 2) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันสัมพันธ์กับค่าครองชีพ 3) การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่างๆ ในหน่วยงานของท่าน 4) วิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการเป็นไปอย่างยุติธรรม และ 5) กฎ ระเบียบ ผลการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน

2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.1 ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน

ปิยฉัตร กุลทัฬห (2550, หน้า 22-23) ได้อธิบายว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน มีงานทำที่ดี ได้รับรายได้ที่แท้จริงอย่างต่อเนื่อง และได้รับการคุ้มครองป้องกันว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน ไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เกิด เจ็บป่วยก็ตาม รวมทั้งได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข มีหลักประกันใน การดำเนินชีวิตรวมทั้งสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่มีความเสี่ยง ในชีวิตและทรัพย์สิน และมีความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรระหว่างการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ (2551, หน้า 13) ได้อธิบายว่า ความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ในความหมายนั้น คือ ความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน การได้รับความคุ้มครองจากองค์กร รวมถึงมีความเชื่อมั่นและมีหลักประกันว่าองค์กรจะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม ทั้งนี้ยังได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม มีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุได้

จักรพงษ์ กิตติพงศ์พิทยา (2551, หน้า 7) ได้อธิบายว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเอง และครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้ โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การมีงานทำ มีรายได้เพียงพอต่อการยังชีพ ได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีหลักประกันในการดำเนินชีวิต รวมทั้งมีสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอทำให้พนักงานสามารถดำรงชีพได้อย่างปกติสุข

2.2 ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่สามารถกระทบต่อองค์การ ทำให้มนุษย์ตระหนักถึงการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้แบบยั่งยืน สิ่งเหล่านี้ต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพ ชีวิตที่ดี และหลักประกันในการดำเนินชีวิต และสิ่งสำคัญที่สามารถตอบโจทย์ได้ดีที่สุดนั้นก็คือ ความมั่นคงในการทำงาน

ปิยฉัตร กุลทัฬห (2550, หน้า 24) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งความมั่นคงในการทำงานยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานอย่างมีความสุขและเป็นแรงจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจ ก่อให้เกิดความจงรักภักดี ความสามัคคี สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายองค์กร ต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การให้เกิดพลังร่วมกันทำงาน ช่วยในการขจัดปัญหาและอุปสรรคในองค์การได้ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ ทำให้ผลของการทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและยังเป็นการเพิ่มศักยภาพให้องค์การด้วย แต่ถ้าหากองค์การใดไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่แน่ใจในสถานภาพของตนทำงานไม่มีความสุขหรือไม่มีอิสระแก่ตนเอง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน หวาดระแวงอยู่ตลอดเวลาผลของการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีขึ้นไปด้วย

พรธนิภา อังคัมณีโชติ (2554, หน้า 20) ได้อธิบายว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดพลังในการทำงานที่สูงขึ้น มีขวัญและกำลังใจกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงยังทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในอาชีพของตน

อุษา เพ็ญประยูร (2558, หน้า 18) ได้อธิบายว่า ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่นๆ ซึ่งบุคคลประเภทนี้ จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวกและการทำงานที่ไม่ยุติธรรมได้เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จ บำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถกำหนดความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กรได้ เนื่องจากความมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้น

ให้พนักงานมีความขยันหมั่นเพียร เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก่องค์กรอีกด้วย

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สันติ โกเศชโยธิน (2554, หน้า 12) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น ที่ตั้งของที่ทำงานไม่มี ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานปริมาณงานที่ทำมีมากเกินไปหรือน้อยเกินไป ไม่เพียงพอกับความต้องการ

มลฤดี เย็นสบาย (2557, หน้า 10) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสารและการประสานงานภายในองค์กร จึงมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

ร็อบบิ้นส์, และเคอูลเตอร์ (Robbins, & Coulter, 2005, p. 395) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับความสะดวกสบาย และมีความคล่องตัวในการทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน

3.2 ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 7) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กร คือ ลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมหรือการพัฒนาของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย

1. โครงสร้างการทำงานเกี่ยวกับความชัดเจนของวิธีการทำงาน เป้าหมาย นโยบาย ขั้นตอนและความเข้มงวดในการดำเนินงาน
2. การรวบอำนาจเกี่ยวกับอำนาจการตัดสินใจ ธุรกรรมอำนาจและควบคุมโดยผู้บริหาร
3. ความยืดหยุ่นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความเป็นอิสระในการทำงานหรือการตัดสินใจ
5. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าของพนักงาน รวมทั้งงบประมาณเพื่อการดังกล่าว
6. การรับรู้ในผลงานและยกย่องผลงานของพนักงาน

7. รางวัลตอบแทนเกี่ยวกับความยุติธรรม เหมาะสมและความเพียงพอของการให้รางวัลตอบแทน
8. ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่ผู้บริหารได้สร้างความอบอุ่น และสนับสนุนการให้รางวัลตอบแทน
9. ความมั่นคงและการเสี่ยง โดยองค์การเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงาน
10. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
11. ความยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ
12. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย

มฤดี เย็นสบาย (2557, หน้า 17) กล่าวถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าองค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานบรรยากาศ สำนักงานที่ตั้งในการทำงานการเดินทางมาทำงานของพนักงานให้มีความสะดวก และไม่ก่อให้เกิดปัญหาหนักต่อพนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมากเกินไปหรือสะดวกสบายเกินไป เพราะไม่ได้ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานหรือรักองค์กรมากขึ้น

ฮิลล์ (Hill, 2000, p.130) กล่าวถึงลักษณะของสภาพการทำงาน ว่าสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก 1) การจัดสภาพการทำงานที่ดี ถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายอากาศ มีแสงสว่างเพียงพอ ไร้เสียงรบกวน ไม่ร้อนอบอ้าว 2) อากาศถ่ายเทได้สะดวก จะทำให้พนักงานเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญ หรือมีอาการอึดอัดขึ้นมาก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานตามมา และ 3) การจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดสวยงาม พนักงานจะขาดความตั้งใจในการทำงาน

จากการศึกษาและลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน พอสรุปได้ว่าประกอบด้วย 1) มีการจัดห้องทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 2) ระยะเวลาชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวันมีความเหมาะสม 3) สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสม 4) จัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน และ 5) มีเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเพียงพอ

4. ด้านสถานะของบุคคล

4.1 ความหมายของสถานะของบุคคล

มะปราง จันทร (2552, หน้า 47) ได้อธิบายว่า สถานะของบุคคลหรือความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 55) ได้อธิบายว่า สถานะของบุคคล หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทาง ครอบครัวและส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สถานะของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานแล้ว ทำให้มีเกียรติและศักดิ์ศรี ภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของตน ได้รับโอกาสสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กร และพอใจกับการทำงานในสถานที่ที่ตนทำอยู่

4.2 ลักษณะสถานะของบุคคล

ผจญ เฉลิมสาร (2555, ย่อหน้า 6) กล่าวถึงสถานะของบุคคลว่า คือ สถานการณ์ หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไร อย่างหนึ่งต่องานที่ได้รับ เช่น องค์กรต้องการให้ไปประจำที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

สัมฤทธิ์ ศรีกงหนอง (2559, หน้า 68) กล่าวว่า สถานะของบุคคล คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเรา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

สรุปได้ว่า จากการศึกษาลักษณะสถานะของบุคคล พอสรุปได้ว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ที่ทำให้มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนทำอยู่ รู้สึกมีคุณค่ากับองค์กร และการได้ทำงานในตำแหน่งที่บุคคลรอบข้างยอมรับและได้รับการยกย่อง

จากการศึกษาลักษณะสถานะของบุคคล พอสรุปได้ว่า ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน

5. ด้านนโยบายและการบริหาร

5.1 ความหมายของนโยบายและการบริหาร

ตรีโชค ศิริ (2553, หน้า 6) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจนมีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

จันทร์ศม์ รัตนกรโชตินันท์ (2559, หน้า 30) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง องค์กรมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน โครงสร้างและการบริหารของหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม พนักงานมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน การกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ และพนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบของหน่วยงาน

ร็อบบิ้นส์, และเคอูลเตอร์ (Robbins, & Coulter, 2005, p.395) กล่าวว่า นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง นโยบายและเป้าหมายรวมถึงกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ ของบริษัทที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้มีคณะปฏิบัติงานปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดนโยบาย

คินิคกี, และไคท์เนอร์ (Kinicki, & Kreitner, 2006, p.152) กล่าวว่า นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง นโยบายและเป้าหมายรวมถึงกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ ของบริษัทที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้มีคณะปฏิบัติงานปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดนโยบาย

กิปสัน, อิวานซีวิช, โดแนลลี่, และโคโนปาส (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2006, pp. 135-136) กล่าวว่า นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกรวมของพนักงานในการทำงานด้านระบบการบริหารงาน การจัดสายงานและแบ่งงานกันทำ นโยบายกฎระเบียบ ข้อบังคับเหมาะสมชัดเจน การปรับปรุงและการพัฒนาการบริหารงานอยู่เสมอสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคนในการมอบหมายงานให้จำนวนบุคลากรแต่ละแผนกเหมาะสมกับปริมาณงาน

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรที่มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด วิธีการในการดำเนินงานที่ทุกฝ่ายมีความเข้าใจ และยึดถือหลักการบริหารงานที่ถูกต้อง

5.2 ลักษณะของนโยบายและการบริหาร

มลฤดี เย็นสบาย (2557, หน้า 17) กล่าวถึง ลักษณะของนโยบายและการบริหารว่าเป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้ และเป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายขององค์กรที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกันไม่เป็นเอกภาพ ก็ไม่ได้เช่นกันหากแต่ในทางทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่าการเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มากๆ ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น เช่นกัน

ร็อบบิ้นส์, และเคอูลเตอร์ (Robbins, & Coulter, 2005, pp.395-396) กล่าวถึงลักษณะของนโยบายการบริหารขององค์กร 1) การกำหนดนโยบายของบริษัทฯ สอดคล้องกับกฎหมายและความเป็นธรรม 2) มีการกำหนดนโยบายด้านการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน 3) ผู้บังคับบัญชามีหลักการมอบหมายและกระจายงานให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม 4) บริษัทฯ มีการจัดแผนภูมิโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจนและแน่นอน และ 5) ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

กิปสัน, อิวานซีวิช, โดแนลลี, และโคโนปาส (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2006, pp.136-137) กล่าวถึงลักษณะของนโยบายการบริหารขององค์กรไว้ ดังนี้ 1) การกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน มีความชัดเจน สามารถทั่วไปปฏิบัติได้ 2) มีข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจระเบียบ ข้อบังคับ 3) มีสายบังคับบัญชาและมอบอำนาจอย่างชัดเจน 4) ผู้บังคับบัญชาบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ และ 5) ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายในการบริหาร

จากการศึกษาลักษณะของนโยบายการบริหาร พอสรุปได้ดังนี้ 1) มีนโยบายและจัดทำระเบียบ คู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว 2) มีการประกาศหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจน เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน 3) มีนโยบายที่ชัดเจนเหมาะสมกับนโยบายในปัจจุบัน 4) มีการจัดงานอย่างมีระบบ

6. ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค

6.1 ความหมายของคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค

ประสงค์ ภาเรือง (2551, หน้า 60) ได้อธิบายว่า การให้คำแนะนำหรือการนิเทศงาน เป็นการได้รับความช่วยเหลือ ดูแลแนะนำ การปฏิบัติงาน และการตรวจสอบการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน สภาพทั่วๆ ไปของสถานที่ทำงาน มีความสะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความสนุกสนานในการทำงาน รวมทั้งมีลักษณะของสภาพแวดล้อมที่ดี

สุธรรม รัตนโชติ (2552, หน้า 47) ได้อธิบายว่า จากการนำเสนอโดย Kathy E. Kram ประกอบด้วยขั้นเริ่มต้น (initiation) ขั้นเก็บเกี่ยว (cultivation) ขั้นแยกจากกัน (separation) และขั้นการเป็นเพื่อน (peerlike) แต่ละขั้นมีระยะเวลาของการเกิดและสิ้นสุดโดยขั้นเริ่มต้นจะเกิดขึ้นและสิ้นสุดในระยะเวลา 6 เดือน แรกของการทำงาน ขั้นเก็บเกี่ยวเกิดขึ้นและสิ้นสุดในระยะเวลา 2-5 ปี ของการทำงาน และขั้นการเป็นเพื่อนเกิดขึ้นในระยะเวลาไม่แน่นอนและไม่สิ้นสุด และทุกขั้นมีการอธิบายการเปลี่ยนแปลง โดยขั้นเริ่มต้นพี่เลี้ยงช่วยฝึกฝนและมอบหมายงานที่ทำทนายให้ทำพร้อมกับการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิค และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นสูง ขั้นเก็บเกี่ยวเป็นขั้นที่ผู้เข้าทำงานใหม่ได้รับประโยชน์จากพี่เลี้ยงอย่างเต็มที่ ขั้นแยกจากกันเป็นขั้นที่ผู้เข้าทำงานใหม่แยกตัวออกจากพี่เลี้ยงไปทำงานโดยอิสระและขั้นการเป็นเพื่อนเป็นขั้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยง (mentor) และผู้ได้รับการดูแล (mentee) หดไปกลายเป็นความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาศัยระเบียบกฎหมายและภาวะผู้นำในการบังคับบัญชาและมีความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบ “เพื่อน” (peerlike) เกิดขึ้น

ไววิทย์ แสงอลังการ (2563, ย่อหน้า 2) ได้อธิบายว่า การให้คำแนะนำ คือ กระบวนการสอนงานที่มีการกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน โดยการเสริมสร้างองค์ความรู้ กระตุ้นความเข้าใจ ฝึกฝนทักษะและปรับเปลี่ยนทัศนคติ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2564, ย่อหน้า 2) ได้อธิบายว่า การให้คำแนะนำ คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971, pp.380 – 384) ได้อธิบายว่า การให้คำแนะนำมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานย้ายงานและลาออกจากงานได้

สรุปได้ว่า คุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

6.2 ลักษณะของคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค

ฐาปนา ฉินไพศาล (2559, หน้า 10-12) กล่าวถึง ลักษณะของคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิคว่า เมื่อเกิดกรณีที่พนักงานไม่สามารถได้รับคำตอบจากคำถามในเรื่องความสัมพันธ์กับงานจะทำให้พนักงานเกิดความคับข้องใจ การให้คำแนะนำทางเทคนิคแก่พนักงานจะป้องกันไม่ให้เกิดความคับข้องใจแก่พนักงานได้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2564, ย่อหน้า 7) กล่าวถึง ลักษณะของคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิคว่า เป็นวิธีการอีกอย่างหนึ่งที่ช่วยให้การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็น Tacit Knowledge จากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งได้เป็นอย่างดี และส่งผลให้กระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้รับการสอนงานนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้ใหม่ๆ และเตรียมพร้อมที่จะเป็นผู้สอนงานให้แก่ผู้รับการสอนงานในรุ่นต่อไปได้เป็นอย่างดี

สมิต สัจฉกร (2564, ย่อหน้า 1) กล่าวถึง ลักษณะของคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิคว่า เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่พึงปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะให้เขาเกิดความเข้าใจงาน มีความชำนาญ และสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยหัวหน้างานจะต้องชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดและชัดเจน เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน และองค์การในที่สุด การสอนงานถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ และยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

จากการศึกษาลักษณะของคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค พอสรุปได้ว่าการให้คำแนะนำเทคนิคต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะในการทำงาน ความรู้

ความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งช่วยพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันอีกด้วย

7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

7.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552, หน้า 5) ได้อธิบายว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวพนักงานในหน่วยงานต่อเพื่อนร่วมงานในฐานะผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนสนิทหรือเพื่อนร่วมงาน

ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ (2554, หน้า 8) ได้อธิบายว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงความรู้สึกที่มีต่อการติดต่อประสานงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัวซึ่งได้รับการยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้รับความร่วมมือ มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ร่วมกันปรับปรุง พัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ มีความสามัคคีในหมู่คณะ ความจริงใจต่อกันในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว ความจริงใจต่อหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดี รักและสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ รักใคร่ และมีความเป็นกันเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เฮราตี, และมอร์เลย์ (Heraty, & Morley, 2000, p.80) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ร็อบบิ้นส์, และคอล์เตอร์ (Robbins, & Coulter, 2005, p.395) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับแผนกอื่นๆ ในองค์กรได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการถูกกล่าวโทษ และตำหนิติเตียนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ

7.2 ลักษณะของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บัณฑูรณ์ บุตรตะโคตร (2553, หน้า 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การได้รับการได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถ ผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่น ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยกย่องและมีความเชื่อความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานอย่าง

จริงใจ ความพึงพอใจในบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ในหน่วยงานและความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้

วันชัย โพธิ์วารากร (2551, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า คือ การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและด้านอื่นด้วย และการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตร คือ ช่วยแนะนำ สั่งสอนให้คำปรึกษาที่ดี ที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถ ช่วยสนับสนุนให้ใฝ่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี อุทิศตนช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และนำไปสู่สังคม สิ่งแวดล้อมที่ดี

จากการศึกษาลักษณะของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พอสรุปได้ว่า 1) เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานต่อกัน 2) มีความรักและสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) โอกาสในการเข้าพบผู้บังคับบัญชา เพื่อปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน 4) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว และ 5) การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา

8. ด้านความสำเร็จในงาน

8.1 ความหมายของความสำเร็จในงาน

บุตรี จารุโรจน์ (2550, หน้า 200) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหามากมาย การรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จในงานนั้นอย่างยิ่ง

ดาฟท์ (Daft, 2000, p.67) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานได้สำเร็จ ลุล่วงตามความต้องการของประชาชนที่มาติดต่อ หรืองานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

โรบบินส์, และเคอลเตอร์ (Robbins, & Coulter, 2005, pp.395-396) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติภาระหน้าที่ตามที่รับมอบหมายโดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาต่างๆ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้ร่วมงานยอมรับการตัดสินใจ การแก้ปัญหา งานการปฏิบัติงานได้สำเร็จทันเวลาตามเป้าหมาย การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมจะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8.2 ลักษณะของความสำเร็จในงาน

มลฤดี เย็นสบาย (2557, หน้า 23) ลักษณะความสำเร็จในงาน คือ สามารถแก้อุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน

นั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญที่สุดบุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ เช่น สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา ได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

อนงค์สิริ โรจนโสดม (2561, หน้า 60) ลักษณะความสำเร็จในงาน คือ การได้รับความสำเร็จนั้นส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมากเพราะการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

จากการศึกษาลักษณะของความสำเร็จของงาน พอสรุปได้ว่า ลักษณะความสำเร็จของงานเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ที่อยากจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือเป็นความปรารถนาสูงสุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งความต้องการขั้นสุดท้ายที่บุคคลแต่ละคนอาจจะไปสู่จุดมุ่งหมาย และให้คนในองค์กรเห็นความสำเร็จของงานของตน

9. ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ

9.1 ความหมายของความรู้สึกได้รับการยอมรับ

สัมฤทธิ์ ศรีกองหนุน (2559, หน้า 20) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561, หน้า 9) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนประชาชน ในรูปของการได้รับความไว้วางใจ การเสนอความคิดเห็น หรือได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จหรือสร้างผลงานให้แก่องค์กร

ดาฟท์ (Daft, 2000, p.67) กล่าวว่า ความรู้สึกได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน และจากประชาชนที่มาติดต่อกับองค์กร

โรบบินส์, และเคอูลเตอร์ (Robbins, & Coulter, 2005, pp.395-396) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย และยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน

สรุปได้ว่า ความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับเกียรติและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบทำงานนั้นๆ อย่างมีอิสระเสรี ให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ ทำให้เกิดความยินดีและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ

9.2 ลักษณะของความรู้สึกได้รับการยอมรับ

นันทวรรณ แดงน้อย (2550, หน้า 111) กล่าวว่า ลักษณะของด้านการยอมรับนับถือ ประกอบด้วย

1. การได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
2. การได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน
3. การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
4. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน
5. การได้รับการยกย่องจากหน่วยงานว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 34) กล่าวว่า ความสำคัญของงาน เป็นการได้รับการยอมรับนับถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และคนอื่นๆ มาจากความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายงาน การประสานงานและการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ

กิตติกานต์ นิรัตน์ (2563, หน้า 5) ลักษณะของการได้รับความยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ได้รับการรับฟังและยอมรับจากหัวหน้างาน การได้รับคำชมเชย เชื่อถือ และความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ในด้านความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะของการได้รับความยอมรับนับถือ คือ ได้รับการยกย่องชื่นชม ได้รับกำลังใจ และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน จากทั้ง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

10. ด้านความรับผิดชอบต่องาน

10.1 ความหมายของความรับผิดชอบต่องาน

สัมฤทธิ์ ศรีกงหนอง (2559, หน้า 20) กล่าวว่า ความรับผิดชอบหมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ชัดเจนและมีอำนาจ รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และตรงกับความรู้ความสามารถ ผลงานออกมามีคุณภาพรวมทั้งมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน

ดาฟท์ (Daft, 2000, p.67) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจ ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีอิสระในการแก้ปัญหา ตลอดจนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี

โรบบินส์, และคูลเตอร์ (Robbins, & Coulter, 2005, p.395) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีอิสระในการพิจารณาตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2007, p.172) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ดังนั้น ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสหรืออิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

10.2 ลักษณะของความรับผิดชอบต่องาน

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550, หน้า 25) กล่าวว่า ลักษณะของความรับผิดชอบมีดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการสร้างแบบอย่างที่ดี ด้วยการยกย่องและส่งเสริมความประพฤติของบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี 2) สร้างความรับผิดชอบของตนเอง โดยใช้การมีส่วนร่วม มีระบบตรวจสอบและการประเมินผลที่น่าเชื่อถือได้ และ 3) ส่งเสริมผู้มีความสามารถ โดยการให้รางวัล และลงโทษที่เหมาะสม รวมทั้ง การจูงใจด้วยค่าตอบแทนและอื่นๆ

โรมเซค, และดัดนิค (Romzek, & Dudnick, 1991, p.77) ลักษณะของความรับผิดชอบตามกลไกการควบคุมได้ 4 ประเภท ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบอย่างข้าราชการ เป็นความรับผิดชอบที่ควบคุมโดยกลไกภายในขององค์การและจะมีระดับการควบคุมสูง 2) ความรับผิดชอบตามกฎหมาย เป็นการควบคุมจากภายนอกและมีระดับการควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างกันก็เป็นตามกฎหมายและเน้นการติดตามตรวจสอบ 3) ความรับผิดชอบตามวิชาชีพ เป็นความรับผิดชอบที่มีการควบคุมโดยกลไกภายในขององค์การแต่มีการควบคุมในระดับต่ำ เนื่องจากให้ความสำคัญกับทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านของบุคคล และ 4) ความรับผิดชอบทางการเมือง เป็นความรับผิดชอบที่ถูกควบคุมโดยกลไกภายนอกและมีระดับการควบคุมน้อย เป็นความรับผิดชอบที่อยู่ภายใต้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่ เป็นข้าราชการซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ความรับผิดชอบทางการเมืองนี้มักทำให้เกิดปัญหาการเล่นพวกและปัญหาคอร์รัปชัน ในระบบราชการ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่องาน คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ทั้งในเวลางานและนอกเวลาทำงานปกติ รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่และตรงกับความรู้ความสามารถและสำนึกในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมาย

11. ด้านความก้าวหน้าในงาน

11.1 ความหมายของความก้าวหน้าในงาน

กฤษณา เกิดพีช (2553, หน้า 33) กล่าวว่า ก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อการทำงานเพื่อผลักดันให้ประสบผลสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงานจึงแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของการใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อเปิดโอกาสให้สร้างผลงาน ให้ได้รับตำแหน่งที่ก้าวหน้าต่อไป

กิตติกันต์ นิลรัตน์ (2563, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร รวมถึงได้รับโอกาสในการเพิ่มความรู้เพื่อโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ดาฟท์ (Daft, 2000, p.68) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ร็อบบิ้นส์, และเคอูลเตอร์ (Robbins, & Coulter, 2005, pp.395-396) กล่าวว่า ก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

11.2 ลักษณะของความก้าวหน้าในงาน

กฤษณา เกิดพีช (2553, หน้า 39) ได้กล่าวถึงลักษณะที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าในอาชีพคือการได้รับพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามกำลังความสามารถของตนเอง การได้เข้ารับการอบรมสัมมนาดูงานเพิ่มพูนความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings, 1985, pp.237-238) ได้กล่าวถึงลักษณะของความก้าวหน้าในอาชีพควรจะทำให้ความสำคัญต่อ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน จะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2007, p.172) ได้กล่าวถึงลักษณะของความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

สรุปได้ว่าความก้าวหน้าในการทำงานประกอบด้วย 1) ความเจริญก้าวหน้าได้จากการได้ไปฝึกศึกษาอบรมและการไปศึกษาต่อ 2) มีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติมสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน 3) การสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ได้รับเงินเพิ่มตามตำแหน่งที่ได้รับ 4) การได้รับพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมตามความเหมาะสม และ 5) มีโอกาสหาประสบการณ์และความรู้เพิ่มเติม และ 6) ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชา

12. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

12.1 ความหมายของลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2551, หน้า 6) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง การได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานติดตามปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือกับผู้อื่นและเสียสละเพื่อส่วนรวม

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561, หน้า 9) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การได้ปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชา ความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามา และมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 16) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายตรงกับความรู้อำนาจที่ถนัดและมีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายให้ลงมือปฏิบัติงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานในหน้าที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลักษณะท้าทายความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ช่วยพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้และประสบการณ์

12.2 ปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สายันท์ ศรีสมุทรนาค (2550, หน้า 26) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะของงาน ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านสถานการณ์ จะรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป้าหมายของการปฏิบัติงานที่มีความหมาย การออกแบบงานและองค์การที่มีความเหมาะสม
2. การรับรู้ทางด้านบทบาท ถ้าหากว่าการรับรู้ทางด้านบทบาทไม่ถูกต้องแล้วผลการปฏิบัติงานจะเท่ากับศูนย์ ถึงแม้ว่าความสามารถและแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็ตาม
3. ความสามารถและทักษะ ระดับความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่าง ความสามารถจะมีความสัมพันธ์กับทักษะ บุคคลที่มีความสามารถเบื้องต้นเฉพาะอย่างจะเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องได้ดีกว่า

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2554, หน้า 166) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะของงานได้แก่ งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ ทำทลายความสามารถ งานที่ทำสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานที่ทำช่วยส่งเสริมเกียรติยศและชื่อเสียง และในลักษณะงานที่ได้กระทำมีความพึงพอใจ

จากการศึกษา ลักษณะของงานพอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะของงาน ได้แก่ ปัจจัยทางด้านสถานการณ์ การรับรู้ทางด้านบทบาท ความสามารถและทักษะ งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจทำทลายความสามารถ งานที่ทำสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานที่ทำช่วยส่งเสริมเกียรติยศและชื่อเสียง และในลักษณะงานที่ได้กระทำมีความพึงพอใจ

13. ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต

13.1 ความหมายของความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต

บุตรี จารุโรจน์ (2550, หน้า 200) ความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกฝนอบรม ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน

ดาฟท์ (Daft, 2000, p.67) กล่าวว่า การเติบโต หมายถึง การทำงานได้สำเร็จคล่องตามความต้องการของประชาชนที่มาติดต่อ หรืองานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ร็อบบิ้นส์, และเคอล์เตอร์ (Robbins, & Coulter, 2005, pp.395-396) กล่าวว่า การเติบโต หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติภาระหน้าที่ตามที่รับมอบหมาย โดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหิต่างๆ ทำให้งานสำเร็จคล่องตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า ความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสที่ได้เรียนรู้งาน หรือได้เพิ่มทักษะของงานที่ทำ และได้รับการยอมรับในการทำงาน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานในที่สุด

13.2 ลักษณะของความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต

ธนธรณ์ จีปิน (2551, หน้า 65-70) กล่าวว่า ลักษณะของความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโตไว้ ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ลาไปศึกษาต่อ 2) เกิดจากความรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน 3) พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนการพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรมและเหมาะสม และ 4) มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงาน

อุษา เฟื่องประยูร (2558, หน้า 19) กล่าวว่า ลักษณะของความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการที่จะเจริญงอกงาม หรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินตามสัญญานั้น องค์กรต่างๆ ที่มีการฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์ จากการทำงานและจากเครื่องมือต่างๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงาม ส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

สรุปได้ว่า ลักษณะของความเป็นไปได้ของการเติบโต คือ การที่บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาที่จะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ถ้าผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงโอกาสที่บุคลากรจะก้าวหน้าเจริญเติบโตในสายงานนั้นๆ ได้ บุคลากรในองค์กรก็จะรู้สึกพอใจในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สันติ โกเศโยธิน (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากรณีศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมระดับความพึงพอใจ คือ การยอมรับนับถือ และการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน คือตัวแปรต้นที่สำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจแตกต่างกัน ผลการศึกษาที่ได้จะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การในการวางแผนระบบบริหารงานบุคคลและรวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดส่วนโยธาต่อไป

ภินันท์ รัชตาจ้าย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ภาพรวมด้านต่างๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม

ด้านต่างๆ อันดับแรก คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน อันดับสุดท้าย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อนในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นเรศ ชมจันทร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคง ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมข้าราชการที่มีเพศ ระดับการศึกษา และสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีอายุ ส่วนงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน และ 3) ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น ดังนี้ ควรปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความทันสมัย และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต เครื่องมือสำรวจงานก่อสร้าง เป็นต้น ควรปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และสะดวกสบาย เช่น ปรับปรุงขนาดของอาคารให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร เป็นต้น ควรมอบหมายงานตามสายการบังคับบัญชา และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งควรส่งเสริมการสร้างสามัคคีภายในองค์กร เช่น จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ การจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้กระทำร่วมกัน เป็นต้น และควรที่จะส่งเสริมและสร้างความยุติธรรมในองค์กร เช่น การกำหนดแนวทางและมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร เป็นต้น

จิตภา พิทักษ์กรสกุล (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย

พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่หลากหลายและท้าทาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา คิดเป็นร้อยละ 50.20

ดวงตะวัน คุณาเลา (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลตามการรับรู้ของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับดี และรายด้านอยู่ในระดับดี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความอบอุ่น และด้านการสนับสนุน ส่วนด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ค่าตอบแทนและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และ 3) ผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก

พัชรินทร์ บุญรอด (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท เท่ากับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจอันดับที่หนึ่ง คือ ด้านประสิทธิภาพของงาน เท่ากับ ด้านปริมาณงานที่ได้รับ อันดับที่สอง คือ ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

รณางค์ ภูแจ่ม (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการ ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อุษา เพ็ญประยูร (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์นับถือการทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงานและรายได้ต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมพันธ์ ศรีกงหนอง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาแพงเพชร 4 ด้าน ซึ่ง ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านบริการและด้านงบประมาณ โดยรวมมีระดับการ ปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านบริการ ด้านวิชาการ ตามลำดับ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติงาน กองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาแพงเพชร 10 ด้าน โดยรวมปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านมีผลต่อระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุดคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะที่ปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และด้านมีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ

กรัณธ์รัตน์ ประเสริฐธนากุล (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จ

และมีความพึงพอใจต่ำสุดในด้านนโยบายและการบริหาร เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรประเภทบุคลากร สถานภาพทางราชการ วุฒิการศึกษา ประเภทของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าบุคลากรสำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยต่างๆ ทั้ง 10 ปัจจัยเรียงตามอันดับความสำคัญ ดังนี้ 1) ความสำเร็จ 2) ความรับผิดชอบ 3) ลักษณะงาน 4) ความก้าวหน้า 5) การบังคับบัญชา 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7) การได้รับความยอมรับนับถือ 8) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 9) สิ่งตอบแทน และ 10) นโยบายและการบริหาร

ณัฐวิธวิทย์ แหวนหล่อ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอราชสีห์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชสีห์ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือน ตามลำดับ และ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอราชสีห์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เฮอส์เบอร์ก, และคนอื่นๆ (Herzberg, et al., 1959, p.64) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้บุคลากรชอบและรักงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้แล้วเสร็จและประสบ ความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ 2) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้องในงาน การได้รับการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้

กำลังใจ หรือการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานสำเร็จ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถทำได้สำเร็จโดยลำพัง 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจใน การรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมกระบวนการอย่างใกล้ชิด และ 5) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้รับการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มขึ้น หรือการได้รับการอบรมให้มีความรู้ ความสามารถในงาน ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะคำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา ถ้าไม่มีปัจจัยคำจุนหรือมีแต่ขาดความสอดคล้องก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจไม่ชอบงาน ได้แก่ 1) เงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นจำนวนเงินหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีผลต่อความพึงพอใจ 2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง ภายในหน่วยงาน หรือสถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ 3) ความผูกพันกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อประสานงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่มีการแสดงออกต่อกันด้วยสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน 4) สถานะทางอาชีพ เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม ได้รับการให้เกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม 5) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน 6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน เช่น แสง เสียง ความร้อน การระบายอากาศ และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ เป็นต้น 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัวความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบ อันเป็นผลจากหน้าที่การงาน เช่น การเปลี่ยนงานใหม่ต้องเดินทางไกลไม่สะดวกจึงไม่พอใจ ไม่มีความสุขกับการทำงาน 8) ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพหรือองค์กร และ 9) วิธีการปกครองการบังคับบัญชา เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการกำกับดูแลการทำงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน

ซีเวสต์ (Srivastve, 1977, p.151) ได้ศึกษารวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ข้อสรุป 5 ประการ คือ 1) แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงานและการขาดงาน 2) ความอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน 3) รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจจะมีความสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงาน 4) รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ 5) บรรยากาศขององค์กรซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุนการติดต่อประสานความสัมพันธ์อย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

ร็อบบิ้นส์ (Robbins, 2000, p.1510-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะที่หลากหลาย ลักษณะงาน งานสำคัญ ความมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับที่เป็นจริง ของงานกับแรงจูงใจภายในสูงในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างทักษะที่หลากหลาย ลักษณะงาน งานที่สำคัญ ความมีอิสระในการทำงานและผลย้อนกลับ ที่เป็นจริงของงานกับแรงจูงใจภายในสูงในการทำงาน

ราล์ฟ (Ralph, 2002, p.455-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครู ต่อพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการทำงาน จุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร และภาวะผู้นำ แบบกิจสัมพันธ์และ มิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจทางสังคมของครูระดับประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกและพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และอายุของครู และประสบการณ์ในการทำงาน และ จำนวนนักเรียนในโรงเรียน 2) รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดของแรงจูงใจภายนอกเติมรูปแบบคือพฤติกรรม ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และ 3) รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดของแรงจูงใจภายในเติมรูปแบบคือพฤติกรรม ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผล ให้มีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเอาตัวแปร ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยย่อยได้แก่ 1) ด้านเงินเดือน 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านสถานะของบุคคล 5) ด้านนโยบายและการบริหาร 6) ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค และ 7) ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านลักษณะของงาน และ 6) ด้านความเป็นไปได้ ของการเจริญเติบโต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้านี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งผู้วิจัยจะได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วยเทศบาล จำนวน 2 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 แห่ง รวม 11 แห่ง คือ เทศบาลตำบลอินทร์บุรี เทศบาลตำบลห้วยยา องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตาล องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน องค์การบริหารส่วนตำบลชีน้ำร้าย องค์การบริหารส่วนตำบลทองเอน องค์การบริหารส่วนตำบลจั่วราย มีจำนวนทั้งสิ้น 580 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 580 คน ซึ่งมีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) จึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (พินิตสุภา ธรรมประมวล, 2562, หน้า 82) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 237 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แบบกำหนดสัดส่วน (proportionate stratified random sampling) ตามประเภทของพนักงาน

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ข้าราชการ	206	84
พนักงานจ้าง	136	56
ลูกจ้างทั่วไป	238	97
รวม	580	237

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จึงใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (closed - ended questionnaire) แบบให้เลือกตอบตามตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริง ในการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 และในแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เป็นเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทำการตอบแบบสอบถามมีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ใน 13 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา 1) ด้านเงินเดือน 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านสถานะของบุคคล 5) ด้านนโยบายและการบริหาร 6) ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค 7) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยจิตใจ 8) ด้านความสำเร็จในงาน 9) ด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ 10) ด้านความรับผิดชอบ 11) ด้านความก้าวหน้าในงาน 12) ด้านลักษณะของงาน 13) ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ลักษณะข้อคำถามต้องการให้ผู้ตอบการประเมินข้อคำถามออกมาเป็นระดับมาตราส่วนตามความสำคัญหรือตามความคิดเห็น การสร้างข้อคำถามจะมีการกำหนดระดับมาตราส่วนต่างๆ แบ่งระดับมาตราส่วน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าคะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1

ข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ผู้วิจัยกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (พนิตสุภา ธรรมประมวล, 2562, หน้า 119)

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาพิเคราะห์กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยว่า ในการสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาในการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และความชัดเจนของภาษาคำถามแต่ละข้อตรงตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในวิจัย

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้
2. หาความเที่ยงตรง (validity) นำแบบสอบถามที่ได้สร้างเสร็จ เสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ราย เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ โดยใช้ค่าดัชนีและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (item objective congruence index : IOC) โดยให้คะแนนเป็น 3 ระดับ คือ 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ และ -1 = ไม่สอดคล้อง โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของ

แบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (พินิตสุภา ธรรมประมวล, 2562, หน้า 120) ได้ค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67-1.00

3. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .982

4. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้แล้ว มาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แล้วนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้พร้อม และจัดแยกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้แล้ว เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูลและตรวจสอบ

2. ขอลงหนังสือจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความอนุเคราะห์กับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องทั้งจำนวนของแบบสอบถามและข้อมูลในการกรอกแบบสอบถามของข้าราชการพนักงานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปวิเคราะห์และอภิปรายผลต่อไป

การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 หาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ของแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard) ของคะแนนที่ได้มาจากแบบสอบถามที่วัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

2.3 แปลความหมายของค่าเฉลี่ยคะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดระดับ ดังนี้ (พนิตสุภา ธรรมประมวล, 2562, หน้า 140)

- | | | |
|-------------|---------|---|
| 4.50 – 5.00 | หมายถึง | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับมาก |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับน้อย |
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

2.4 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยทางเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: LSD)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) ใช้สูตรการคำนวณขนาดของประชากร ในการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ดังนี้ (พนิตสุภา ธรรมประมวล, 2562, หน้า 82)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

	N	แทน	ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	e	แทน	ค่าร้อยละความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง
แทนค่า	$n = \frac{580}{1 + 580(0.05)^2}$		
	n	=	237

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ไม่น้อยกว่า 237 คน

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความเกี่ยวกับเนื้อหา โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา 3 คน โดยให้แต่ละคนพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้
- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มนั้น
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มนั้น
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มนั้น
- จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ได้นำไปแทนค่าได้จากสูตร ดังนี้ (พนิตสุภา ธรรมประมวล, 2562, หน้า 121)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับเนื้อหาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ (IOC)

ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์

ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อความนั้นวัดไม่ได้ ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์

3. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีสูตรดังต่อไปนี้ (พนิตสุภา ธรรมประมวล, 2562, หน้า 121)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

4. ร้อยละ (percentage) มีสูตร ดังนี้ (พนิตสุภา ธรรมประมวล, 2562, หน้า 137)

$$p = \frac{x}{n} \times 100$$

เมื่อ	f	แทน	ความถี่
	n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
	p	แทน	ร้อยละ

5. ค่าเฉลี่ย (mean) มีสูตร ดังนี้ (พนิตสุภา ธรรมประมวล, 2562, หน้า 141)

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n f_i X_i}{n}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum_{i=1}^n f_i X_i$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนและความถี่
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) มีสูตร ดังนี้ (พินิตสุภา ธรรมประมวล, 2562, หน้า 144)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

7. สถิติทดสอบ ค่าที (t - test) เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม คำนวณได้จากสูตร ดังนี้ (พินิตสุภา ธรรมประมวล, 2562, หน้า 153)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)}{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right) + \left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2} n_1 - 1 \quad n_2 - 1$$

เมื่อ	\bar{X}_1, \bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
	s_1^2, s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
	s_p^2	แทน	ความแปรปรวนร่วม
	n_1, n_2	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
	df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ

8. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม มีสูตรดังนี้ (พนิตสุภา ธรรมประมวล, 2562, หน้า 153)

$$F = \frac{\text{ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม}}{\text{ความแปรปรวนภายในกลุ่ม}}$$

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	การแจกแจง F
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (men square between groups)
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (men square within groups)

9. สูตรการเปรียบเทียบเชิงพหุคูณ (multiple comparison) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD) ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 192)

$$LSD = t_{\left(\frac{\alpha}{2}, v\right)} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	$t_{\left(\frac{\alpha}{2}, v\right)}$	แทน	เป็นค่าจากตารางการแจกแจงที่ที่ระดับนัยสำคัญ α และระดับขั้นเสรี v
	v	แทน	ระดับขั้นเสรีของความผันแปรภายในกลุ่มหรือความคลาดเคลื่อนของการทดลอง
	MSE	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อน
	n_i, n_j	แทน	ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ i และ j ตามลำดับ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้คือ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (sample size)
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
P	แทน	มีความน่าจะเป็นของความมีนัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสอง (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (mean of squares)
$p > .05$	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$*p \leq .05$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t - test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher' s Least - Significant Difference : LSD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละและ (percentage) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 237)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	100	42.19
หญิง	137	57.81
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	60	25.32
30 – 40 ปี	78	32.91
41 – 50 ปี	71	29.96
มากกว่า 50 ปี	28	11.81
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	97	40.93
ปริญญาตรี	101	42.62
สูงกว่าปริญญาตรี	39	16.45

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 237)	ร้อยละ
4. ประเภทของพนักงาน		
ข้าราชการ	84	35.44
พนักงานจ้าง	56	23.63
ลูกจ้างทั่วไป	97	40.93
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	87	36.71
10,000 – 15,000 บาท	70	29.54
15,001 – 20,000 บาท	23	9.70
มากกว่า 20,000 บาท	57	24.05

จากตาราง 2 พบว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.81 อายุระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.91 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 42.62 ประเภทของพนักงานเป็นลูกจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 40.93 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.71

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน ตาราง 3 -16

ตาราง 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.46	0.78	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ	3.24	0.77	ปานกลาง
3. การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่างๆ ในหน่วยงาน เช่น ให้เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร ค่าทำศพแก่พนักงาน	3.46	0.76	ปานกลาง
4. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.46	0.77	ปานกลาง
5. ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	3.64	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	3.45	0.66	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านเงินเดือน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่างๆ ในหน่วยงาน เช่น ให้เงินช่วยเหลือ ค่าคลอดบุตร ค่าทำศพแก่พนักงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.76) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.77) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.77)

ตาราง 4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ	3.89	0.72	มาก
2. งานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น	3.73	0.76	มาก
3. หน่วยงานให้ความสำคัญกับงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งทำให้ท่านมีงานทำตลอดไป	3.77	0.73	มาก
4. มีงานให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.02	0.67	มาก
5. การปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.95	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	3.87	0.60	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีงานให้ท่านได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.70) งานที่ปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.72) และหน่วยงานให้ความสำคัญกับงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งทำให้มีงานทำตลอดไป ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.76)

ตาราง 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. บรรยากาศของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี เช่น ความสะอาดของสถานที่ปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายใน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ	4.02	0.67	มาก
2. หน่วยงานมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอในหน่วยงาน	4.09	0.68	มาก
3. สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	3.95	0.71	มาก
4. หน่วยงานมีสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อร่างกายและจิตใจ	4.03	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	4.02	0.61	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.61) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ หน่วยงานมีสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อร่างกายและจิตใจ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.67) และบรรยากาศของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี เช่น ความสะอาดของสถานที่ปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายใน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.71)

ตาราง 6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสถานะของบุคคล

ด้านสถานะของบุคคล	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.07	0.67	มาก
2. สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน	3.78	0.70	มาก
3. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ครอบครัว	3.92	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	3.92	0.60	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสถานะของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ครอบครัว ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.70)

ตาราง 7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. พอใจในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	3.79	0.74	มาก
2. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้พนักงานโดยพิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ความสามารถเป็นหลัก	3.81	0.75	มาก
3. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.81	0.75	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ผู้บริหารมีการชี้แจงเป้าหมายวัตถุประสงค์นโยบายในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน	3.73	0.76	มาก
5. นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.75	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	3.77	0.65	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านนโยบายและการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้พนักงานโดยพิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.75) ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.75) พื่อใจในการกำหนดเป้าหมายนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการชี้แจงเป้าหมายวัตถุประสงค์นโยบายในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.76)

ตาราง 8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค

ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้างานสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาได้	4.05	0.62	มาก
2. ได้รับคำแนะนำที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานมากกว่าการว่ากล่าวทำโทษ	3.95	0.67	มาก
3. หัวหน้างานมีคำแนะนำอย่างเสมอภาคต่อทุกคน ไม่มีอคติหรือเอียงต่อบุคลากรที่ให้คำแนะนำปรึกษา	4.04	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	4.01	0.58	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้างานสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาได้ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับคำแนะนำตักเตือนในการปฏิบัติงานมากกว่าการว่ากล่าวทำโทษ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.67)

ตาราง 9 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ได้รับคำแนะนำในการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.67	มาก
2. มีความรักและความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	4.14	0.66	มาก
3. มีสัมพันธภาพที่ดี และสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.19	0.66	มาก
4. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.65	มาก
5. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	4.12	0.60	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีสัมพันธภาพที่ดีและสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ มีความรักและความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.66) และได้รับคำแนะนำในการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.65)

ตาราง 10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.12	0.58	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน	4.05	0.58	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	0.58	มาก
4. ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชา	3.89	0.65	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ขวัญกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่	3.83	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	3.98	0.49	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.58) และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ขวัญกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.64)

ตาราง 11 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ

ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจชมเชยผลการปฏิบัติงาน	3.74	0.63	มาก
2. ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.61	มาก
3. ได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.75	0.67	มาก
4. ความรู้ ความสามารถได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.79	0.64	มาก
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.74	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	3.77	0.58	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.64) และได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.63) และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.66)

ตาราง 12 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบต่องาน

ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การแบ่งสายงานบังคับบัญชามีความเหมาะสมกับงาน	3.89	0.64	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.92	0.62	มาก
3. สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด	4.04	0.60	มาก
4. งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบสูง	3.98	0.62	มาก
5. ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ๆ และมีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่	3.89	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	3.94	0.55	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบต่องาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบสูง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.62) และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแบ่งสายงานบังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.64) และได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ๆ และมีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.65)

ตาราง 13 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีโอกาสได้เปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมสูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.70	0.59	มาก
2. ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มทักษะเพื่อการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม	3.66	0.62	มาก
3. หน่วยงานที่ทำงานปฏิบัติงานอยู่เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคม	3.86	0.63	มาก
4. ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรมชาติ	3.81	0.70	มาก
5. ตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมตำแหน่งอื่นๆ	3.70	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	3.74	0.55	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานที่ทำงานปฏิบัติงานอยู่เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคม ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.70) และมีโอกาสได้เปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมสูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มทักษะเพื่อการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.62)

ตาราง 14 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้สามารถสร้างหรือเสนอแนวคิดริเริ่มได้ตามความรู้ ความสามารถ	3.84	0.67	มาก
2. งานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถที่หลากหลาย	3.94	0.68	มาก
3. ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	3.87	0.67	มาก
4. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่	3.92	0.65	มาก
5. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.90	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	3.89	0.60	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.65) และงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.90$, D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้สามารถสร้างหรือเสนอแนวคิดริเริ่มได้ตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.67)

ตาราง 15 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต

ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความยินดีเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะด้านการทำงาน	3.98	0.70	มาก
2. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อ	3.76	0.69	มาก
3. มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในอนาคต	3.91	0.68	มาก
4. การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในหน้าที่	3.63	0.80	มาก
5. ในหน่วยงานของท่านใช้ระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดมีการพิจารณาความดี ความชอบ หรือการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง	3.79	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย	3.81	0.61	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.61) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความยินดีเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะด้านการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในอนาคต ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.68) และในหน่วยงานใช้ระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดมีการพิจารณาความดี ความชอบ หรือการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.80)

ตาราง 16 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านเงินเดือน	3.45	0.66	ปานกลาง
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.87	0.60	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.02	0.61	มาก
4. ด้านสถานะของบุคคล	3.92	0.60	มาก
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.77	0.65	มาก
6. ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค	4.01	0.58	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.60	มาก
8. ด้านความสำเร็จในงาน	3.98	0.49	มาก
9. ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ	3.77	0.58	มาก
10. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	3.94	0.55	มาก
11. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.74	0.55	มาก
12. ด้านลักษณะของงาน	3.89	0.60	มาก
13. ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต	3.81	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	3.87	0.46	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.46) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.60) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.60) ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.58) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.49) ด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.55) ด้านสถานะของบุคคล ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.60) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.60) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.60) ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.61) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.65) ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.58) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.55) และด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.66)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตาราง 17 ผลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (n = 100)		หญิง (n = 137)		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านเงินเดือน	3.55	0.61	3.37	0.69	2.025	.044*
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.94	0.53	3.81	0.65	1.643	.102
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.10	0.49	3.96	0.68	1.782	.076
4. ด้านสถานะของบุคคล	3.91	0.56	3.92	0.63	0.203	.839
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.81	0.51	3.74	0.74	0.774	.440
6. ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค	4.02	0.52	4.00	0.63	0.164	.870
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.54	4.05	0.63	1.865	.063
8. ด้านความสำเร็จในงาน	4.11	0.43	3.88	0.51	3.458	.001*
9. ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	3.91	0.51	3.66	0.60	3.401	.001*
10. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.00	0.54	3.89	0.55	1.498	.135
11. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.84	0.49	3.67	0.58	2.323	.021*
12. ด้านลักษณะของงาน	3.97	0.60	3.83	0.59	1.877	.062
13. ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต	3.81	0.69	3.81	0.55	0.035	.972
ภาพรวม	3.93	0.39	3.82	0.49	2.027	.044*

* $p \leq .05$

จากตาราง 17 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึก
ได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสถานะของบุคคล ด้านนโยบาย
และการบริหาร ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
อินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.097	3	0.032	0.072	.975
	ภายในกลุ่ม	104.810	233	0.450		
	รวม	104.900	236			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.500	3	1.160	3.260	.022*
	ภายในกลุ่ม	83.300	233	0.350		
	รวม	86.800	236			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.204	3	0.930	2.630	.363
	ภายในกลุ่ม	87.440	233	0.350		
	รวม	88.640	236			
ด้านสถานะของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.790	3	0.930	2.630	.051
	ภายในกลุ่ม	82.560	233	0.350		
	รวม	85.360	236			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.360	3	0.120	0.280	.838
	ภายในกลุ่ม	100.650	233	0.430		
	รวม	101.010	236			
ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	5.300	3	1.760	5.400	.001*
	ภายในกลุ่ม	76.320	233	0.320		
	รวม	81.620	236			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.800	3	2.600	7.720	.000*
	ภายในกลุ่ม	78.540	233	0.330		
	รวม	86.340	236			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.640	3	0.548	2.250	.083
	ภายในกลุ่ม	56.640	233	0.240		
	รวม	58.280	236			

ตาราง 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.800	3	0.270	0.790	.495
	ภายในกลุ่ม	78.620	233	0.330		
	รวม	79.430	236			
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	1.900	3	0.630	2.120	.097
	ภายในกลุ่ม	69.610	233	0.290		
	รวม	71.520	236			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.300	3	0.430	1.400	.243
	ภายในกลุ่ม	72.060	233	0.300		
	รวม	73.370	236			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.220	3	0.740	2.090	.102
	ภายในกลุ่ม	82.770	233	0.350		
	รวม	84.990	236			
ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	0.920	3	0.300	0.800	.495
	ภายในกลุ่ม	89.540	233	0.380		
	รวม	90.470	236			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.990	3	0.330	1.560	.198
	ภายในกลุ่ม	49.440	233	0.210		
	รวม	50.440	236			

* $p \leq .05$

จากตาราง 18 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามอายุในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสถานะของบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least – Significant Difference : LSD) ได้ผลการทดสอบดังตาราง 19 - 21

ตาราง 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.66	3.94	3.91	4.00
น้อยกว่า 30 ปี	3.66	-	0.28*	0.25*	0.34*
30 - 40 ปี	3.94	-	-	0.03	0.06
41 - 50 ปี	3.91	-	-	-	0.09
มากกว่า 50 ปี	4.00	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 19 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี และ 3) กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		4.03	4.19	3.88	3.78
น้อยกว่า 30 ปี	4.03	-	0.06	0.15	0.25
30 - 40 ปี	4.19	-	-	0.31*	0.41*
41 - 50 ปี	3.88	-	-	-	0.10
มากกว่า 50 ปี	3.78	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 20 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มอายุ 30 – 40 ปี กับกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		4.13	4.33	3.99	3.79
น้อยกว่า 30 ปี	4.13	-	0.20*	0.14	0.34*
30 – 40 ปี	4.33	-	-	0.34*	0.54*
41 – 50 ปี	3.99	-	-	-	0.20
มากกว่า 50 ปี	3.79	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 21 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 – 40 ปี 2) กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี 3) กลุ่มอายุ 30 – 40 ปี กับกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี 4) กลุ่มอายุ 30 – 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
	ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.730	2	0.365	0.820
ภายในกลุ่ม		104.179	234	0.445		
รวม		104.909	236			

ตาราง 22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.877	2	1.939	5.470	.005*
	ภายในกลุ่ม	82.932	234	0.354		
	รวม	86.809	236			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.510	2	0.255	0.677	.509
	ภายในกลุ่ม	88.135	234	0.377		
	รวม	88.645	236			
ด้านสถานะของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.892	2	0.946	2.652	.073
	ภายในกลุ่ม	83.468	234	0.357		
	รวม	85.360	236			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.129	2	0.065	0.150	.861
	ภายในกลุ่ม	100.889	234	0.431		
	รวม	101.018	236			
ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	4.355	2	2.178	6.595	.002*
	ภายในกลุ่ม	77.273	234	0.330		
	รวม	81.629	236			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.668	2	1.334	3.730	.025*
	ภายในกลุ่ม	83.681	234	0.358		
	รวม	86.349	236			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.135	2	0.067	0.271	.763
	ภายในกลุ่ม	58.151	234	0.249		
	รวม	58.286	236			
ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.013	2	0.006	0.019	.981
	ภายในกลุ่ม	79.420	234	0.339		
	รวม	79.433	236			
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	0.994	2	0.497	1.649	.195
	ภายในกลุ่ม	70.528	234	0.301		
	รวม	71.522	236			

ตาราง 22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.483	2	0.241	0.775	.462
	ภายในกลุ่ม	72.887	234	0.311		
	รวม	733.370	236			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.479	2	1.740	4.994	.008
	ภายในกลุ่ม	81.518	234	0.348		
	รวม	84.998	236			
ด้านความเป็นไปได้ของ การเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	2.856	2	1.426	3.814	.023*
	ภายในกลุ่ม	87.615	234	0.374		
	รวม	90.471	236			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.130	2	0.065	0.303	.739
	ภายในกลุ่ม	50.313	234	0.215		
	รวม	50.443	236			

* $p \leq .05$

จากตาราง 22 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสถานะของบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ต่องาน ด้านความ ก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least – Significant Difference : LSD) ได้ผลการทดสอบดังตาราง 23 – 26

ตาราง 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.80	3.81	4.15
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.80	-	0.01	0.35*
ปริญญาตรี	3.81	-	-	0.34*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.15	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 23 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และ 2) กลุ่มปริญญาตรีกับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.02	4.10	3.71
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.02	-	0.08	0.31*
ปริญญาตรี	4.10	-	-	0.39*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.71	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 24 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และ 2) กลุ่มปริญญาตรีกับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.10	4.21	3.91
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.10	-	0.11	0.19
ปริญญาตรี	4.21	-	-	0.30*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.91	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 25 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มปริญญาตรี กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.68	3.90	3.90
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.68	-	0.22*	0.22
ปริญญาตรี	3.90	-	-	0.00*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.90	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 26 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาตรี และ 2) กลุ่มปริญญาตรี กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามประเภทของ
พนักงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.077	2	1.038	2.363	.096
	ภายในกลุ่ม	102.832	234	0.439		
	รวม	104.909	236			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.626	2	3.313	9.668	.000*
	ภายในกลุ่ม	80.184	234	0.343		
	รวม	86.809	236			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.830	2	1.915	5.283	.006*
	ภายในกลุ่ม	84.815	234	0.362		
	รวม	88.645	236			
ด้านสถานะของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.424	2	2.212	6.396	.002*
	ภายในกลุ่ม	80.935	234	0.346		
	รวม	85.360	236			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	7.908	2	3.954	9.936	.000*
	ภายในกลุ่ม	93.111	234	0.398		
	รวม	101.018	236			
ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำ ทางเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	9.563	2	4.782	15.526	.000*
	ภายในกลุ่ม	72.066	234	0.308		
	รวม	81.629	236			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.495	2	4.248	12.767	.000*
	ภายในกลุ่ม	77.853	234	0.333		
	รวม	86.349	236			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.852	2	1.426	6.019	.003*
	ภายในกลุ่ม	55.434	234	0.237		
	รวม	58.286	236			

ตาราง 27 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3.025	2	1.513	4.633	.011*
	ภายในกลุ่ม	76.408	234	0.327		
	รวม	79.433	236			
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	3.139	2	1.570	5.371	.005*
	ภายในกลุ่ม	68.383	234	0.292		
	รวม	71.522	236			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.279	2	1.140	3.751	.025*
	ภายในกลุ่ม	71.091	234	0.304		
	รวม	73.370	236			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.072	2	2.536	7.425	.001*
	ภายในกลุ่ม	79.925	234	0.342		
	รวม	84.998	236			
ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	3.024	2	1.512	4.046	.019*
	ภายในกลุ่ม	87.447	234	0.374		
	รวม	90.471	236			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.296	2	1.648	8.178	.000*
	ภายในกลุ่ม	47.148	234	0.201		
	รวม	50.443	236			

* $p \leq .05$

จากตาราง 27 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามประเภทของพนักงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสถานะของบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต ส่วนด้านเงินเดือน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least – Significant Difference : LSD) ได้ผลการทดสอบดังตาราง 28 – 40

ตาราง 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านภาพรวม จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างทั่วไป
		3.83	4.07	3.78
ข้าราชการ	3.83	-	0.24*	0.05
พนักงานจ้าง	4.07	-	-	0.29*
ลูกจ้างทั่วไป	3.78	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 28 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านภาพรวม จำแนกตามประเภทของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มข้าราชการ กับกลุ่มพนักงานจ้าง และ 2) กลุ่มพนักงานจ้าง กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป

ตาราง 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างทั่วไป
		4.00	4.02	3.67
ข้าราชการ	4.00	-	0.02	0.33*
พนักงานจ้าง	4.02	-	-	0.35*
ลูกจ้างทั่วไป	3.67	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 29 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มข้าราชการกับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป และ 2) กลุ่มพนักงานจ้าง กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป

ตาราง 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างทั่วไป
		3.89	4.22	4.00
ข้าราชการ	3.89	-	0.33*	0.11
พนักงานจ้าง	4.22	-	-	0.22*
ลูกจ้างทั่วไป	4.00	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 30 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มข้าราชการกับกลุ่มพนักงานจ้าง และ 2) กลุ่มพนักงานจ้าง กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป

ตาราง 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสถานะของบุคคล จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างทั่วไป
		4.00	4.08	3.76
ข้าราชการ	4.00	-	0.08	0.24*
พนักงานจ้าง	4.08	-	-	0.32*
ลูกจ้างทั่วไป	3.76	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 31 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสถานะของบุคคล จำแนกตามประเภทของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มข้าราชการ กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป และ 2) กลุ่มพนักงานจ้าง กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป

ตาราง 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างทั่วไป
		3.59	4.07	3.75
ข้าราชการ	3.59	-	0.48*	0.16
พนักงานจ้าง	4.07	-	-	0.32*
ลูกจ้างทั่วไป	3.75	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 32 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามประเภทของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มข้าราชการ กับกลุ่มพนักงานจ้าง และ 2) กลุ่มพนักงานจ้าง กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป

ตาราง 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างทั่วไป
		3.81	4.34	3.99
ข้าราชการ	3.81	-	0.53*	0.18*
พนักงานจ้าง	4.34	-	-	0.35*
ลูกจ้างทั่วไป	3.99	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 33 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพการให้คำแนะนำทางเทคนิค จำแนกตามประเภทของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มข้าราชการ กับกลุ่มพนักงานจ้าง 2) กลุ่มข้าราชการ กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป และ 3) กลุ่มพนักงานจ้าง กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป

ตาราง 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างทั่วไป
		3.95	4.44	4.07
ข้าราชการ	3.95	-	0.49*	0.12
พนักงานจ้าง	4.44	-	-	0.37*
ลูกจ้างทั่วไป	4.07	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 34 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มข้าราชการ กับกลุ่มพนักงานจ้าง และ 2) กลุ่มพนักงานจ้าง กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป

ตาราง 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างทั่วไป
		3.96	4.17	3.89
ข้าราชการ	3.96	-	0.21*	0.07
พนักงานจ้าง	4.17	-	-	0.28*
ลูกจ้างทั่วไป	3.89	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 35 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มข้าราชการ กับกลุ่มพนักงานจ้าง และ 2) กลุ่มพนักงานจ้าง กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป

ตาราง 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างทั่วไป
		3.68	3.96	3.72
ข้าราชการ	3.68	-	0.28*	0.04
พนักงานจ้าง	3.96	-	-	0.24*
ลูกจ้างทั่วไป	3.72	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 36 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ จำแนกตามประเภทของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มข้าราชการ กับกลุ่มพนักงานจ้าง และ 2) กลุ่มพนักงาน กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป

ตาราง 37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างทั่วไป
		3.92	4.13	3.84
ข้าราชการ	3.92	-	0.21*	0.08
พนักงานจ้าง	4.13	-	-	0.29*
ลูกจ้างทั่วไป	3.84	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 37 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มข้าราชการ กับกลุ่มพนักงานจ้าง และ 2) กลุ่มพนักงานจ้าง กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป

ตาราง 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างทั่วไป
		3.77	3.88	3.64
ข้าราชการ	3.77	-	0.11	0.13
พนักงานจ้าง	3.88	-	-	0.24*
ลูกจ้างทั่วไป	3.64	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 38 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานจ้าง กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป

ตาราง 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างทั่วไป
		3.97	4.06	3.72
ข้าราชการ	3.97	-	0.09	0.25*
พนักงานจ้าง	4.06	-	-	0.34*
ลูกจ้างทั่วไป	3.72	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 39 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มข้าราชการ กับกลุ่ม ลูกจ้างทั่วไป และ 2) กลุ่มพนักงานจ้าง กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป

ตาราง 40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างทั่วไป
		3.84	3.97	3.69
ข้าราชการ	3.84	-	0.13	0.15
พนักงานจ้าง	3.97	-	-	0.28*
ลูกจ้างทั่วไป	3.69	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 40 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต จำแนกตามประเภทของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานจ้าง กับกลุ่มลูกจ้างทั่วไป

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน					
	SS	df	MS	F	p	
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	11.779	3	3.926	9.823	.000*
	ภายในกลุ่ม	93.130	233	0.400		
	รวม	104.909	236			

ตาราง 41 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.660	3	5.553	18.445	.000*
	ภายในกลุ่ม	70.150	233	0.301		
	รวม	86.809	236			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.101	3	2.034	5.741	.001*
	ภายในกลุ่ม	82.543	233	0.354		
	รวม	88.645	236			
ด้านสถานะของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	7.920	3	2.640	7.943	.000*
	ภายในกลุ่ม	77.440	233	0.332		
	รวม	85.360	236			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	8.571	3	2.857	7.200	.000*
	ภายในกลุ่ม	92.447	233	0.397		
	รวม	101.018	236			
ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำ ทางเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	12.740	3	4.247	14.363	.000*
	ภายในกลุ่ม	68.889	233	0.296		
	รวม	81.629	236			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.772	3	3.924	12.259	.000*
	ภายในกลุ่ม	74.577	233	0.320		
	รวม	86.349	236			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.072	3	1.691	7.403	.000*
	ภายในกลุ่ม	53.213	233	0.228		
	รวม	58.286	236			
ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	4.528	3	1.509	4.695	.003*
	ภายในกลุ่ม	74.905	233	0.321		
	รวม	79.433	236			
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	3.427	3	1.142	3.908	.009*
	ภายในกลุ่ม	68.096	233	0.292		
	รวม	71.522	236			

ตาราง 41 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.785	3	1.595	5.419	.001*
	ภายในกลุ่ม	68.585	233	0.294		
	รวม	73.370	236			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.136	3	2.379	7.118	.000*
	ภายในกลุ่ม	77.862	233	0.334		
	รวม	84.998	236			
ด้านความเป็นไปได้ของการ เจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	7.424	3	2.475	6.943	.000*
	ภายในกลุ่ม	83.047	233	0.356		
	รวม	90.471	236			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.188	3	2.063	10.859	.000*
	ภายในกลุ่ม	44.256	233	0.190		
	รวม	50.443	236			

* $p \leq .05$

จากตาราง 41 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสถานะของบุคคล ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least – Significant Difference : LSD) ได้ผลการทดสอบดังตาราง 42 – 55

ตาราง 42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
		3.71	4.10	3.87	3.81
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.71	-	0.39*	0.16	0.10
10,000 – 15,000 บาท	4.10	-	-	0.23*	0.29*
15,001 - 20,000 บาท	3.87	-	-	-	0.06
มากกว่า 20,000 บาท	3.81	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 42 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 10,000–15,000 บาท 2) กลุ่ม 10,000-15,000 บาท กับกลุ่ม 15,001-20,000 บาท และ 3) กลุ่ม 10,000-15,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท

ตาราง 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านเงินเดือน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
		3.25	3.77	3.23	3.44
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.25	-	0.52*	0.02	0.19
10,000 – 15,000 บาท	3.77	-	-	0.54*	0.33*
15,001 - 20,000 บาท	3.23	-	-	-	0.21
มากกว่า 20,000 บาท	3.44	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 43 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านเงินเดือน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 10,000-15,000 บาท 2) กลุ่ม 10,000-15,000 บาท กับกลุ่ม 15,001-20,000 บาท และ 3) กลุ่ม 10,000-15,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท

ตาราง 44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
		3.53	4.15	3.90	4.02
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.53	-	0.62*	0.37*	0.49*
10,000 - 15,000 บาท	4.15	-	-	0.25	0.13
15,001 - 20,000 บาท	3.90	-	-	-	-0.12
มากกว่า 20,000 บาท	4.02	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 44 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 10,000 - 15,000 บาท 2) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 15,001 - 20,000 บาท และ 3) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท

ตาราง 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
		3.94	4.26	3.95	3.86
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.94	-	0.32*	0.01	0.08
10,000 – 15,000 บาท	4.26	-	-	0.31*	0.40*
15,001 - 20,000 บาท	3.95	-	-	-	0.09
มากกว่า 20,000 บาท	3.86	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 45 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 – 40 ปี 2) กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี 3) กลุ่มอายุ 30 – 40 ปี กับกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี และ 4) กลุ่มอายุ 30 – 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ด้านสถานะของบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
		3.68	4.10	4.02	4.02
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.68	-	0.42*	0.34*	0.34*
10,000 – 15,000 บาท	4.10	-	-	0.08	0.08
15,001 - 20,000 บาท	4.02	-	-	-	0.00
มากกว่า 20,000 บาท	4.02	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 46 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสถานะของบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 10,000–15,000 บาท 2) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 15,001–20,000 บาท และ 3) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท

ตาราง 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
		3.65	4.06	3.61	3.66
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.65	-	0.41*	0.04	0.01
10,000 – 15,000 บาท	4.06	-	-	0.45*	0.40*
15,001 - 20,000 บาท	3.61	-	-	-	0.05
มากกว่า 20,000 บาท	3.66	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 47 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 10,000–15,000 บาท 2) กลุ่ม 10,000–15,000 บาท กับกลุ่ม 15,001–20,000 บาท และ 3) กลุ่ม 10,000–15,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท

ตาราง 48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
		3.95	4.30	4.15	3.69
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.95	-	0.35*	0.02	0.26*
10,000 - 15,000 บาท	4.30	-	-	0.15	0.61*
15,001 - 20,000 บาท	4.15	-	-	-	0.46*
มากกว่า 20,000 บาท	3.69	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 48 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 10,000-15,000 บาท 2) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท 3) กลุ่ม 10,000-15,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท และ 4) กลุ่ม 15,001-20,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท

ตาราง 49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
		4.06	4.41	4.15	3.81
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.06	-	0.35*	0.09	0.25*
10,000 - 15,000 บาท	4.41	-	-	0.26*	0.60*
15,001 - 20,000 บาท	4.15	-	-	-	0.34*
มากกว่า 20,000 บาท	3.81	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 49 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 10,000–15,000 บาท 2) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท 3) กลุ่ม 10,000–15,000 บาท กับกลุ่ม 15,001–20,000 บาท 4) กลุ่ม 10,000–15,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท และ 5) กลุ่ม 15,001–20,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท

ตาราง 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
		3.84	4.19	4.04	3.90
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.84	-	0.35*	0.20	0.06
10,000 - 15,000 บาท	4.19	-	-	0.15	0.29*
15,001 - 20,000 บาท	4.04	-	-	-	0.14
มากกว่า 20,000 บาท	3.90	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 50 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในงาน เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 10,000–15,000 บาท และ 2) กลุ่ม 10,000–15,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท

ตาราง 51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
		3.67	3.98	3.72	3.68
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.67	-	0.31*	0.05	0.01
10,000 – 15,000 บาท	3.98	-	-	0.26	0.30*
15,001 - 20,000 บาท	3.72	-	-	-	0.04
มากกว่า 20,000 บาท	3.68	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 51 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 10,000–15,000 บาท และ 2) กลุ่ม 10,000–15,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท

ตาราง 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
		3.82	4.11	3.87	3.93
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.82	-	0.29*	0.05	0.11
10,000 – 15,000 บาท	4.11	-	-	0.24	0.18
15,001 - 20,000 บาท	3.87	-	-	-	-0.06
มากกว่า 20,000 บาท	3.93	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 52 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 10,000–15,000 บาท

ตาราง 53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
		3.57	3.91	3.86	3.76
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.57	-	0.34*	0.29*	0.19*
10,000 – 15,000 บาท	3.91	-	-	0.05	0.15
15,001 - 20,000 บาท	3.86	-	-	-	0.10
มากกว่า 20,000 บาท	3.76	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 53 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้าในงาน เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 10,000-15,000 บาท 2) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 15,001–20,000 บาท และ 3) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท

ตาราง 54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสว่างวีรบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
		3.66	4.06	3.97	3.98
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.66	-	0.40*	0.31*	0.32*
10,000 – 15,000 บาท	4.06	-	-	0.09	0.08
15,001 - 20,000 บาท	3.97	-	-	-	0.01
มากกว่า 20,000 บาท	3.98	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 54 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสว่างวีรบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 10,000–15,000 บาท 2) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 15,001–20,000 บาท และ 3) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท

ตาราง 55 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสว่างวีรบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
		3.60	4.03	3.86	3.84
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.60	-	0.43*	0.26	0.24*
10,000 – 15,000 บาท	4.03	-	-	0.17	0.19
15,001 - 20,000 บาท	3.86	-	-	-	0.02
มากกว่า 20,000 บาท	3.84	-	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 55 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่ม 10,000–15,000 บาท และ 2) กลุ่มน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มมากกว่า 20,000 บาท

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญเป็นผลการวิจัยและเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประเภทของพนักงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย

เทศบาล จำนวน 2 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 แห่ง รวม 11 แห่ง คือ เทศบาลตำบลอินทร์บุรี เทศบาลตำบลทับยา องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตาล องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน องค์การบริหารส่วนตำบลชีน้ำร้าย องค์การบริหารส่วนตำบลทองเอน องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ชัย องค์การบริหารส่วนตำบลจี่วราย มีจำนวนทั้งสิ้น 580 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 580 คน ซึ่งมีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) จึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (พินิตสุภาธรรมประมวล, 2562, หน้า 82) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 237 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามประเภทของพนักงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาพิเคราะห์กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยว่า ในการสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาในการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และความชัดเจนของภาษาว่าคำถามแต่ละข้อตรงตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในวิจัย

5. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้
2. หาความเที่ยงตรง (validity) นำแบบสอบถามที่ได้สร้างเสร็จ เสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ราย เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ โดยใช้ค่าดัชนีและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence Index : IOC) โดยให้คะแนนเป็น 3 ระดับ คือ 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ และ -1 = ไม่สอดคล้อง โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (พนิตสุภา ธรรมประมวล, 2562, หน้า 120) ได้ค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67-1.00
3. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .982
4. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้แล้ว มาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แล้วนำไป

เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานในการวิจัยต่อไป

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้พร้อม และจัดแยกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้แล้ว เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูลและตรวจสอบ
2. ขออนุญาตจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความอนุเคราะห์กับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องทั้งจำนวนของแบบสอบถามและข้อมูลในการกรอกแบบสอบถามของข้าราชการพนักงานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปวิเคราะห์และอภิปรายผลต่อไป

7. การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้
 - 2.1 ตอนที่ 1 หาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ของแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนที่ได้มาจากแบบสอบถามที่วัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
 - 2.3 แปลความหมายของค่าเฉลี่ยคะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดระดับ ดังนี้ (พินิตสุภา ธรรมประมวล, 2562, หน้า 140)

4.50 – 5.00 หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับมาก

- 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยทางเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: LSD)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

1. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ส่วนใหญ่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.81 อายุระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.91 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 42.62 ประเภทของพนักงานเป็นลูกจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 40.93 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.71

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านเงินเดือน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี รองลงมา คือ การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่างๆ ในหน่วยงาน เช่น ให้เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร ค่าทำศพแก่พนักงาน เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีให้ท่านได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รองลงมาคือ การปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน งานที่ปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ และหน่วยงานให้ความสำคัญกับงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งทำให้มีงานทำตลอดไป ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอในหน่วยงาน รองลงมาคือ หน่วยงานมีสภาพการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยต่อร่างกายและจิตใจ และบรรยากาศของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี เช่น ความสะอาดของสถานที่ปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายใน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสถานะของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี รองลงมา คือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ครอบครัว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านนโยบายและการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้พนักงานโดยพิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พอใจในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการชี้แจงเป้าหมายวัตถุประสงค์นโยบายในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน

2.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีปัญหา

ในการทำงานหัวหน้างานสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับคำแนะนำตักเตือนในการปฏิบัติงานมากกว่าการว่ากล่าวทำโทษ

2.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีสัมพันธภาพที่ดีและสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ มีความรักและความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และได้รับคำแนะนำในการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน

2.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ขวัญกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

2.9 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา และได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน

2.10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบต่องาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบสูง และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแบ่งสายงานกับผู้บังคับบัญชา มีความเหมาะสมกับงาน และได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ๆ และมีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

2.11 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานที่ทำงานปฏิบัติงานอยู่เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคม รองลงมา คือ ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม และมีโอกาสได้เปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมสูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มทักษะเพื่อการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม

2.12 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถที่หลากหลาย รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้สามารถสร้างหรือเสนอแนวคิดริเริ่มได้ตามความรู้ ความสามารถ

2.13 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความยินดีเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะด้านการทำงาน รองลงมา คือ ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในอนาคต และในหน่วยงานของท่านใช้ระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดมีการพิจารณาความดี ความชอบ หรือการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในหน้าที่

2.14 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านสถานะของบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามประเภทของพนักงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญ ควรจะนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านเงินเดือน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนเรศ ชมจันทร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงตะวัน คุณาเลา (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ด้านรายได้ค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ ศรีกงหนอง (2559, บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณางค์ ภูแจ่ม (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงตะวัน คุณาเลา (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนเรศ ชมจันทร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ด้านความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณางค์ ภูแจ่ม (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนเรศ ชมจันทร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสถานะของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวิวัฒน์ แหวนหล่อ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษา พบว่า ด้านสถานะของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านนโยบายและการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ ศรีกงหนอง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษา พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนเรศ ชมจันทร์ (2555, บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา เพ็ญประยูร (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตาภา พิทักษ์กรสกุล (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนเรศ ชมจันทร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนเรศ ชมจันทร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.9 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ โทเศโยธิน (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงตะวัน คุณาเลา (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบต่องาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวิธวินย์ แหวนหล่อ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอรามัญ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.11 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรพร บุญรอด (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตาภา พิทักษ์กรสกุล (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.12 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตาภา พิทักษ์กรสกุล (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.13 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภินันท์ รัชตาจ้าย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ผลการศึกษา พบว่า ความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ของการเติบโตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวิธวินย์ แหวนหล่อ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอรามัญ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษา พบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรณางค์ ภูแจ่ม (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามอายุในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องงานวิจัยของรณางค์ ภูแจ่ม (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องงานวิจัยของรณางค์ ภูแจ่ม (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามประเภทของพนักงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนเรศ ชมจันทร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า สายการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรณางค์ ภูแจ่ม (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านเงินเดือน จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ ดังนั้น ผู้บริหารควรดูแลเงินสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ผู้บังคับบัญชา มีการจัดสรรเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี มีการให้สวัสดิการต่างๆ อย่างยุติธรรม

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้เติบโตไปพร้อมๆ กัน ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กรว่า ได้ทำงานที่ดีมีความมั่นคงจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร

1.4 ด้านสถานะของบุคคล จากการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ โดยที่ไม่มีการจำกัดความคิดของบุคลากร และควรพิจารณาความเหมาะสมของภาระงาน ปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสม ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

1.5 ด้านนโยบายและการบริหาร จากการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการชี้แจงเป้าหมายวัตถุประสงค์นโยบายในการปฏิบัติงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงหรือแถลงนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จะดำเนินต่อไป มีแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

1.6 ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับคำแนะนำตักเตือนในการปฏิบัติงานมากกว่าการว่ากล่าวทำโทษ ดังนั้น

ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น กีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ การจัดการประกวดแข่งขันต่างๆ โดยให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ ของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี

1.8 ด้านความสำเร็จในงาน จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ขวัญกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้คำชมเชยหรือรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผลสำเร็จเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

1.9 ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจชมเชยผลการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนั้น ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสำคัญ แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถในการทำงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นๆ ต่อไป

1.10 ด้านความรับผิดชอบต่องาน จากการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแบ่งสายงานบังคับบัญชามีความเหมาะสม และได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ๆ และมีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบงานบางอย่างและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องรอคำสั่งก่อนการดำเนินการ เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มความคล่องตัว ซึ่งจะทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจจากงานที่ได้รับมอบหมาย

1.11 ด้านความก้าวหน้าในงาน จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มทักษะเพื่อการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ รวมถึงการให้ความรู้แก่บุคลากร

เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น การจัดประชุมอบรม หรือจัดทำในรูปแบบของคู่มือ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถเตรียมพร้อมเพื่อขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งต่อไป ผู้บริหารสามารถส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น การจัดอบรม ทุนการศึกษา หรือการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเองตลอดจนการเผยแพร่ข่าวสารต่างๆ ให้แก่บุคลากรรับทราบอย่างต่อเนื่อง

1.12 ด้านลักษณะของงาน จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้สามารถสร้างหรือเสนอแนวคิดเริ่มได้ตามความรู้ ความสามารถ ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ถนัดและตรงตามความรู้ความสามารถ รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ด้วยตนเอง

1.13 ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในหน้าที่ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและชัดเจน โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน

1.14 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาความดีความชอบ และแสดงความยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานต่อไปอย่างเข้มแข็งและเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรอีกด้วย

1.15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามประเภทของพนักงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปรับโครงสร้างหรือนโยบายต่างๆ ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีการขับเคลื่อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร

1.16 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และดูแลด้านสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทบทวนศึกษาเรื่องนี้ซ้ำโดยเว้นระยะเวลาพอสมควร เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการวัดความรู้สึกและทัศนคติของแต่ละคนที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามระยะเวลาและสภาพแวดล้อม หรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร หรือนโยบายในการบริหารงาน

2.2 ควรทำการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ที่อาจมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ภาวะผู้นำขององค์กร พฤติกรรมในการบริหารของผู้นำ เป็นต้น

2.3 ควรทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออื่นๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบกันและเป็นแนวทางแบบอย่างแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่นๆ

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2564). **การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) กับการบริหารราชการสมัยใหม่**. สืบค้น ธันวาคม 19, 2564, จาก <http://www.dla.go.th/work/km/home/kmstory/kmstory7.htm>.
- กรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล. (2563). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กฤษณา เกิดพีช. (2553). **การบริหารสังคมของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กลุ่มนักวิชาการบริหารธุรกิจ. (2551). **คู่มือกลยุทธ์การบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : เรือนแก้ว.
- กิตติกานต์ นิลรัตน์. (2563). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นไอ (ประเทศไทย จำกัด)**. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- กุลชลี พวงเพชร. (2558). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ปทุมธานี : ยูโอเฟ่น.
- จักรพงษ์ กิตติพงศ์พิทยา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานกับผล การปฏิบัติงานและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จันทร์ศม์ รัตนากรโชตินันท์. (2559). **แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์**. การค้นคว้าอิสระปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิตาภา พิทักษ์กรสกุล. (2557). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชญัฐกานต์ ม่วงเงิน. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์ เขต 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.

- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ฐาปนา ฉิ้นไพศาล. (2559). องค์การและการจัดการ. นนทบุรี : ธนัช.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐวิธวัฒน์ แหวนหล่อ. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ดวงตะวัน คุณาเลา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ดวงเพ็ญ ศรีพรหม. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ตรีโชค ศิริ. (2553). ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ธนธรณ์ จีปิน. (2551). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานบริการสาธารณสุข เครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : วี อินเทอร์เน็ต พรินท์.
- นเรศ ชมจันทร์. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นันทวรรณ แดงน้อย. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นิตี ห่วงไทย. (2551). หลักการตลาด. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นิตินพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัณฑูรณ์ บุตรตะโคตร. (2553). การศึกษาการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุตรี จารุโรจน์. (2550). ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน=Leadership and teamwork development. กรุงเทพฯ : เพรส แอนด์ ดีไซน์.
- ประสงค์ ภาเรือง. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- ปิยฉัตร กุลทัฬห. (2550). การสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะของพนักงานธนาคาร พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะวรรณ โรจน์เชษมศรี. (2558). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มิลล์คอนสตีล จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้น กันยายน 25, 2563, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.
- พนิตสุภา ธรรมประมวล. (2562). การวิจัยเพื่อการตัดสินใจทางการตลาดและการวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรรณนิภา องค์กรมณีโชติ. (2554). ความมั่นคงในการประกอบอาชีพของพนักงานส่งเอกสาร. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชรินทร์ บุญรอด. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทองสุข.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2551). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ภินันท์ รัชตาจ่าย. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มยุรา แสนคำ. (2551). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ เพชรบูรณ์วิทยา ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.**
- มลฤดี เย็นสบาย. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- มะปราง จันท. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.**
- รณางค์ ภูแจ่ม. (2558). **ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.**
- รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ. (2551). **ความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.**
- วรพงศ์ แสงกล้าหาญ. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.**
- วันชัย โพธิ์วารกร. (2551). **ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2554). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : เพียร์สันเอดดูเคชั่นอิน โดไชน่า.**
- วิริยะ คำฟู. (2558). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา โทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- ไววิทย์ แสงอสังการ. (2563). **เทคนิคการสอนงาน. สืบค้น เมษายน 19, 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb12.pdf>.**
- ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์.**

- ศุภกิตต์ กิจประพพฤกษ์กุล. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แบนคอกีเซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์. (2554). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2547). **สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย**. นนทบุรี : ธรรมดาเพรส.
- สมิต สัจฉกร. (2564). **เทคนิคการสอนงาน**. สืบค้น มีนาคม 15, 2565, จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/เทคนิคการสอนงาน.htm>.
- สลักจิต ภู่ประกร. (2555). **ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สันติ โกเศโยธิน. (2554). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สัมฤทธิ์ ศรีทองหนุ. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). **การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ : ซีพี ไชเบอร์พริ้นท์.
- สายันท์ ศรีสมุทรนาค. (2550). **สุขภาพจิต**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2550). **แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : อาสารักษาดินแดน.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2562). **ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นและวัฒนธรรมทางการเมือง**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). **ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ (พ.ศ. 2546-2550)**. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธา.
- สำนักงานท้องถิ่นอำเภออินทร์บุรี. (2563). **แผนพัฒนาอำเภอ 5 ปี (พ.ศ.2561-2565) ฉบับบททวน พ.ศ. 2562**. สิงห์บุรี : ผู้แต่ง.

- สิวาพร สุขเอียด. (2552). การปกครองท้องถิ่น. สืบค้น พฤษภาคม 19, 2563, จาก
<http://www.wiki.kpi.ac.th>.
- สุธรรม รัตน์โชติ. (2552). พฤติกรรมองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ท้อป.
- สุธานี นุกูลอึ้งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด
 (มหาชน) : กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหบัณฑิต มหาวิทาลัยหอการค้าไทย.
- สุธิดา เฉียงตะวัน. (2550). สวัสดิการที่ได้รับจากองค์การกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์การของ
 พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานเทศบาลนครนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อนงค์สิริ โรจน์ไสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัด
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหบัณฑิต มหาวิทาลัยบูรพา.
- อุษา เพ็องประยูร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหบัณฑิต
 มหาวิทาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เอนก พิศแพว. (2563, พฤศจิกายน 10). องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จังหวัดสิงห์บุรี. สัมภาษณ์.
- Barnard, C.T. (2000). *The function of the executive*. Cambridge, Massachusetts :
 Harvard University Perss.
- Daft, R. (2000). *Management* (5th ed.). New York : Harcourt College.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2006). *Organizations:
 Behavior, structure, processes* (12th ed.). New Youk : McGraw-Hill.
- Gilmer, B. Von Haller. (1971). *Industrial and organizational psychology*. New York :
 McGraw – Hill.
- Heraty, N., & Morley, M.J. (2000). *Human resource development in Ireland:
 Organizational level evidence*. New York : Houghton Mifflin.
- Herzberg, F., et al. (1959). *The motivation to work*. New York : John Wiley & Sons.
- Hill, N. (2000). *Handbook of customer satisfaction and loyalty measurement*.
 Burlington : Gower.
- Huse, E.F., & Cumming, E.A. (1985). *Behavior in organization: A systems approach
 to managing*. New York : West.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2006). *Organizational behavior: McKey concepts, skills &
 best practices* (2nd ed.). New York : McGraw-Hill.

- Ralph, L. (2002). **The study of man**. New York : Appleton Century Cooperation.
- Robbins, S.P. (2000). **Organizational behavior** (9th ed.). New Jersey : Prentice Hall.
- _____, & Coulter, M. (2005). **Management** (8th ed.). New Jersey : Pearson Education.
- Romzek, B.S., & Dudnick, S. (1991). **American public administration: Politics and the management of expectations**. New York : Macmillan.
- Schermerhorn, J.R. (2007). **Managing organization-behavior**. New York : John Willey & Sons.
- Srivasve, S.R. (1977). **Job satisfaction and productivity**. Kent State University : The Comparative Administration Research institute.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ในระดับปริญญาโท สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านอ่านคำถามแล้วตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะทุกคำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ประมวลผลในภาพรวมไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน และจะนำข้อมูลที่ได้มาใช้เฉพาะการศึกษาวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการนำผลของการวิจัยใช้ต่อไป

(นางสาวสุกัญญา แสนพันธ์)

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ
 1. ชาย
 2. หญิง

2. อายุ
 1. น้อยกว่า 30 ปี
 2. 30 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี
 4. มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา
 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประเภทของพนักงาน
 1. ข้าราชการ
 2. พนักงานจ้าง
 3. ลูกจ้างทั่วไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 1. น้อยกว่า 10,000 บาท
 2. 10,000 - 15,000 บาท
 3. 15,001 - 20,000 บาท
 4. มากกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
อินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง หรือสอดคล้องกับความรู้สึก
ของท่านมากที่สุด พิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านเงินเดือน						
1	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน					
2	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ					
3	การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็น ต่าง ๆ ในหน่วยงาน เช่น ให้เงินช่วยเหลือค่าคลอด บุตร ค่าทำศพแก่พนักงาน					
4	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี					
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
1	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความความมั่นคงใน การดำรงชีพ					
2	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของ ครอบครัวดีขึ้น					
3	หน่วยงานให้ความสำคัญกับงานในตำแหน่งที่ท่าน ปฏิบัติอยู่ซึ่งทำให้ท่านมีงานทำตลอดไป					
4	มีงานให้ท่านได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
5	การปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
1	บรรยากาศของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี เช่น ความสะอาดของสถานที่ปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายใน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ					
2	หน่วยงานมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอในหน่วยงาน					
3	สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร					
4	หน่วยงานของท่านมีสภาพการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยต่อร่างกายและจิตใจ					
4. ด้านสถานะของบุคคล						
1	งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
2	ท่านสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงาน					
3	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ครอบครัวท่าน					
5. ด้านนโยบายและการบริหาร						
1	ท่านพอใจในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหาร					
2	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้พนักงานโดยพิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ความสามารถเป็นหลัก					
3	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
4	ผู้บริหารมีการชี้แจงเป้าหมายวัตถุประสงค์นโยบายในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
5	นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
6. ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค						
1	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานหัวหน้างานสามารถให้ คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาได้					
2	ท่านได้รับคำแนะนำที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน มากกว่าการว่ากล่าวทำโทษ					
3	หัวหน้างานมีคำแนะนำอย่างเสมอภาคต่อทุกคน ไม่มี อคติ หรือเอนเอียงต่อบุคลากรที่ให้คำแนะนำปรึกษา					
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1	ท่านได้รับคำแนะนำและการช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน					
2	ท่านมีความรักและความสามัคคีระหว่างบุคลากรใน หน่วยงาน					
3	ท่านมีสัมพันธ์ภาพที่ดี และสามารถเข้ากับเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
4	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงาน					
5	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับ เพื่อนร่วมงาน					
8. ด้านความสำเร็จในงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบ ผลสำเร็จตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้					
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นขณะ ปฏิบัติงาน					
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
4	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าจาก ผู้บังคับบัญชา					
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ขวัญกำลังใจด้วยการยกย่อง ชมเชยเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่					
9. ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ						
1	เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจชมเชยผลการปฏิบัติงานของ ท่าน					
2	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา					
4	ความรู้ ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา					
5	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน					
10. ด้านความรับผิดชอบต่องาน						
1	การแบ่งสายงานบังคับบัญชามีความเหมาะสมกับงาน					
2	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญต่อ หน่วยงาน					
3	ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด					
4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานและความรับผิดชอบสูง					
5	ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ๆ และมีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่					
11. ด้านความก้าวหน้าในงาน						
1	ท่านมีโอกาสได้เปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมสูงขึ้นจาก การปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
2	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มทักษะเพื่อการพัฒนา ศักยภาพตามความเหมาะสม					
3	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นที่ยอมรับและ เชื่อถือของสังคม					
4	ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อย่างเป็นธรรม					
5	ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาส ก้าวหน้าทัดเทียมตำแหน่งอื่นๆ					
12. ด้านลักษณะของงาน						
1	งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านสามารถสร้างหรือเสนอ แนวคิดริเริ่มได้ตามความรู้ ความสามารถ					
2	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ทักษะและความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย					
3	ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ ได้รับมอบหมาย					
4	งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพอย่างเต็มที่					
5	งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่					
13. ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต						
1	ท่านมีความยินดีเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและ เพิ่มทักษะด้านการทำงาน					
2	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาใน การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์					
3	ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ รับผิดชอบในอนาคต					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
4	การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นในหน้าที่					
5	ในหน่วยงานของท่านใช้ระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด มีการพิจารณาความดี ความชอบ หรือการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพจน์ จุลสวัสดิ์ | รองอธิการบดีฝ่ายกิจการสภามหาวิทยาลัย
อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา พยุงสิน | อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. นายฐิติพงศ์ ศักดิ์ชัยสมบูรณ์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม |

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๖/๖๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ดร.ทักษวงศ์ จุลสวัสดิ์

ด้วย นางสาวสุกัญญา แสนพันธ์ รหัส ๖๒๒๗๗๐๕๐๑๐๙ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยมี รศ.ดร.กุลชลี พวงเพชร เป็นที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.โสพิศ คำนวนชัย เป็นที่ปรึกษาร่วม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ คณะวิทยาการจัดการ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ของ นางสาวสุกัญญา แสนพันธ์ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนิดา ภูแดง)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๖๖๒๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : managementtru@gmail.com



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๖/๖๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ดร.สุกัญญา พยุงสิน

ด้วย นางสาวสุกัญญา แสนพันธ์ รหัส ๖๒๒๗๗๐๕๐๑๐๙ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยมี รศ.ดร.กุลชลี พวงเพชร เป็นที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.โสพิศ คำนวนชัย เป็นที่ปรึกษาร่วม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ คณะวิทยาการจัดการ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ของ นางสาวสุกัญญา แสนพันธ์ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนิดา ภู่แดง)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕-๙๓ ต่อ๑๖๖๒๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : managementtru@gmail.com



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๖/๖๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ด้วย นางสาวสุกัญญา แสนพันธ์ รหัส ๖๒๒๗๗๐๕๐๑๐๙ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยมี รศ.ดร.กุลชลี พวงเพชร เป็นที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.โสพิศ คำนวนชัย เป็นที่ปรึกษาร่วม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ คณะวิทยาการจัดการ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ของ นางสาวสุกัญญา แสนพันธ์ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนิดา ภูแดง)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕-๕๓ ต่อ ๑๖๖๒๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : managementtru@gmail.com

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุกัญญา แสนพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 10 เดือน เมษายน พ.ศ. 2520
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	28/1 หมู่ 7 ตำบลท่างาม อำเภอนิทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี 16110
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภอนิทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ (การบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
	พ.ศ. 2566 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี