

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

Job Satisfaction of Administrative Organization Personnel in Song Phi Nong District, Suphan Buri Province

รณงค์ ภูแจ่ม / Ranang pujam

โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมาน กลิ่นเกษร / Saman Klinkesorn

โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน โดยตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมและทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ลักษณะทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการ ผลการเปรียบเทียบระดับ ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มี ระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the: job satisfaction of administrative organization personnel in Song Phi Nong district Suphan Buri province 2) to compare the level of satisfaction. In the Workplace Community in Song Phi Nong District. Suphanburi province distinguish gender, age, education, the period of performance, the agency practice and monthly income The sample consisted of 163 persons. The instruments used in the questionnaire and analysed by frequency, percentage, mean and standard deviation. The result of this study indicated that the organization personnel in Song Phi Nong in total and each element at high levels. the compensation and stability in the workplace was the highest scored, the second was the physical characteristics of the workplace, the third was the development commissioner comparison results job satisfaction of administrative found gender, age, education, the period of performance, the agency practice and monthly income different The level Job satisfaction of administrative no different.

Keywords: Job Satisfaction, Personnel, Administrative Organization

บทนำ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะการทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน จะส่งผลถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งหากบุคคลมีความพึงพอใจสูงสุดก็หมายความว่า เขามี ความรู้สึกต่องานในทางบวก อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีแนวคิดพื้นฐานที่ แตกต่างกัน 2 ลักษณะ คือ 1) ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดที่ได้จากการศึกษาทางด้านมนุษย สัมพันธ์ โดยเฉพาะการศึกษาทดลองที่โรงงาน ฮาวธอร์น (Howthorne) ในปี ค.ศ.1920 ในเรื่องของแสงสว่างและ สภาพแวดล้อมที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งให้เห็นว่า การเพิ่มของผลผลิตเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความพอใจในการปฏิบัติงาน ของคนงาน ซึ่งเดวิด Davis (1981) ได้กล่าวถึงแนวคิดนี้ว่า “การสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการสนองตอบ” จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่มุ่งจะเพิ่มผลผลิตด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็จะพยายามจัดสภาพแวดล้อมใน การทำงาน และปัจจัยต่างๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สามารถจะตอบสนอง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ 2) ผลการ ปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ (Porter & Lowler, 1967 อ้างใน กอบชัย อ้นนาค, 2540) ได้พัฒนา รูปแบบจำลองเพื่อ ศึกษาเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยตั้งสมมุติฐานว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผล การปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่นๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนเหมาะสมซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่ การตอบสนองความพึงพอใจ” สมยศ นาวิการ (2521)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานท้องถิ่นของรัฐในระดับภูมิภาค โดยองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ สองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 14 แห่ง ประกอบด้วย 1) องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร 3) องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะเคียน 4) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม 5) องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพธิ์ 6) องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ 7) องค์การบริหารส่วนตำบลเนินพระปรารค์ 8) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง 9) องค์การบริหารส่วนตำบลตันตาล 10) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ 11) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก 12) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ 13) องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสุพรรณ 14) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโดยรวม คือ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงาน มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น องค์การบริหาร ส่วนตำบลแต่ละแห่ง จึงดำเนินการในส่วนของการสร้างความพึงพอใจในหน้าที่การงานของบุคลากร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลใช้เป็น แนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ให้กับผู้บริหารแต่ละแห่งในเขตอำเภอสองพี่น้อง สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง ให้ สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถได้อย่างเหมาะสม และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ต่อไป นอกจากนี้องค์การ บริหารส่วนตำบล มีการบริหารงานและการดำเนินงาน ที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประชาชนนั้น เป็นสิ่งที่น่าสนใจยิ่ง และมีความเชื่อมั่นว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงความเจริญของท้องถิ่น และ ความ อยู่ดีกินดีของประชาชนนั่นเอง

จากผลการสำรวจของ ธีรธร สรรพกิจกำจร (2542) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ภาคการศึกษาจำนวน 176 คน และเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในงานของบุคลากรในด้านเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ วุฒิทางการศึกษา สถานภาพสมรส และตำแหน่งหน้าที่การงาน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่มี

ผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และบุคลากรที่มีเพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่การงานต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ต้องการที่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน และองค์กรและ การบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ดิเรก ฤกษ์หรั่ง (2528) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวกความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผล เป็นที่พึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและมีกำลังใจ มีความผูกพัน กับหน่วยงานมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำและสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใน การทำงานส่งผลต่อถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การ (Shelly, 1975) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ความพึงพอใจว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุขความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีกดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกในทางบวกอื่นๆ

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน สุนันทา เลาหนันท์ (2541) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่มีส่วนในการ จูงใจบุคคลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

การจัดงานที่ทำท้าทายความสามารถให้ทำ แต่ต้องคำนึงถึงอยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็น สิ่งท้าทาย ความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน หากบุคคลถูกขอหรือให้ช่วย ในการวางแผนและกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง

การให้การยกย่องและสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าอยู่ในฐานะอะไร ต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม และจาก ผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผลของการปฏิบัติงานจะต้อง สูง กว่าเกณฑ์เฉลี่ย

การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและ การ มอบหมายความรับผิดชอบ เป็นเครื่องมือในการจูงใจคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่ง เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ ภายในจิตใจของคน ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงสำคัญ แต่ต้องคำนึงด้วยว่าความมั่นคงปลอดภัย มาก น้อยเท่าใด จึงเป็นตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวเอง โดยเฉพาะกลุ่มที่มี ความ เชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลงได้

การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าในทางด้านอาชีพเป็นเป้าหมายของทุกคน ในองค์กร การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จาก การ ใช้เครื่องมือต่างๆ ล้วนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การให้เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน การวิจัยในปัจจุบันยังสรุปได้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญของเงินที่มีต่อแรงจูงใจ เพียงแต่ชี้แนะว่าเงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นแรงจูงใจ แต่คนส่วนมากก็ยังให้คุณค่าเงินไว้สูง

การให้โอกาสแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหารซึ่งต้องการความเป็นเลิศ ในการปฏิบัติงาน ทำให้เป็นแรงกระตุ้นที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) จะสัมฤทธิ์ผลได้ดังที่มุ่งหวังมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักสองส่วน คือส่วนแรกจะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิถี การทำงานของเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ถือเอาประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงาน และสามารถร่วมทำงานกับประชาชนและองค์กร ภาคเอกชนได้อย่างราบรื่น ส่วนที่สองคือ ต้องสร้างความตระหนัก ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลถึงระดับประชาคม ในเรื่องสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบในการมีส่วนร่วม เพื่อเป็นพลังของชุมชนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการของการสร้างธรรมาภิบาล (Good-governance) ให้เกิดขึ้นในชุมชนของตน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร 3) องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะเคียน 4) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม 5) องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพธิ์ 6) องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ 7) องค์การบริหารส่วนตำบลเนินพระปรารค์ 8) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง 9) องค์การบริหารส่วนตำบลตันตล 10) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ 11) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก 12) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ 13) องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสุพรรณ 14) องค์การบริหารส่วนตำบล ดอนมะนาว จำนวนบุคลากรทั้งหมด 273 คน (ข้อมูลจาก สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี 2557) คำนวณขนาดของตัวอย่างได้ 163 คน จากสูตรของ Yamane (1973) รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1

องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	สัดส่วน	จำนวนกลุ่ม
	ประชากร	การคำนวณ	ตัวอย่าง
1) บ่อสุพรรณ	20	11.86	12
2) บางตาเถร	23	13.64	14
3) ทุ่งคอก	19	11.27	11
4) ศรีสำราญ	19	11.27	11
5) หัวโพธิ์	27	16.02	16
6) หนองบ่อ	16	9.49	9
7) บางตะเคียน	14	8.30	8
8) บางเลน	12	7.12	7
9) ดอนมะนาว	12	7.12	7

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	สัดส่วน	จำนวนกลุ่ม
	ประชากร	การคำนวณ	ตัวอย่าง
10) บางพลับ	13	7.71	8
11) บ้านกุ่ม	21	12.46	12
12) ดันตาล	28	16.61	17
13) เนินพระปรารค์	32	18.98	19
14) บ้านช้าง	17	10.08	10
รวม	273		163

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงพัฒนามาจากงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยแบบสอบถามนี้ได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือนลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีจำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน 2) ลักษณะงาน 3) บรรยากาศในการทำงาน 4) การกำกับดูแล 5) ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน 6) การพัฒนาข้าราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's Least Significance Difference: LSD) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างประกอบเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 66.24 เพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 33.74
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 55.21 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 25.77 และอายุสูงกว่า 51 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนน้อยที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.07
3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 รองลงมา มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67 และระดับการศึกษาน้อยที่สุดคือระดับสูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.82
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 41.72 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 36.81 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีน้อยที่สุดคือ 1-3 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.47
5. หน่วยงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติ สำนัปปลัด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 29.45 รองลงมา หน่วยงานที่ปฏิบัติ กองคลัง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.93 และหน่วยงานที่ปฏิบัติ น้อยที่สุดคือ กองสวัสดิการสังคม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

6. รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 46.63 รองลงมารายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 32.52 และรายได้ต่อเดือน น้อยที่สุดคือ 8,000-10,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75

7. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 4.03 และ 4.03 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.99

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางสำหรับ ในการปรับปรุงการบริหารงาน ตลอดจน การพัฒนาและแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี หรือ จังหวัดอื่นๆ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการพัฒนาข้าราชการ บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ควรมีการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัยสายงาน เพื่อสามารถเป็นประโยชน์แก่บุคลากร หากมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็จะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นอันจะส่งผลให้การทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล สรุปได้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กอบชัย อันนาค. 2540. **ประสิทธิภาพของกระบวนการตรวจสอบควบคุมภายในของสำนักงานจเรตำรวจ ปัญหาและแนวทางแก้ไข**. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดิเรก ฤกษ์ห่วย. 2528. **การประเมินการใช้กำลังคนในการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ธรินทร์ สรรพกิจกำจร. 2542. **ความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมยศ นาวิการ. 2544. **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.

สุนันทา เลาหันนท์. 2541. **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: ดีดีบุ๊คส์โตร์.

Shelly, M. 1975. **Responding to Social Change**. Pennsylvania: Dowden Huntchisam Press. Inc.