



Journal of Modern Management Science

Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/JMMS>



Approved by TCI during 2021-2024

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

The Job Satisfaction of Personnel in Local Government Organizations in In Buri District, Sing Buri Province

สุกัญญา แสนพันธ์^{1*} กุลชลี พวงเพชร² โสพิศ คำนวนชัย³

Sukunya Sanpun ^{1*} Kuncharee Puangpejara² and Sopich Kumnuanchai³

Article Information

Received: May 5, 2022

Revised: Feb 3, 2023

Accepted: July 9, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 237 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เมื่อนำไปทดลองใช้ ได้ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวโดยการทดสอบค่าเอฟ เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศ ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนอายุและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Masteral Student, Faculty of Management Science, Thepsatri Rajabhat University

² รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Associate Professor, Faculty of Management Science, Thepsatri Rajabhat University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Assistant Professor, Faculty of Management Science, Thepsatri Rajabhat University

Abstract

This research aimed to study and compare the job satisfaction of personnel in local government organizations in In Buri District, Sing buri Province. The sample consisted of 237 people. The research tool for data collection are questionnaires created by the researcher himself during the trial. A confidence value of .982. The statistical used in the data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and One-way ANOVA by F-Test when statistically significant, the pairwise mean difference was tested using Fisher's test method. The result of this study showed that Job Satisfaction of Personnel in Local Government Organizations in In Buri District, Sing buri Province in total at high levels. The top three averages were relationships with colleagues, the second was the working environment and quality in providing technical advice. Comparison results job satisfaction found gender, Employee type and average monthly income different there were different levels of satisfaction in performance. Age and education level different there was no difference in job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, local government personnel

บทนำ

ในสภาพปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจ ด้านการแข่งขัน ด้านสังคม และด้านการเมือง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สภาพการณ์ดังกล่าวเป็นผลให้ ศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขยายขอบเขตและมีการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ ที่สำคัญหน้าที่หนึ่งของผู้บริหาร เนื่องจากในองค์กรทั่วไปมักต้องเผชิญกับปัญหาเกี่ยวกับคนหลายประการ เช่น การจ้างพนักงานที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การปฏิบัติงานของพนักงานขาดประสิทธิภาพ อัตราการลาออกของพนักงานสูง พนักงานบางคนคิดว่าตนได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม และไม่ได้ได้รับความเสมอภาคเมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่น หรือพบว่าสภาพการทำงานและบรรยากาศในองค์กรไม่มีความปลอดภัยเพียงพอ รวมทั้งไม่เป็นที่สนใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น (กุลชลี พวงเพชร, 2560)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยมีภารกิจและหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งการจัดการระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความสนใจในการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้มีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรให้ผลตอบแทน สวัสดิการที่น่าพอใจก็ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานที่มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เอนก พิศแพ้ว, 2563)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น มีผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งถ้าบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่จะทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น

ปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรอีกด้วย (นเรศ ชมจันทร์, 2555)

เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและวางแผนด้านนโยบายบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจ

Shelly (1975) ได้สรุปทฤษฎีความพึงพอใจไว้ว่าเป็นทฤษฎีว่าด้วย ความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทุกชนิดของมนุษย์จะต้องอยู่ในกลุ่มความรู้สึกทั้งสองแบบนี้ ความรู้สึกทางบวก คือ ความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความรู้สึกนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก จะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อน และความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวก และความสุข มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อน และระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้ง 3 นี้ เรียกระบบความพึงพอใจ โดยความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบ ความพอใจสามารถแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกทางบวกแบบต่าง ๆ ได้ และความรู้สึกทางบวกนี้ยังเป็นตัวช่วยให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้อีก

Oliver (1980) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ภาวะการณแสดงออกที่เกิดจากการประเมินประสบการณ์การใช้สินค้าและบริการอาจขยายให้ชัดเจนได้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ภาวะการณแสดงออกถึงความรู้สึกในทางบวกที่เกิดจากการประเมินเปรียบเทียบประสบการณ์การได้รับบริการตรงกับสิ่งที่คาดหวังหรือดีเกินกว่าความคาดหวัง จากความหมายของความพึงพอใจ พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบที่ทำให้บุคคลเกิดความสุขและแสดงความรู้สึกพึงพอใจออกเมื่อได้รับในสิ่งที่คาดหวังไว้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ หรือส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องในงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจะมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของพนักงานด้วย นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย

นิสรา รอดนุช (2559) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องาน และการปฏิบัติงานโดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้านส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนี้จะเป็นแรงจูงใจทำให้บุคลากรทำงานด้วยความตั้งใจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงานถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เพราะบุคลากรมีความเสียสละ ทำงานด้วยความรักและทุ่มเทไม่ใช่ว่าเพียงแต่ทำงานให้เสร็จเท่านั้นโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของงาน

ชนัญฐานต์ ม่วงเงิน (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่องานที่ทำอยู่ซึ่งทำให้พนักงานนั้นปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและอุทิศตนทุ่มเทให้กับงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องาน โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอีกด้วย

ทฤษฎีที่สามารถอธิบายความสอดคล้องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริส เบอร์ก (ฐาปนา ฉินไพศาล, 2559) แบ่งได้ดังนี้

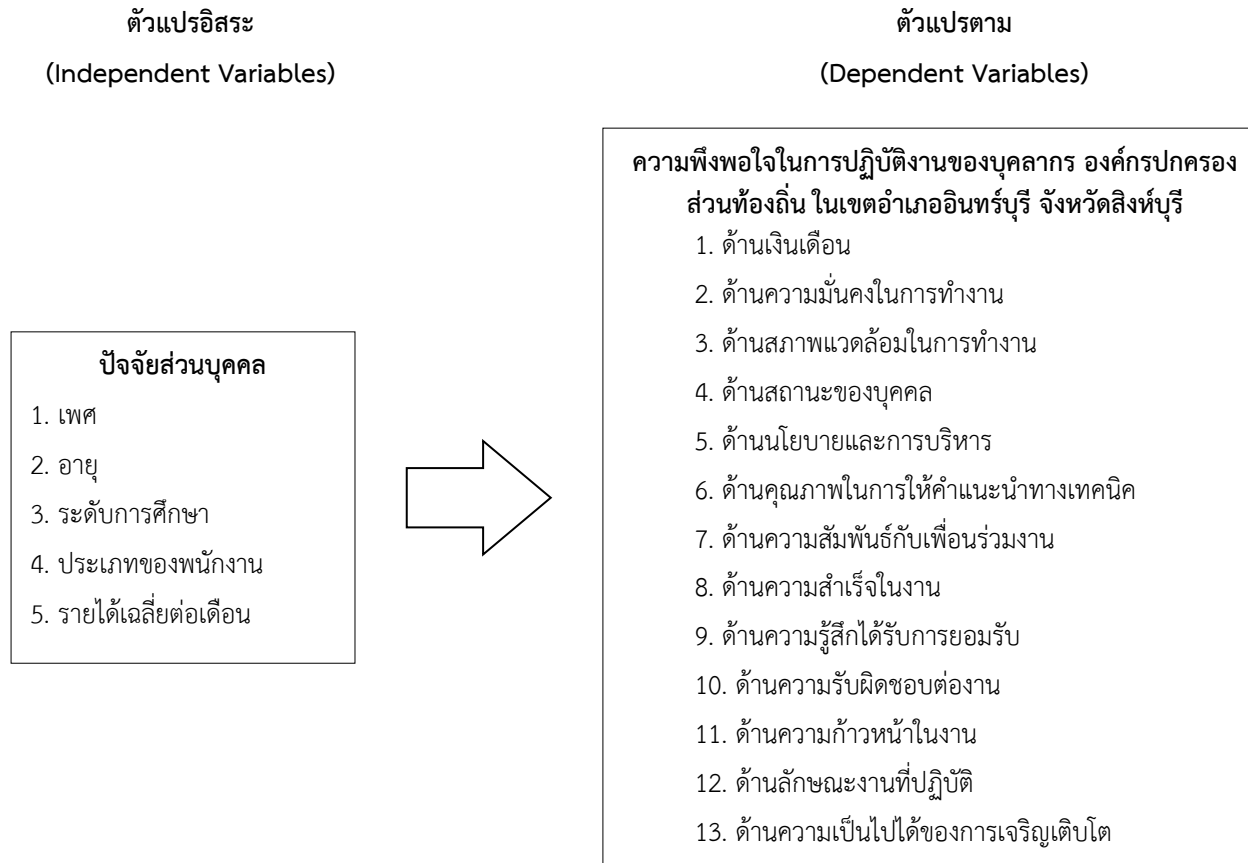
1. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรและเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยอนามัยที่นายจ้างจัดหาให้มีคุณภาพต่ำ บุคลากรจะมีความรู้สึกไม่มีความพึงพอใจในงาน ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานะของบุคคล นโยบายและการบริหาร คุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค คุณภาพระหว่างความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

2. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับเนื้องาน เมื่อนายจ้างมีการจูงใจพนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในงานและทำให้มีผลการปฏิบัติงานสูง ความแตกต่างระหว่างบุคลากรจะต้องใช้ปัจจัยการจูงใจที่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งเร้าทางจิตวิทยาและการเจริญเติบโตของบุคคล ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงาน ความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกทางบวกที่มากกว่าความรู้สึกทางลบของแต่ละบุคคลที่ได้รับตามสิ่งที่คาดหวังไว้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในงาานนั้น ๆ ที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วยเทศบาล จำนวน 2 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 แห่ง รวม 11 แห่ง คือ เทศบาลตำบลอินทร์บุรี เทศบาลตำบลทับยา องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตาล องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน องค์การบริหารส่วนตำบลชีน้ำร้าย องค์การบริหารส่วนตำบลทองเอน องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ชัย และองค์การบริหารส่วนตำบลจั่วราย จำนวน 580 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (พินิตสุภา ธรรมประมวล, 2562) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 237 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แบบกำหนดสัดส่วน (proportionate stratified random sampling) ตามประเภทของพนักงาน

เครื่องมือวิจัย

เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ จึงใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (closed - ended questionnaire) แบบให้เลือกตอบตามตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงโดยแบบสอบถามนี้ได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เป็นเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทำคำตอบ แบบสอบถามมีจำนวน 5 ข้อประกอบด้วย 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) ด้านความรู้ สึกได้รับการยอมรับ 10) ด้านความรับผิดชอบ 11) ด้านความก้าวหน้าในงาน 12) ด้านลักษณะของงาน 13) ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ลักษณะข้อคำถามต้องการให้ผู้ตอบการประเมินข้อคำถามออกมาเป็นระดับมาตราส่วนตามความสำคัญ หรือตามความคิดเห็น การสร้างข้อคำถามจะมีการกำหนดระดับมาตราส่วนต่าง ๆ แบ่งระดับมาตราส่วน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าคะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้
2. หาความเที่ยงตรง (validity) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (พนิตสุภา ธรรมประมวล, 2562) จากแบบสอบถามได้ค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.67-1.00
3. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออินทร์บุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 11 ชุด พนักงานจ้าง จำนวน 7 ชุด ลูกจ้างทั่วไป จำนวน 12 ชุด ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .982
4. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้แล้ว มาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์นำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานในการวิจัยต่อไป

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างได้ทำการตอบมาวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ของแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard) ของคะแนนที่ได้มาจากแบบสอบถามที่วัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสว่างวีระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

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

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยของวัตถุประสงค์ข้อที่ 1: เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสว่างวีระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ผลการวิจัย การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสว่างวีระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จากองค์ประกอบทั้ง 13 ด้าน ข้อมูลผลการวิจัยมีดังนี้

วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสว่างวีระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยมีองค์ประกอบ 13 ด้าน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสว่างวีระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านเงินเดือน	3.45	.666	ปานกลาง
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.87	.606	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.02	.612	มาก
4. ด้านสถานะของบุคคล	3.92	.601	มาก
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.77	.654	มาก
6. ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค	4.01	.588	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.12	.604	มาก
8. ด้านความสำเร็จในงาน	3.98	.496	มาก
9. ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ	3.77	.580	มาก
10. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	3.94	.550	มาก
11. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.74	.557	มาก
12. ด้านลักษณะของงาน	3.89	.600	มาก
13. ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต	3.81	.619	มาก
รวมเฉลี่ย	3.87	.462	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสว่างวีรบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .462) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .604) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .612) ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .588) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .496) ด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .550) ด้านสถานะของบุคคล ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .601) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .600) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .606) ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .619) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .654) ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .580) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .557) และด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .666)

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสว่างวีรบุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบในการทำงานทุก ๆ ด้านของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี จึงทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงตะวัน คุณาเสนา (2557) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ค่าตอบแทนและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรพร บุญรอด (2557) ที่ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านประสิทธิภาพของงาน เท่ากับด้านปริมาณงานที่ได้รับ อันดับที่สองคือ ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนางศุภมาส (2558) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ส่วนลำดับสุดท้าย คือด้านการพัฒนาข้าราชการ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี รองลงมาคือการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่าง ๆ ในหน่วยงาน และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน

2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หน่วยงานมีงานให้ทำจนได้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รองลงมาคือการทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และงานที่ปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คืองานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หน่วยงานมีการจัดทาสี อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอในหน่วยงาน รองลงมาคือหน่วยงานมีสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อร่างกายและจิตใจ และบรรยากาศของสภาพแวดล้อมการ

ปฏิบัติงานเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี เช่น ความสะอาดของสถานที่ปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายใน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร

4. ด้านสถานะของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี รองลงมาคือตำแหน่งงานที่ทำอยู่สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ครอบครัว ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงาน

5. ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้พนักงานโดยพิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ความสามารถเป็นหลัก รองลงมาคือผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และพอใจในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารมีการชี้แจงเป้าหมายวัตถุประสงค์นโยบายในการปฏิบัติงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน

6. ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรกคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้างานสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาได้ รองลงมาคือหัวหน้างานมีคำแนะนำอย่างเสมอภาคต่อทุกคน ไม่มีอคติหรือเอนเอียงต่อบุคลากรที่ให้คำแนะนำปรึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้รับคำแนะนำตักเตือนในการปฏิบัติงานมากกว่าการว่ากล่าวทำโทษ

7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ มีสัมพันธภาพที่ดีและสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือมีความรักและความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และได้รับคำแนะนำในการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน

8. ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ รองลงมาคือสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บังคับบัญชาให้ขวัญกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

9. ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือความรู้ความสามารถได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา และได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน

10. ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบสูง และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ๆ และมีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

11. ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ หน่วยงานที่ทำงานปฏิบัติงานอยู่เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคม รองลงมาคือได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม และมีโอกาสได้เปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมสูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มทักษะเพื่อการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม

12. ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ งานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถที่หลากหลาย รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคืองานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้สามารถสร้างหรือเสนอแนวคิดริเริ่มได้ตามความรู้ ความสามารถ

13. ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ มีความยินดีเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะด้านการทำงาน รองลงมาคือมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในอนาคต และในหน่วยงานของท่านใช้ระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดมีการพิจารณาความดี ความชอบ หรือการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในหน้าที่

ผลการวิจัยของวัตถุประสงค์ข้อที่ 2: เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า เพศ ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน จึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยสามารถอภิปรายผลตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรณงค์ ภูแจ่ม (2558) ที่พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. จำแนกตามอายุ เป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 30 ปี 30-40 ปี 41-50 ปี มากกว่า 50 ปี พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของรณงค์ ภูแจ่ม (2558) ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อมีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 30 – 40 ปี เป็นช่วงมีวุฒิภาวะและมีความรับผิดชอบในการทำงาน เห็นความสำคัญของงานเพราะการปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ย่อมส่งผลให้ตนเองและองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. จำแนกตามระดับการศึกษา เป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ รณงค์ ภูแจ่ม (2558) ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องไปตามระดับการศึกษา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงจะได้รับมอบหมายงานในเชิงคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาในงาน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาน้อยจะได้รับการมอบหมายในลักษณะที่เป็นงานปฏิบัติ ดังนั้น ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. จำแนกตามประเภทของพนักงาน เป็น 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไป พบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนเรศ ชมจันทร์ (2555) ผลการศึกษาพบว่า ประเภทของพนักงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรเมื่อจำแนกตามประเภทของพนักงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่เป็นข้าราชการจะได้รับมอบหมายในงานเชิงวิเคราะห์และแก้ปัญหา งาน ส่วนบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไปจะได้รับมอบหมายในลักษณะที่เป็นงานปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น ประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันจึงทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท พบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณงค์ ภู่งาม (2558) ผลการศึกษาพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะรายได้ที่บุคลากรแต่ละคนได้รับในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ ดังนั้น บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จึงมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การนำไปใช้ประโยชน์

1. องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กรและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

2. ผลการศึกษานี้ สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรเกิดความมีส่วนร่วมร่วมใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

สรุป

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ทั้ง 13 ด้าน จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านสถานะของบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นไปได้ของการเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนด้านเงินเดือนพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากผลการศึกษา หน่วยงานควรวางแผนและหาแนวทางที่เป็นรูปธรรม โดยการระดมความคิดเห็นในการจัดสวัสดิการและนโยบายในการหาสวัสดิการทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรโดยดำเนินการให้เร็วที่สุด เพื่อให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานซึ่งจะเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ประเภทของพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเพศชาย ประเภทของพนักงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันเนื่องจากรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันและการไม่มีสวัสดิการใด ๆ ให้กับบุคลากร ทำให้มีโอกาสความก้าวหน้าต่างกัน ซึ่งมีผลต่อการลาออกจากองค์กรไปปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือ

อาชีพที่มั่นคงกว่า อีกทั้งยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่เต็มความสามารถทำให้องค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งจากผลการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง หรืออาจสร้างหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรเห็นว่า มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ข้อจำกัด

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีข้อจำกัดบางประการเนื่องจากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษาที่ได้ อาจสะท้อนภาพในเชิงกว้าง แต่หากต้องการได้ข้อมูลในเชิงลึก อาจทำการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ หรือการประชุมกลุ่มเพื่อต่อยอดผลการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการทบทวนศึกษาเรื่องนี้ซ้ำโดยเว้นระยะเวลาพอสมควร เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการวัดความรู้สึกและทัศนคติของแต่ละคนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามระยะเวลาและสภาพแวดล้อม หรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรหรือนโยบายในการบริหารงาน
2. ควรทำการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ที่อาจมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทัศนคติและสิ่งจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในเชิงคุณภาพด้วย เพื่อให้เข้าใจสาเหตุของความพึงพอใจ หรือความไม่พึงพอใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. ควรทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออื่น ๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบกันและเป็นแนวทางแบบอย่างแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ

รายการอ้างอิง

- กุลชลี พวงเพชร. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สิงห์บุรี : บุญยไพศาลเจริญ.
- จิตาภา พิทักษ์กรสกุล. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขารัฐประศาสนศาสตร์. (วิทยานิพนธ์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนัญญกานต์ ม่วงเงิน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์ เขต 6. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ฐานา ธีรไพศาล. (2559). องค์การและการจัดการ. นนทบุรี: ธนอักษรพิมพ์.
- ดวงตะวัน คุณาเลา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารบัณฑิตศึกษา, 1(54), 165-172.
- นเรศ ชมจันทร์. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(3), 151-160.

- นิสรารอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนิตสุภา ธรรมประมวล. (2562). การวิจัยเพื่อการตัดสินใจทางการตลาดและการวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- พัชรินทร์ บุญรอด. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. มหาวิทยาลัยทองสุข.
- รณงค์ ภูแจ่ม. (2558). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัยฉบับบัณฑิตศึกษา, 4(2), หน้า 192-197
- เอนก พิศแพว. (2563). องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม. สัมภาษณ์.
- คนางค์ ภูมดี. (2559, สิงหาคม-ธันวาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความภักดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม. วารสารสยามวิชาการ, 17(29), 31-49.
- Oliver, R.L. (1980). A Cognitive Model of the Antecedents and Consequences of Satisfaction Decisions. *Journal of Marketing Research*, 17(4), 460-469.
- Shelly, M. W. (1975). *Responding to Social Change*. Pennsylvania: Dowden Huntchisam Press. Inc.