

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

นางบัวลัย บางยาง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Job Satisfaction of Personnel at Subdistrict Administrative Organizations
in Bang Bua Thong District, Nonthaburi Province**

Mrs. Boulai Bangyang

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health in Public Health Administration

School of Health Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
ชื่อและนามสกุล	นางบัวลย์ บางยาง
วิชาเอก	บริหารสาธารณสุข
สาขาวิชา	วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอพาร

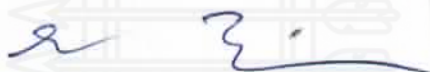
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



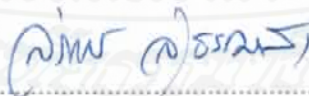
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอพาร)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ สัตย์ธรรม)



(รองศาสตราจารย์สรารัฐ สุธรรมมาสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ผู้ศึกษา นางบัวลย์ บางยาง รหัสนักศึกษา 2565000615

ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอพาร ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง (2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง และ (3) เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 6 แห่ง จำนวน 946 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างและสุ่มอย่างง่ายได้จำนวน 281 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้วยค่าสถิติทีเทสต์ และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 35-44 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ นักวิชาการ เจ้าหน้าที่บริหารและนิติกร มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท เหตุผลที่เลือกทำงานเพราะใกล้บ้าน (2) ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทองอยู่ในระดับปานกลาง และ (3) เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยงูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยงูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน

Independent Study title: Job Satisfaction of Personnel at Subdistrict Administrative Organizations in Bang Bua Thong District, Nonthaburi Province

Author: Mrs. Boulai Bangyang; **ID:** 2565000615;

Degree: Master of Public Health;

Independent Study advisor: Dr. Sompoch Ratoran, Associated Professor;

Academic year: 2018

Abstract

The objectives of this survey research were: (1) to identify personal factors, including gender, age, educational background, marital status, job position, monthly income and years of service of personnel; (2) to determine the levels of job satisfaction of personnel related to motivation and maintenance factors; and (3) to compare personnel's levels of job satisfaction in relation to personal factors, all at subdistrict administrative organizations (SAOs) in Nonthaburi's Bang Bua Thong district.

The study was conducted in a sample of 281 employees randomly selected from all 946 members of the workforce at six SAOs in the district. Data were collected using a questionnaire and the analyzed to determine frequency, percentage, and mean; and make comparisons using t-test and one way ANOVA.

The results revealed that, among the respondents at the SAOs: (1) the majority were female, aged between 15–44 years, and married, had completed a bachelor's degree; had worked for 5–10 years as knowledge workers, administrative staff and legal officers, had a monthly income of 20,001–25,000 baht, and worked there because it is near their houses; (2) their job satisfaction levels were moderate; and (3) the differences in gender, age, education, marital status, job position, income and tenure were significantly related to their differences in motivation and maintenance factors ($p = 0.05$).

Keywords: Job satisfaction, Motivation factor, Maintenance factor

กิตติกรรมประกาศ

การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอพาร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นายไพโรจน์ แสนจันทร์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฉลองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี นายจ่านงค์ โพธิ์ทา ตำแหน่งผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี นายสุมลรัตน์ ขนอม ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พร้อมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย และขอบคุณพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้เสียสละเวลาร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและผู้ช่วยนักวิจัยทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

บัวลย์ บางยาง

ธันวาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	5
ขอบเขตในการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	8
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	11
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	17
ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
การทดสอบแบบสอบถามและคุณภาพของเครื่องมือ	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานและ ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงาน	40
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ บางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี	51
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การ บริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี	51
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	53
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง	54
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง	56
อภิปรายผลการศึกษา	57
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	65
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	66
ข แบบสอบถาม	68
ประวัติผู้ศึกษา	75

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	30
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ	37
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้าน ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี	40
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี	41
ตารางที่ 4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง ตามปัจจัยส่วนบุคคล ..	42
ตารางที่ 4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ ในการทำงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง ตามปัจจัยส่วนบุคคล ..	44
ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จำแนกตาม กลุ่มอายุ ด้วยวิธีของ Tamhane's	46
ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จำแนกตาม ระดับการศึกษา ด้วยวิธีของ Tamhane's	47
ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จำแนกตาม อายุงาน ด้วยวิธีของ Tamhane's	49

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งมีความจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรประเภทบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใดสิ่งหนึ่งที่ควรพิจารณา คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจ และความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพที่สุด ความพึงพอใจนับว่ามีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน และเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากบุคลากรมีความพึงพอใจในอาชีพและขวัญในการปฏิบัติงานดีแล้ว จะก่อให้เกิดผลที่สำคัญคือ การร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผล ชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและหน่วยงาน เกื้อหนุนให้ระเบียบและข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุม ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความคิดริเริ่มและเชื่อมั่นในหน่วยงาน (เกศินี ทิปประสาน, 2539 อ้างถึงใน สันติ โกเศศโยธิน, 2554)

พื้นที่อำเภอบางบัวทอง มีหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 แห่ง ซึ่งแต่ละแห่งก็จะมีบทบาทหน้าที่คล้ายกัน แต่จะมีขนาดและรายได้และจำนวนบุคลากรและตำแหน่งแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพความพร้อมของแต่ละแห่ง ซึ่งบทบาทและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศจะถูกกำหนดโดยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนั้น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้ อบต.มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2552) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2542 คือ การกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน การกิจด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต การกิจด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การกิจด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกิจด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การกิจด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการดำเนินการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินการตามภาระหน้าที่และตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็น 5 ส่วนงาน ได้แก่ 1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป การจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานกฎหมายและคดี งานส่งเสริมการเกษตร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม 2) กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อปต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อปต. การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ 3) กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณสุขปโภคและผังเมือง 4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการดูแล ควบคุม สุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ การควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมและเผยแพร่การป้องกันยาเสพติด 5) ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชนงานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาลงานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา งานดูแล และบำรุงรักษาสถานมกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบล และประจำหมู่บ้าน งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขัน

ก็พระราชบัญญัติหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด งานศูนย์เยาวชนประจำตำบล และหมู่บ้าน (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗) แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒)

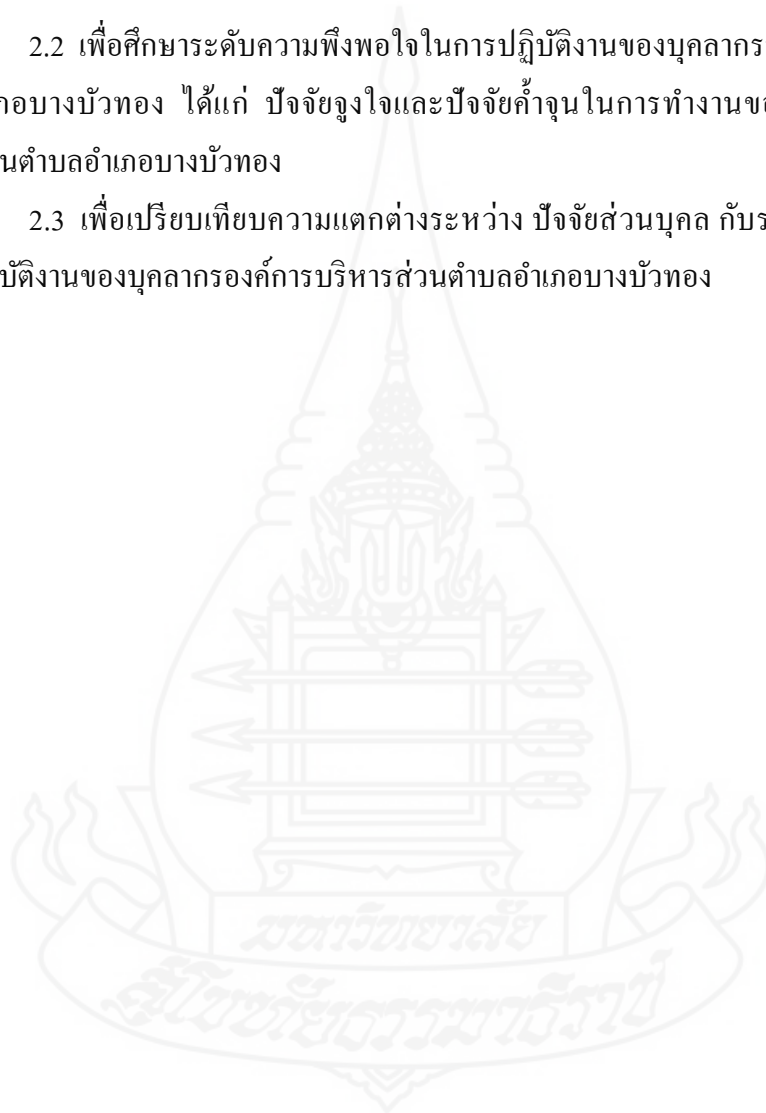
บางบัวทองเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดนนทบุรี เดิมพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม แต่ปัจจุบันเมื่อความเจริญจากกรุงเทพมหานครแผ่ขยายออกมาจนถึงบางบัวทอง ทำให้มีหมู่บ้านจัดสรร บริษัทห้างร้าน สำนักงานจำนวนมาก รวมถึงหน่วยงานราชการต่าง ๆ เข้ามาอยู่ในพื้นที่นี้ บางบัวทองเป็นอำเภอที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดเป็นอันดับที่ 2 ของจังหวัดนนทบุรี และมีความหนาแน่นมากเป็นอันดับ 3 ของจังหวัดนนทบุรี อำเภอบางบัวทองแบ่งเขตย่อยการปกครองเป็น 8 ตำบล (สำนักงานพัฒนาชุมชนบางบัวทอง, 2560; <http://district.cdd.go.th/bangbuathong/about-2/>) แบ่งเป็นเทศบาลเมือง 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ อบต.บางบัวทอง อบต.บางรักพัฒนา อบต.บางคูรัด อบต.ลำโพ อบต.บางรักใหญ่ และอบต.ละหาร ซึ่งแต่ละแห่งมีประชากรในเขตรับผิดชอบ 52,697 คน 45,493 คน 38,758 คน 9,814 คน 5,478 คน และ 4,084 คนตามลำดับ (http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age.php: ข้อมูล ณ ปี 2559) และมีบริบทด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันออกไป แต่การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนของบุคลากรในแต่ละกองและส่วนงานจะต้องทำหน้าที่ประสานงานกันอย่างต่อเนื่องเพื่อเป้าหมายเดียวกันคือบริการและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในเขตความรับผิดชอบ เช่น งานด้านการพัฒนาพื้นฐาน เช่น การทำถนน ซึ่งกองช่างต้องรับผิดชอบแต่ต้องเบิกเงินที่กองคลัง และงานด้านการดูแลสุขภาพหรือส่งเสริมสุขภาพนั้นกองสาธารณสุขเป็นผู้ดำเนินการ ก็ยังต้องประสานหน่วยงานคลังเพื่อขออนุมัติเบิกเงินตามโครงการ เหล่านี้เป็นต้น รวมทั้งสภาพพื้นที่ที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วตามที่กล่าวข้างต้นทำให้ภารกิจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีแนวโน้มที่จะต้องปรับตัวในการบริการให้เข้ากับบริบทของพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างไร โดยใช้แนวคิดทฤษฎี (Two – Factors Theory of Motivation) ของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งแบ่งออกเป็นสองปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivation) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับในความสามารถ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโตและความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพภาพการทำงานและตำแหน่งงาน โดยทั่วไปแล้วพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษาสถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอบางบัวทอง

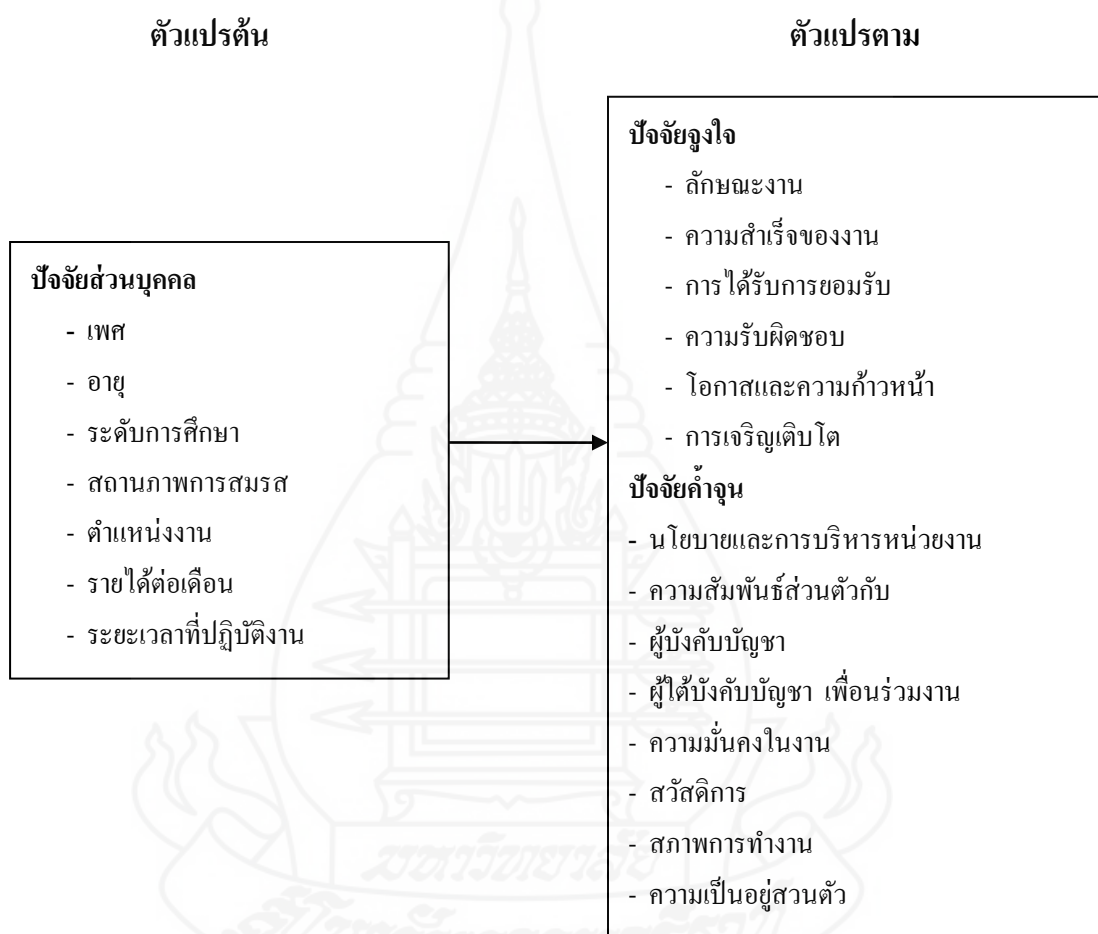
2.2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลอำเภอบางบัวทอง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง

2.3 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง



3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ลำโพง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ “ทฤษฎีความพึงพอใจ”



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. ขอบเขตในการศึกษา

4.1 ด้านเนื้อหา ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เซิร์ชเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา

4.2 ด้านระยะเวลา เดือน มีนาคม 2559 ถึง เดือน สิงหาคม 2559

4.3 ด้านประชากร บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 6 แห่ง จำนวนบุคลากร 946 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณตัวอย่างที่มีความคลาดเคลื่อน 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้จำนวนประชากรที่ทำการศึกษาเท่ากับ 281 คน และคำนวณเพิ่มอีก 10 % จะได้ประชากรที่ทำการศึกษารั้งนี้เท่ากับ 309 คน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจของพนักงาน อบต. อำเภอบางบัวทอง ที่มีต่องานที่ทำอยู่ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา

5.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายใน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงเป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้า และการเจริญเติบโต

5.3 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นลักษณะที่เจาะจงในงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

5.4 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

5.5 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความไว้วางใจ การให้เกียรติ การให้กำลังใจ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5.6 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสำนึกในการทำงานตามหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จ

5.7 โอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้รับการส่งเสริมให้มีระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการพัฒนาความรู้ทางตรงด้านทักษะด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน/ศึกษาดูงาน/สัมมนาฝึกอบรม

5.8 การเจริญเติบโต หมายถึง การที่ได้รับตำแหน่งที่เหนือขึ้นกว่าเดิมอย่างเหมาะสมตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

5.9 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นปัจจัยเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือน และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว

5.10 นโยบายและการบริหารหน่วยงาน หมายถึง ทิศทางหรือเป้าหมายนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารขององค์กร มีแผนงานและแนวทางในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้

5.11 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การให้ความรักยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ การไว้วางใจมอบหมายงาน ร่วมแก้ปัญหาในงานที่มอบหมาย

5.12 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเชื่อมั่นในการมอบหมายงาน การให้เกียรติและมอบอำนาจในการแก้ปัญหาในการทำงานตามความรู้และหน้าที่ที่มอบหมาย

5.13 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือในการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดี รักและสามัคคี มีน้ำใจช่วยกันทำงานให้ผ่านไปได้ด้วยกันจนถึงจุดหมาย

5.14 ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความราบรื่นในการทำงาน มีหัวหน้าที่ช่วยแก้ปัญหา หน่วยงานมีความมั่นคง และการมีรายได้ที่มั่นคง

5.15 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ต่างๆที่พนักงานได้รับจากหน่วยงาน เช่น เบี้ยเลี้ยง โบนัส วันหยุด เป็นต้น

5.16 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมต่างๆรวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงาน

5.17 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ผลที่เกี่ยวข้องจากการทำงาน เช่น การถูกย้ายไปที่ทำงานอีกหน้าที่หนึ่ง ซึ่งไม่มีความถนัด ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มีความสุข หรือหางใจไกลจากครอบครัว เป็นต้น

4. ประโยชน์ที่ได้รับ

4.1 สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานบุคคล

4.2 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานในแต่ละส่วนงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง วัฒนธบุรี” ได้ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากตำรา บทความ วารสาร รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง เพื่อนำความรู้เหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความพึงพอใจในการทำงาน หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

บุญช่วย ไชยเมืองชื่น (อ้างถึงใน เรณู สุขเกษกิจ, 2554, น. 10) ให้ความหมายของความพึงพอใจของการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีผลกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น เกิดได้จากการได้รับการตอบสนองในปัจจัยต่างๆ ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพจนบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ปรีชาพร วงศ์นุครโรจน์ (อ้างถึงใน เรณู สุขเกษกิจ, 2554, น. 10) สรุปว่าความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่ส่งผลในทางเชิงบวกทำให้กลุ่มคนเกิดความสุขทั้งทางกายและทางใจและก่อให้เกิด ความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลประโยชน์ต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานทำงาน

เรณู สุขเกษกิจ (2554, น. 10) สรุปว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และได้รับ

การตอบสนองความต้องการทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจ ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนอง เขาจะมีความพยายามสร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจและมีความอดุสาหพยายาม แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ

สันติ โกเศชโยธิน (2554, น. 5) สรุปว่าความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การเจตคติต่อการปฏิบัติงาน ในทางบวก มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ ต่องานที่ปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555, น. 9) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความรู้สึกด้าน ความพอใจ ความชอบ ความคิดเห็น ของแต่ละบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งแต่ละบุคคลมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ถ้าได้รับความประทับใจ รู้สึกดี จะได้รับการตอบสนองในด้านบวก แต่ถ้าไม่พึงพอใจหรือไม่ประทับใจ จะได้รับการตอบสนองในด้านลบ

จำอากาศเอกสุริยา ประเสริฐศรี (2554, น. 9) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน เกิดขวัญและกำลังใจ ผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

ธานีธี นุกุลอึ้งอารีย์ (2555, น. 17) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่เกิดในทางบวก เช่น ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน การบริหารงาน ค่าตอบแทน ผลการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า ซึ่งขึ้นอยู่กับแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพแล้วก็จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

บุญสุดา แก้วกระจาย (2554, น. 8-9) จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่ามนุษย์มีความพึงพอใจ ในระดับที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจจะเป็นในทางบวกก็ต่อ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติที่ตอบสนองต่อความต้องการของตัวเองในด้านต่างๆจากผู้บริหารหรือบุคลากรที่เหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขจนถึงขั้นเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้บุคคลมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เกิดการทุ่มเท เสียสละ ใ้กับการทำงาน อันจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่หน่วยงานต้องการ

สุวิมล คำข่อย (2555, น. 6) ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกของบุคคล ซึ่งแสดงออกในทางบวกหรือลบซึ่งสัมพันธ์กับการได้รับสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความรู้สึกด้านบวกจะเกิดเมื่อบุคคลได้บรรลุเป้าหมายในสิ่งที่ต้องการในและความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่นั้นเกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

จากที่ศึกษาแนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกภายในของบุคคลต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองของเพื่อนร่วมงานหัวหน้าและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ก่อให้เกิดความสุขและส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานก่อให้เกิดความผูกพันและความรักในสถานที่ทำงานเพื่อส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีก่อให้เกิดความเข้มแข็งขององค์กรจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลาและนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไปตามการเมืองและเศรษฐกิจ ซึ่งเมื่อถึงจุดที่เป็นความพึงพอใจแล้วบุคคลจะมองหาสิ่งใหม่ๆที่เป็นการเปลี่ยนแปลงแล้วจะเริ่มลงมือทำในสิ่งใหม่เพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจซึ่งก็ความสำเร็จของเป้าหมายที่วางไว้นั้นเองซึ่งในชีวิตของบุคคลๆหนึ่งความพึงพอใจสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาตราบเท่าที่ยังมีความสามารถในการทำงานหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่รอบตัวอยู่ตลอดเวลาของชีวิต

1.2 ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สันติ โกเศชโยธิน (2554) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เป็น ปัจจัยสำคัญที่ กระตุ้น และสร้างพลัง ให้บุคคล เกิดความใส่ใจสนใจในงานตนเองมากขึ้น เพิ่มความพยายามในการทำงานและเกิดความเต็มใจภูมิใจในการผลักดันความคิดองค์ความรู้ ที่มีอยู่ในตนเอง มาสร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงานองค์กรเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1.2.1 การรับรู้ในปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงาน

1.2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
งานลดการ ขาดงาน การลางาน การมาทำงานงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

1.2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้
องค์กรมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร

จิตติภา ขาวอ่อน (2547) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า การทำงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ จะมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้นั้นผู้บริหารต้องมีความสามารถและเข้าใจ ความต้องการของบุคลากรในองค์กรและบูรณาการความต้องการให้เป็นหนึ่งเดียวและปรับเปลี่ยนเป็น จุดมุ่งหมายขององค์กรในขณะเดียวกันก็

สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากร ให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคคลทำงานได้สำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้ งานนั้น ประสบผลสำเร็จ คนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดพลังพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจจะเกื้อหนุนให้สมาชิก ขององค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานใด หากสามารถจัดบริการต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงานและปฏิบัติงานได้อย่างง่าย

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Thomas Willard (1972, pp. 260-274 อ้างอิงใน เรณู สุขกฤษฎิกิจ, 2554, น. 10-16) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆและปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

2.1 ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบุคคลหมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้

2.1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล การที่บุคคลมีประสบการณ์การทำงานมานานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

2.1.2 จำนวนสมาชิกต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานร่วมกันต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายๆด้านและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการทำงาน ก็มี ส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

2.1.3 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น แต่ในความเป็นจริงก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะงานแบบใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน ความอยากง่ายของงาน ภาวะ

อารมณ์ในการปฏิบัติงาน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานละเอียดอ่อนมากกว่า

2.1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เป็นปัจจัยหนึ่งในการทำงานเพราะ ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าผู้มีอายุน้อย แต่นั่นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

2.1.5 จำนวนสมาชิกต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานร่วมกันต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายๆด้านและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

2.1.6 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำนอกเวลา หรือที่ต้องทำงานเกินเวลาที่กำหนด เพราะส่งผลต่อการพักผ่อนการอยู่กับครอบครัวและการสังสรรค์ต่างๆด้วย

2.1.7 สติปัญญาและเชาว์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีเชาว์ปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำ พบว่ามักมีความเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียนเพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถตน

2.1.8 การศึกษา การศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ ถึงแม้จะมีผลต่อการวิจัยที่ไม่เด่นนัก จากงานวิจัยบางเล่มพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าง่ายหรือเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายเล่ม พบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร หนายมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

2.1.9 ภาวะอารมณ์และบุคลิกภาพ อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็น ได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีภาวะอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะ

2.1.10 ผลตอบแทน จากงานวิจัยหลายเล่มพบว่าผลตอบแทนมีส่วนสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถกับการ

สามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญได้แก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

2.1.11 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.12 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในงาน

2.2 ปัจจัยด้านงาน

2.2.1 ทักษะในการทำงานและความเชี่ยวชาญของงานที่ทำ จะใช้ในการพิจารณาควบคู่ไปกับมาตรฐานตำแหน่งของงาน ระดับและฐานะในตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบรวมทั้งอัตราค่าตอบแทนรายเดือน สวัสดิการ ต้องเป็นองค์ประกอบด้วยจึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

2.2.2 องค์ประกอบงาน ได้แก่ความอยากง่ายของงาน ความท้าทายและความน่าสนใจของงาน โอกาสในการเรียนรู้งานจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร การศึกษาคุณงาน การกำหนดความสำเร็จของงานรวมถึงการควบคุมและวิธีการทำงานที่หลากหลาย การรับรู้หน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรักกับงานที่ทำอยู่ การทรมาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆและเกิดความผูกพันต่องาน

2.2.3 มาตรฐานทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัย พบว่าส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับของสังคมได้รับการยกย่อง แต่ก็ยังพบว่าร้อยละ 16 ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงานที่มีรายได้สูงประกอบกับ สภาพที่เศรษฐกิจดีมีงานให้เลือกทำ จะเกิดการเลือกงานและมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือนหรือได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ฐานะทางวิชาชีพต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระของงาน และความภาคภูมิใจในงาน จะเห็นได้ว่าในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาและประสบการณ์ที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไป

2.2.4 สถานประกอบการของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่บ่งบอกและแสดงถึงการยอมรับของสังคม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่และมีขนาดเล็กจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ในด้าน พนักงานที่มีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.5 ระยะเวลาสถานที่ทำงานและบ้านพัก สถานที่ทำงานที่อยู่ห่างไกลต้องใช้ เวลาในการเดินทางไปทำงานหรือเดินทางกลับบ้านต้องฝ่าฟันกับปัญหา รถติดและเกิดการเหน็ด เหนื่อยจากการเดินทางส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือคนที่ต้องไปทำงานต่างจังหวัด สภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ประเพณีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน ภาษาที่ใช้แตกต่างกัน ก่อเกิดปัญหาในการปรับตัวก็จะส่งผลถึงความพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป

2.2.6 แผนผังโครงสร้างของตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดขอบเขตคุณลักษณะ ของงานที่ชัดเจนที่สามารถกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงาน ขอบเขตคุณลักษณะและ รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งนั้นๆ หากโครงสร้าง มาตรฐานของงานแต่ละตำแหน่งชัดเจนผู้ปฏิบัติงานก็มีความชัดเจนมีเป้าหมายของงานที่ทำได้อย่าง ถูกต้อง สามารถป้องกันการทำงานที่ล่าช้าและบกพร่องได้ และสามารถควบคุม ได้อย่างมี ประสิทธิภาพเกิดผลดีต่อองค์กร

2.2.7 สภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละภูมิภาคในท้องถิ่นสภาพแวดล้อมมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนในเมืองเล็กมีความพึงพอใจมากกว่าคนงานใน เมืองใหญ่ ทั้งนี้อาจเกิดจาก สภาพแวดล้อมทั้งกายภาพด้านชีวภาพ ความคุ้นเคย มิตรภาพ ความใกล้ชิด ระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.3 ปัจจัยการจัดการ

2.3.1 ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่ พบว่าบุคคลมีความต้องการ อาชีพที่มั่นคงและเป็นที่ยอมรับในสังคม แม้ในปัจจุบันผู้ประกอบการจะเลิกงานหรือมีความใ้ใจ ในความรับผิดชอบและความอดทนในงานที่น้อยลงก็ตามแต่หน่วยงานหรือองค์กร ห้างร้าน ที่ ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการงาน ก็ยังยึดหลักการบริหารจัดการโดยการจ้างงานจน เกษียณ หรือจนกว่าพนักงานจะไม่สามารถทำงาน ได้ด้วยภาวะทางร่างกายและจิตใจ จากการ สอบถามความต้องการความมั่นคงของการประกอบอาชีพ ปรากฏว่าร้อยละ 90 ยังต้องการ งานที่ ความมั่นคง ต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ ถึงแม้จะค่าตอบแทนไม่มากพอก็ตาม ก็ยังยินดีจะ อยู่จนถึงการทำงานไม่ไหวหรือหมดอายุการจ้างงาน ความมั่นคงในการประกอบอาชีพถือเป็น สวัสดิการที่ทุกคนต้องการ โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของ พนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมาก เกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

2.3.2 ค่าตอบแทน ทุกสถานประกอบการหรือบริษัทเชื่อมั่นว่า ค่าตอบแทนที่ดี ของพนักงานจะเป็นองค์ประกอบในความไม่พอใจในการทำงานได้ การสอบถามพบว่าค่าตอบแทน มาทีหลังความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสถานการณ์

สภาวะเศรษฐกิจที่ค่าครองชีพสูง ค่าตอบแทนอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก เช่น ข้าราชการของหน่วยงานของรัฐลาออกและไปรับทำงานเอกชนเพราะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า

2.3.3 ผลตอบแทนอื่นๆหรือผลประโยชน์นอกเหนือจากเงินเดือน จะเห็นว่าการได้รับผลตอบแทนอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ จากการศึกษาพบว่าพนักงานบางส่วนให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลประโยชน์ค่าตอบแทนอื่นๆ ทั้งนี้อาจเกิดจากปัจจัยหลายๆอย่างหรืออาจเป็นเพราะสวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การประกันอุบัติเหตุ การประกันชีวิตของผู้ประกอบอาชีพและครอบครัว ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

2.3.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสที่สร้างความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญในการประกอบอาชีพทุกสายงาน เพราะบุคคลมีแรงขับเคลื่อน ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ไปอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นความมุ่งมั่นในตัวเองในการพัฒนา เช่น จากชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ จากชำนาญการพิเศษเป็นผู้เชี่ยวชาญ จากการศึกษาพบว่า คนมีอายุมากขึ้นและมีประสบการณ์การทำงานที่นานให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนมีอายุได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

2.3.5 การสั่งการตามสายบังคับบัญชา หมายถึง การสั่งการตามอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อควบคุมสั่งการตามสายบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานตามกรอบงานหรือตามตำแหน่งที่มอบหมายให้ งานบางอย่างมีสายการบังคับบัญชาตามตำแหน่งที่เด่นชัด ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ง่ายขึ้นสะดวกและรวดเร็ว อำนาจตามสายงานจึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3.6 การยอมรับสภาพในการทำงาน พนักงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานบางส่วนที่ให้ประเด็นความสำคัญและการยอมรับในสภาพการทำงานของสำนักงานมากกว่า ความพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจจึงมาจากการยอมรับสภาพในการทำงาน

2.3.7 เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนสำคัญและเป็นองค์ประกอบในความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดระหว่างการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีจิตใจร่าเริงแจ่มใสทำงานแล้วเกิดความสุขในงานที่ทำ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ

2.3.8 ความรับผิดชอบต่องาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสติปัญญา มีความเชื่อมั่น และบุคลิกภาพที่ดี ภาวะจิตใจที่มั่นคง จะมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ความรับผิดชอบต่องานที่ทำมีความสัมพันธ์ร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น ค่าตอบแทนรายเดือน เพศ การศึกษา อายุ ประสบการณ์

2.3.9 การตรวจสอบและให้คำแนะนำ การตรวจสอบและการนิเทศงานคือ การให้คำแนะนำแนวทาง และแก้ปัญหาในการทำงานจากบุคคลที่มีประสบการณ์มากกว่า ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้ตรวจงาน มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย จากการศึกษา พบว่า ความคิดเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้ตรวจงาน ในการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้ตรวจงานและผู้ปฏิบัติงานหน้าที่

2.3.10 การรับสารและการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการที่รับรู้การประเมินหรือการทำงานของตนว่าอยู่ในระดับไหนควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาเพิ่มเติม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การทำงานของหน่วยงาน จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่างานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ หรือแนวทางการทำงานจะเป็นไปในทิศทางใด ความสำคัญของการรับรู้จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3.11 ความนับถือและเคารพในตัวผู้บริหาร พนักงานที่มีความนับถือและเคารพความรักศรัทธาความสามารถของผู้บริหารในด้านการบริหารจัดการ การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีความสัมพันธ์แบบเพื่อนร่วมงาน ไม่แบ่งชนชั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจเกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2.3.12 ความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน การสื่อสารให้เข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานความเข้าใจต่อผู้ปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและผู้ทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะพบว่าประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ บุคคล งาน และการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กันจะเห็นว่าบุคคลหรือคนทำงานสัมพันธ์กับทุกสิ่งในหน่วยงานและส่งผลต่อผลได้ผลเสีย ภาพลักษณ์ของหน่วยงานความสำเร็จของงานและองค์กร ดังนั้นในด้านการบริหารจัดการควรให้ความสนใจในบุคลากรขององค์กรเป็นอย่างดีควรมีการบริหารจัดการที่ดี

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1 ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้น (อ้างถึงใน เรณู สุขกฤษฎิกิจ, 2554, น. 18-19) Maslow ได้ให้ความเห็นว่ามนุษย์ถูกแรงผลักดันจากความต้องการที่อยากจะได้สิ่งใดหนึ่งสิ่งใดมาครอบครองเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง ความต้องการประเภทนี้ ได้ตั้งประเด็นเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลประเภทนี้ไว้ดังนี้ (Hick, 1967) บุคคลย่อมมีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด ในระหว่างที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดความอยากได้ในสิ่งอื่นเกิดขึ้นมาอีกไม่มีอันสิ้นสุดของความต้องการนั้นๆ ซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะได้รับการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง จึงเกิดการเรียงลำดับของความต้องการของมนุษย์แบบไม่สิ้นสุดต่อไป

ลำดับความต้องการของบุคคล 5 ขั้นตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการตอบการสนองทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นแรกที่ต้องจำเป็นต่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอด ในสังคม ตามศักยภาพความสามารถของบุคคลนั้น ประกอบด้วยปัจจัย 4 อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม

ขั้นที่ 2 ต้องการความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต เป็นความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในการดำรงชีวิต โดยการแสวงหาแหล่งที่ทำให้เกิดความปลอดภัย เช่น ปลอดภัยจากการทำงาน จากการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย ความมั่นคงในชีวิต เช่น การทำงานที่มั่นคงแน่นอน การมีที่อยู่อาศัยที่ถาวร ซึ่งบางครั้งสิ่งที่ปลอดภัยและมั่นคงอาจได้จากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือความต้องการการยอมรับและยกย่องและให้ความเคารพตามสถานการณ์ให้เกียรติของสังคม การให้ความช่วยเหลือ การให้ความเมตตา การให้ความจริงใจ

ขั้นที่ 4 ความต้องการการนับถือยอมรับและเห็นตนเองมีคุณค่าต่อสังคม คือความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นหรือผู้ที่รู้จักและความต้องการมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนในวงกว้าง

ขั้นที่ 5 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Actualization Needs) เป็นความต้องการในระดับมากและสูงสุดของมนุษย์ เป็นความมานะพากเพียรอย่างสูงที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมรับยกย่องและนับถือตนเอง ซึ่งต้องมาพร้อมกับความสำเร็จในการดำรงชีวิตในทุกๆด้าน ซึ่งความต้องการความเจริญก้าวหน้าของความต้องการต่างๆนั้นจะเกิดเป็นลำดับขั้น ถ้าความต้องการแรกไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับต่อไป ก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ การตอบสนองที่ได้รับในแต่ละขั้น

ไม่จำเป็นต้องได้รับมากถึงที่สุด แต่ต้องได้รับบ้าง เพื่อเป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น

3.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg and Others (อ้างถึงใน เรณู สุขกฤษฎิกิจ, 2554, น. 19-22) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ได้ศึกษาถึงความต้องการในองค์กรหรือการสร้างแรงจูงใจจากการทำงาน ได้ทำการศึกษาว่ามนุษย์ทำงานเพื่ออะไร ต้องการอะไรจากการทำงาน สิ่งที่ได้รับคือความต้องการความสบายใจที่เกิดจากความสุขที่ได้รับในระหว่างการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่าความสบายใจและความสุขจากการทำงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในขณะนั้น ซึ่งความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้เกิดจากคนกลุ่มเดียวกันเท่านั้น แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองด้านคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนด้วย

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพราะเป็นการสร้างแรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักในงานที่ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่คอยกระตุ้นก่อให้เกิดความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญประกาศแรกในการสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ซึ่งประกอบด้วย

1) **การทำงานให้เกิดผลความสำเร็จ (Achievement)** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานประสบผลสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนดภายใต้ข้อจำกัด ซึ่งเกิดจากความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีขั้นตอน รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ การวางแผน การหาแนวทาง การป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานประสบผลสำเร็จ จะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) **การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากครอบครัว จากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา จากบุคคลอื่น จากเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการแสดงออกถึงการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้รางวัล การให้ขวัญและกำลังใจ ในความสามารถ

3) **ลักษณะของงาน (Work Itself)** หมายถึงงานที่มีความท้าทายที่แตกต่างกัน ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง เช่น ความสามารถ ประสบการณ์ ความรู้การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

4) *ความรับผิดชอบ (Responsibility)* หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดจากความสามารถที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจในการตัดสินใจในสิ่งที่ทำได้ อย่างชอบธรรม อย่างเต็มที่ เกิดอิสระในการทำงาน

5) *โอกาสความก้าวหน้า (Advancement)* หมายถึงการมีโอกาสนในการพัฒนาและศึกษาดูงานการฝึกอบรมและเมืองานที่ทำอยู่เกิดประสพผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ก็ได้รับการตอบผลตอบแทนในเรื่อง การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การได้สวัสดิการต่างที่มากขึ้น

3.2.2 *ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)* หมายถึงปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงผลักดันในการจูงใจ ที่ต้องให้มีอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่ทำงานของบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นแรงขับในการทำงาน ถ้าไม่สามารถสร้างปัจจัยค้ำจุนได้หรือมีแต่ลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรก็อาจจะเกิดความไม่ชอบงานที่ทำ และเกิดเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลได้แก่

1) *ค่าตอบแทนรายเดือน* หมายถึง รายรับ เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าครองชีพ สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

2) *โอกาสความก้าวหน้าที่จะได้รับในอนาคต (Possibility of Growth)* หมายถึง การได้รับสิ่งต่างๆ ที่ต้องดีขึ้นกว่าปัจจุบันที่เป็นอยู่ หรือการได้รับตำแหน่งใหม่ การได้รับอัตราเงินเดือนใหม่

3) *ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate, Peers)* หมายถึง การแสดงออกถึงการติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาวาจาที่แสดงออกในรูปแบบ ในลักษณะนับถือให้เกียรติให้การเคารพเชื่อฟังและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในองค์กร

4) *ความทางทางอาชีพ (Status)* หมายถึงอาชีพนั้นเป็นอาชีพสุจริตและเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) *เป้าหมายและนโยบายขององค์กร (Company Policy and Administration)* หมายถึง การกำหนดโครงการ เป้าหมาย ผลสำเร็จของงาน ที่เด่นชัด เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างถูกต้องบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

6) *สภาพทางกายของการทำงาน (Working Conditions)* หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะทางสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ สิ่งที่ป้องกันอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ เครื่องมือ เครื่องใช้

7) *สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)* ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เป็นผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่ เช่น การถูกย้ายที่ทำงาน ซึ่งการเดินทางไม่สะดวก ห่างไกลบ้านที่อยู่อาศัย ทำให้ไม่มีความสุขและไม่ชอบไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8) *ความมั่นคงในการทำงาน (Security)* หมายถึงความรู้สึกและความมั่นคงในการประกอบอาชีพของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9) *กลวิธีการบริหารจัดการหน่วยงาน* หมายถึง การดึงศักยภาพทางด้านความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ความยุติธรรมคุณธรรมจริยธรรมหลักศาสนาที่นำมาใช้ในการบริหาร ความเห็นอกเห็นใจ

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าองค์ประกอบทั้งสองด้านนั้น เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานและยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนอง ส่วนปัจจัยค่าจูงที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พอใจเกิดขึ้นเท่านั้นเอง

นอกจากนี้ ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าองค์ประกอบทางการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมา แต่ถ้าหากมีค่าเป็นลบจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางการค่าจูง ถ้าหากมีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่ค่าจูงหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

4. ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง

อำเภอบางบัวทองแบ่งเขตการปกครองย่อยเป็น 8 ตำบล 81 หมู่บ้าน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 8 แห่ง เป็นเทศบาล 2 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง ประกอบด้วย

4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบางคูรัด

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคูรัดเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจัดตั้งตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทั้งนี้กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับทั่วไป เล่มที่ 113 ตอนที่ 9 ง ลงวันที่ 30 มกราคม 2539 มีผลบังคับใช้

ตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2539 และดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายเพื่อบริหารจัดการ และพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

4.1.1 ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลบางคูรัด ตั้งอยู่ เลขที่ 21/1 หมู่ที่ 4 ถนนบางไผ่ - หนองเพรางาย ตำบลบางคูรัด อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอบางบัวทอง ประมาณ 15 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 19.7 ตารางกิโลเมตร หรือ 12,312.5 ไร่

สภาพภูมิประเทศ สภาพเป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำเกษตร มีอาณาเขตทางทิศเหนือติดต่อกับเทศบาลตำบลพิมลราช ทิศตะวันตกติดต่อกับ ต.บางรักพัฒนา ทิศตะวันออก ติดต่อกับต.บางแม่นางอำเภอบางใหญ่

4.1.2 วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ เน้นประโยชน์เพื่อประชาชน บนพื้นฐานหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง ตามครรลองหลักธรรมาภิบาล ประสานสามัคคี มีความโปร่งใสตรวจสอบได้”

4.1.3 จำนวนบุคลากร

สำนักปลัด 80 คน กองคลัง 27 คน กองช่าง 12 คน กองการศึกษา 26 คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 55 คน กองสวัสดิการ 12 คน รวมทั้งหมด 212 คน

4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ทั้งนี้ กระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับที่ทั่วไปเล่มที่ 112 ตอนพิเศษ 6ง ลงวันที่ 2 มกราคม พ.ศ.2538 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ.2538 และดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายเพื่อบริการประชาชน และพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

4.2.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

1) ด้านกายภาพ

(1) ที่ตั้งของตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง ตั้งอยู่ทางด้านทิศตะวันตกของบางอำเภอบางบัวทองห่างจากภาคกลางของประเทศไทย เป็นระยะทางประมาณ ๑๐ กิโลเมตร ในเขตตำบลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ตั้งอยู่บนเส้นทางที่ 13 อองศา 58 ลิปดา ถึงเส้นทางที่ 13 อองศา 55 ลิปดาเหนือ เส้นแวงที่ 100 อองศา 22 ลิปดา ถึง 100 อองศา 25 ลิปดา ตะวันออก มีอาณาเขต ดังนี้ ทิศเหนือ จดตำบลละหาร ทิศใต้ จดตำบล พิมลราช ทิศตะวันออก จดตำบลละหาร เทศบาลเมืองบางบัวทอง ทิศตะวันตก จำตำบล ไทรน้อย อำเภไทรน้อย

(2) ลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไป ขององค์การบริหารตำบลบางบัวทอง เป็นที่ราบลุ่มภาคกลาง เช่นเดียวกับจังหวัดอื่น ๆ ที่อยู่ใกล้แม่น้ำ และบริเวณปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร สภาพพื้นที่ดินเป็นพื้นที่ อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การเพาะปลูก สภาพดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วน เหมาะแก่การใช้ประโยชน์ทาง เกษตรกรรม ในปัจจุบันมีการอพยพเคลื่อนย้ายประชาชน มาอยู่ในบริเวณดังกล่าวเป็นจำนวนมาก ทำให้ สภาพพื้นที่เปลี่ยนแปลง มีหมู่บ้านจัดสรรเกิดขึ้นจำนวนมาก ทำให้ภูมิประเทศเป็นสองลักษณะ คือ ชุมชนเมือง และชุมชนเกษตรดั้งเดิม

(3) ลักษณะภูมิอากาศ อำเภอบางบัวทอง มีลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบร้อนชื้นอยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุม ตะวันตกเฉียงใต้ ประกอบด้วย ฤดูฝน ฤดูหนาว และฤดูร้อน เนื่องจากลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีความแตกต่างของระดับพื้นดินเพียงเล็กน้อย สภาพภูมิอากาศจึงมีลักษณะค่อนข้างสม่ำเสมอตลอดพื้นที่ อุณหภูมิ เฉลี่ยตามที่กรมอุตุนิยมวิทยารายงานอุณหภูมิเฉลี่ยต่ำสุด 25°C และอุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุด 33°C

(4) ลักษณะของดิน สภาพดินเป็นดินที่ราบลุ่ม ซึ่งมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะกับการเกษตรกรรม โดยเฉพาะการ ปลูกข้าว และทำสวนผลไม้ ในปัจจุบันการใช้ประโยชน์ในที่ดินไม่เหมาะสมเนื่องจากกรขยายตัวของแหล่งที่อยู่อาศัย ทำให้พื้นที่ดินบางส่วนที่เหมาะสมกับการเกษตรกรรมถูกใช้ไปในการปลูกสร้างที่อยู่อาศัยทำให้พื้นที่สีเขียวลดลง

(5) ลักษณะของแหล่งน้ำ ลักษณะเป็นแหล่งน้ำตามธรรมชาติเป็นคูคลอง

2) *วิสัยทัศน์* องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง “จัดการศึกษาให้มีความก้าวหน้า และพัฒนาเป็นเมืองที่น่าอยู่ ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน”

3) *บุคลากร* สำนักปลัด 43 คน กองคลัง 19 คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 85 คน กองสวัสดิการสังคม - คน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 48 คน กองส่งเสริมการเกษตร 15 คน หน่วยตรวจสอบภายใน - คน กองช่าง 46 คน รวมทั้งหมด 256 คน

4.3 องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนาได้จัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2538 ณ ที่ทำการชั่วคราวบ้านกำนันดำรงค์ อยู่สุข เลขที่ 95 หมู่ที่ 4 ถ. ซอยจันทร์ทองเอี่ยม ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง และได้ย้าย ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา มาอยู่ที่ทำการ เลขที่ 62 หมู่ที่ 7 ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2542 และปัจจุบันได้ย้ายที่ทำการ อบต.แห่งใหม่ มาอยู่ที่ทำการเลขที่ 5 หมู่ที่ 6 ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2551 และได้ทำพิธีเปิดอาคาร องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนาแห่งใหม่ ในวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

4.3.1 วิสัยทัศน์ขององค์กร “ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งความเจริญทางเศรษฐกิจ คีนชีวิตให้สิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาเป็นเมืองที่น่าอยู่”

4.3.2 บุคลากร สำนักปลัด 76 คน กองคลัง 27 คน กองช่าง 18 คน กองการศึกษา 14 คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 47 คน กองสวัสดิการสังคม 13 คน รวม 175 คน

4.4 องค์กรบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่

องค์กรบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่ จัดตั้งตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 อยู่ในการปกครองของตำบลบางรักใหญ่ อำเภอบางบัวทองจังหวัด นนทบุรี ปัจจุบันองค์กรบริหาร ส่วนตำบลบางรักใหญ่ เป็น องค์กร บริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่

4.4.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์กรบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่ อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัด นนทบุรี มีระยะห่าง จากตัวจังหวัด ประมาณ 15 กิโลเมตร และห่างจากอำเภอบางบัวทอง ประมาณ 12 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 3.835 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 2,397 ไร่

4.4.2 สภาพภูมิประเทศ

ตำบลบางรักใหญ่ อยู่บริเวณที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา เป็นบริเวณ ที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก สภาพดิน โดยทั่วไปเป็นดินร่วน ลำคลองสาธารณะและมีคลองธรรมชาติ ที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ทางน้ำได้ การคมนาคมสะดวกสบาย เนื่องจากตั้งอยู่ติดถนนรัตนาธิเบศร์ ซึ่งเป็น ถนนสายหลักที่สำคัญของจังหวัดเหมาะแก่การพาณิชย์ พื้นที่ใน ตำบลเขียวชอุ่ม ร่มรื่น เหมาะสำหรับใช้เป็นที่พักอาศัย

4.4.3 วิสัยทัศน์ขององค์กร “องค์กรบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่มุ่งมั่นจะพัฒนาระบบการบริหารเพื่อสนับสนุนกระบวนการแก้ปัญหาของท้องถิ่นเอง และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

4.4.4 พนักงาน สำนักปลัด 40 คน กองคลัง 9 คน กองช่าง 5 คน กองสาธารณสุข 9 คน รวมทั้งหมด 63 คน

4.5 องค์กรบริหารส่วนตำบลละหาร

4.5.1 ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

1) สภาพทั่วไป

องค์กรบริหารส่วนตำบลละหาร เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจัดตั้งตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กระทรวง

มหาดไทยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป เล่มที่ 112 ตอนพิเศษ 6ง ลงวันที่ 3 มกราคม 2538 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538

(1) ที่ตั้ง

ตำบลละหารตั้งอยู่ทางด้านทิศเหนือของอำเภอบางบัวทอง มีถนนสายหลักผ่านตำบลละหาร 3 สาย คือ ถนนบางบัวทอง-สุพรรณบุรี (340) ถนนบางบัวทอง-บางปะอิน (37) และถนนบางบัวทอง-สะพานนนทบุรี (345) ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ 9/9 หมู่ที่ 6 ถนนบางบัวทอง-สุพรรณบุรี ตำบลละหาร อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี อยู่ระหว่างที่ว่าการอำเภอบางบัวทอง และสถานีตำรวจภูธรบางบัวทอง

(2) อาณาเขตและพื้นที่

ตำบลละหารมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอต่าง ๆ ดังนี้ คือทิศเหนือติดต่อกับ ตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ทิศใต้ติดต่อกับ ตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีทิศตะวันออกติดต่อกับ ตำบลคลองข่อย อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีทิศตะวันตกติดต่อกับ ตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรีองค์การบริหารส่วนตำบลละหาร มีพื้นที่ 18.16 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 11,350 ไร่

(3) ลักษณะภูมิศาสตร์

สภาพพื้นที่ทั่วไปของตำบลละหารเป็นที่ราบลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริเวณพื้นที่สองฝั่งคลองลำโพที่ผ่านทางด้านตะวันออกของตำบลละหาร พื้นที่บริเวณนี้จะเป็นที่ลุ่มมากภายในตำบล มีคลองธรรมชาติเป็นแนวเขตตำบลเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งยังมีลำคลองไหลผ่านทุกหมู่บ้าน มีอยู่ 5 ลำคลอง ที่เป็นคลองธรรมชาติ คือ คลองลากค้อน คลองลำรี คลองลำโพ คลองแจ็ก คลองตาค้าย และอีก 1 ลำคลอง เป็นคลองชลประทาน (คลองขุด) น้ำในลำคลองสามารถนำไปใช้เพื่อการเพาะปลูกได้อย่างพอเพียง สภาพพื้นที่เป็นดินที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก ปัจจุบันมีการใช้พื้นที่เพื่อการเกษตรน้อยลง เนื่องจากนำมาใช้สร้างโรงงานอุตสาหกรรม คลังเก็บสินค้า หมู่บ้านจัดสรร ร้านอาหาร ที่อยู่อาศัย ทำให้เริ่มเปลี่ยนแปลงจากชุมชนเกษตรกรรมเป็นชุมชนเมืองที่ได้รับความเจริญแพร่กระจายจากกรุงเทพมหานคร

(4) จำนวนบุคลากร สำนักปลัด 39 คน กองคลัง 12 คน กองช่าง 19 คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 27 คน กองสวัสดิการสังคม 7 คน กองส่งเสริมการเกษตร 4 คน กองการศึกษา 35 คน รวม 143 คน

4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่บางหมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 2 และหมู่ที่ 6 เป็นพื้นที่ลุ่มต่ำมาก ทำให้เกิดน้ำท่วมถึงเกือบทุกปี มีเขตการปกครอง จำนวน 8 หมู่บ้าน มีเนื้อที่ทั้งหมด 7,520 ไร่ หรือ ประมาณ 12.03 ตารางกิโลเมตร

4.6.1 อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือติดต่อกับอบต.คลองข่อย อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ทิศใต้ติดต่อกับที่ว่าการอำเภอบางบัวทอง และอบต.ละหาร ทิศตะวันออกติดต่อกับอบต.คลองข่อย อำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี

4.6.2 วิสัยทัศน์

“ชุมชนเข้มแข็ง ภูมิทัศน์สวยงาม น่ายลที่อยู่อาศัย เกษตรกรรมแผนใหม่ สืบสานวัฒนธรรมประเพณี”

4.6.3 บุคลากร

สำนักปลัด 30 คน คลัง 9 คน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 15 คน ช่าง 5 คน กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม 8 คน รวม 87 คน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สันติ โกเศชโยธิน(2554) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในฝ่ายโยธาในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรในปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมระดับความพึงพอใจคือการเคารพและยอมรับนับถือรองลงมาคือการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันคือตัวแปรต้นที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจแตกต่างกัน

เรณู สุขกฤษฎิก (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด(มหาชน) พบว่าปัจจัยการจูงใจ คือการสร้างแรงบันดาลใจที่พนักงานปฏิบัติงานแล้วเกิดความพึงพอใจ โดยงานที่ทำอยู่นั้นต้องมีความท้าทาย มีองค์ความรู้ที่ทันสมัยเกิดขึ้นแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ เกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ตนเองปฏิบัติงาน ประสบผลสำเร็จและแล้วเสร็จทันตามแผนงานที่วางไว้ งานที่ปฏิบัติสามารถพัฒนาและช่วยส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ๆเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎข้อบังคับและระเบียบขององค์กร ปัจจัยด้านค่าจ้าง การแบ่งหน้าที่ตามโครงสร้างที่รับผิดชอบมีความชัดเจน องค์กรมีความมั่นคง การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเป็นเรียบริยของสภาพแวดล้อม

ในที่ทำงานอยู่ในภาพที่ดี อัตราเงินเดือน/ค่าตอบแทนเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือแนะนำ และเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ประจำปีการศึกษา 2555 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี การศึกษาปริญญาโท เป็นอาจารย์ อายุในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1-2 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด ช่วง 25 - 34 ปี มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาอายุ 36 – 46 ปี มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด และอายุมากกว่า 46 ปี มีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด จำแนกตามระดับการศึกษา ปวช. และ ปวส. มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด ปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด ปริญญาโทมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือมากที่สุด จำแนกตามสถานที่ทำงานพบว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) และกลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์โรงเรียนระยองพาณิชยการ) มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด ส่วนกลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์ภูเก็ตเทคโนโลยี) มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุด จำแนกตามสายการปฏิบัติงานพบว่า สาขาอาจารย์มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด และสาขาสันทนุสนมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุด จำแนกตามประสบการณ์พบว่า กลุ่มน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด และกลุ่ม 1-2 ปี และกลุ่ม 3-4 ปี มีความพึงพอใจด้านการให้การยอมรับนับถือมากที่สุด และกลุ่มมากกว่า 4 ปี มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุด

สุชานิติ นุกูลอึ้งอารี (2555) ความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงาน ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน พนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ยกเว้นการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ พนักงานมีความพึงพอใจใน การทำงานอยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายและการบริหารของบริษัท การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สถานภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ยกเว้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับมาก

พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ จะมีระดับความพึงพอใจการทำงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสถานภาพในการทำงาน และในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน นั้นมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน

สุนันทา สระทองแพ (2555, บทคัดย่อ) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 30- 40 ปี ส่วนมากการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5- 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ที่มีความพึงพอใจอันดับสุดท้ายคือด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ

จำอากาศเอกสุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวน มีความพึงพอใจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้ดังนี้ ความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงานตามลำดับ

พัชรี บุญรอด (2556, บทคัดย่อ) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 31- 40 ปี มีระดับการศึกษา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท เท่ากับผู้ตอบแบบสอบถามที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป และมี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านประสิทธิภาพของงาน เท่ากับ ด้านปริมาณงานที่ได้รับ อันดับที่สามคือ ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าจาก การ ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ปฐมวง สีหาเสนา (2557, บทคัดย่อ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในระดับมากที่สุด ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านสถานอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความ รับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้าน ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้ามีแรงจูงใจอยู่ ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้าน โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศอายุระดับการศึกษารายได้ต่อ เดือนและประเภทตำแหน่งตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ระเบียบและวิธีการศึกษาประกอบด้วย ขอบเขตการศึกษา ประชากรและขนาดตัวอย่าง เครื่องมือการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 6 แห่ง จำนวนบุคลากร 946 คน ทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรเพื่อนำมาเป็นตัวแทนในการศึกษาโดยใช้กระบวนการสุ่มแบบง่ายเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่เกิน 1,000 คนและค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ หรือระดับความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันการสุ่มตัวอย่างยอมรับความคลาดเคลื่อน .05 (5%) แล้วกลุ่มตัวอย่างจะมีระดับความเชื่อมั่นที่ .95 (95%) พิจารณาจำนวนตัวอย่างจากแบบวิเคราะห์ประชากรตัวอย่างของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ดังนี้

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

โดย n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{946}{1 + (946(0.05^2))}$$

$$n = 281$$

เพื่อป้องกันความผิดพลาดจึงทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 10 % เป็นเท่ากับจำนวน ประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ 281 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจึงทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 10% เป็นเท่ากับจำนวน 28 คน เท่ากับจำนวนประชากรที่ทำการศึกษา

ครั้งนี้เท่ากับ 309 คน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คนทำเฉลี่ยแล้วจะใช้ประชากรแต่ละแห่งเท่ากับ 51.5 คน และทำการสุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้หลักการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกเก็บเฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บครั้งนี้ จนครบ 309 ชุด

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

อบต.	จำนวนบุคลากร	สุ่มตัวอย่าง
ลำโพ	87	51
ละหาร	153	51
บางรักใหญ่	63	51
บางรักพัฒนา	175	52
บางคูรัด	212	52
บางบัวทอง	256	52
รวม	946	309

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จึงเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดและเปิด โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาซึ่งสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ตามสภาพความเป็นจริง

2.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ปี วิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและ ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับ โดยให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเอง จำนวน 42 ข้อ ประกอบด้วย

2.2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- ด้านลักษณะงานที่ทำ จำนวน 3 ข้อ
- ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 3 ข้อ
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 3 ข้อ
- ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 3 ข้อ
- ด้านโอกาสในการในการเจริญเติบโต จำนวน 3 ข้อ

2.2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- ด้านนโยบายการบริหารงาน จำนวน 3 ข้อ
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 3 ข้อ
- ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
- ด้านสวัสดิการ จำนวน 3 ข้อ
- ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
- ด้านความเป็นส่วนตัว จำนวน 3 ข้อ

นำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยแล้วกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2546) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.01 – 3.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.01 – 2.01 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.0 – 1.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

3. การทดสอบแบบสอบถามและคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.1 หาความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามวัตถุประสงค์ความชัดเจนของข้อความและภาษาที่ใช้เพื่อนำเครื่องมือมาคำนวณหาดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index-CVI) (อ้างถึงใน สิริชัย พงษ์วิชัย, 2550, 142) มีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$CVI = \frac{R}{N}$$

เมื่อ CVI = คำนีความตรงตามเนื้อหา

R = คะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากนั้นนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้และหาความเที่ยงของเครื่องมือ

3.2 ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำนวน 30 ราย และนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงสำหรับข้อมูลเกี่ยวกับความเข้าใจในหลักการวัตถุประสงค์ กฎระเบียบของนโยบายกองทุนหลักประกัน

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้เครื่องมือมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วคำนวณด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ปกติความเที่ยงมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงยอมรับว่ามีความเที่ยงที่น่าเชื่อถือได้ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2537)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนคือเริ่มจากการทำความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมการวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัยก่อนเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยลักษณะของกลุ่มตัวอย่างรายละเอียดของแบบสอบถามผู้วิจัยให้เวลาในการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลและรวบรวมแบบสอบถามเป็นเวลา 1 สัปดาห์ หลังจากนั้นผู้วิจัยจะไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองเมื่อครบเวลาที่กำหนดจากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับดังนี้ ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จำนวน 309 ชุด จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะคำถามประกอบไปด้วย ข้อความที่เป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อปัจจัยแต่ละด้าน โดยแต่ละข้อคำถาม มีคำตอบให้เลือก 3 ระดับ คือ พึงพอใจสูง พึงพอใจปานกลาง และพึงพอใจต่ำ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ การให้คะแนนในแต่ละระดับและหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย	คะแนน
สูง	3
ปานกลาง	2
ต่ำ	1

โดยคะแนนที่ได้ นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต การแปลความหมายของระดับคะแนน โดยมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
สูง	3
ปานกลาง	2
ต่ำ	1

5.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจ กับข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติ เพื่อหาค่าความแตกต่างกรณีศึกษาาระหว่างเพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและตำแหน่งหน้าที่

5.3.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจ กับเพศ ใช้ สถิติ Independent Simple t-test

5.3.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจ กับ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและตำแหน่งหน้าที่ ใช้สถิติ One-way ANOVA

5.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธี Tamhane's



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จำนวน 309 คน ระหว่าง เดือน มีนาคม ถึง สิงหาคม 2559 ได้ข้อมูลตอบกลับ 309 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Independent Simple t-test และ สถิติ On-way ANOVA ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่ง เป็น 4 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ตามสภาพความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบปัญหาได้แสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มากขึ้นสัญลักษณ์ที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความสะดวกในการนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อให้สื่อ
ความหมายได้เข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายไว้ดังต่อไปนี้

n	แทน	ขนาดของพนักงาน
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของพนักงาน
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t- distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
Df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอบางบัวทอง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอบางบัวทอง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับ
ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

1. ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง

ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง วันทำงาน
เหตุผลที่เลือกมาทำงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	85	27.70
หญิง	222	72.30
รวม	307	100.0
อายุ		
25-34 ปี	95	30.90
35-44 ปี	146	47.60
45-54 ปี	66	21.50
รวม	307	100
สถานภาพ		
โสด	87	28.30
สมรส	189	61.60
หย่าร้าง	26	8.50
หม้าย	5	1.60
รวม	307	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ม.ปลาย	2	0.70
ม.ปลาย/ปวช.	10	3.30
อนุปริญญา/ปวส.	26	8.50
ปริญญาตรี	220	71.10
สูงกว่าปริญญาตรี	49	16.00
รวม	307	100
อายุการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล		
น้อยกว่า 3 ปี	26	8.50
3 – 5 ปี	52	16.90
5 – 10 ปี	144	46.90
10 ปีขึ้นไป	85	27.70
รวม	307	100
ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน		
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	59	19.2
นวก/จ.บริหาร/นิติกร	119	38.8
เจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่	71	23.1
พนักงานราชการ/ลูกจ้างตามภารกิจ/ลูกจ้างทั่วไป	58	18.9
รวม	307	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	6	2.00
10,001 – 15,000 บาท	99	32.20
15,001 – 20,000 บาท	36	11.70
20,001 – 25,000 บาท	119	38.80
มากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป	47	15.30
รวม	307	100
วันทำงาน		
วันจันทร์ – วันศุกร์	297	96.70
วันจันทร์ – วันเสาร์	10	3.30
รวม	307	100
เหตุผลที่เลือกมาทำงานที่องค์การบริหารส่วนตำบล		
1. ค่าจ้าง/เงินเดือน	113	36.80
2. เป็น อบต.ที่มีชื่อเสียง	39	12.70
3. ใกล้บ้าน	116	37.80
4. มีคนรู้จัก	30	9.80
5. อื่นๆระบุ	9	2.90
รวม	307	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.30 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 27.70 มีอายุระหว่าง 35-44 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมา มีอายุระหว่าง 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.60 พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.60 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 28.30 มีสถานภาพหย่าร้างคิดเป็นร้อยละ 8.50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.10 รองลงมา มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 16.00 และระดับการศึกษาที่น้อยที่สุดคือต่ำกว่า ม.ปลาย พนักงานมีอายุการ

ทำงานมากที่สุด 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.90 รองลงมามีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.70 พนักงานมีตำแหน่งมากที่สุดคือนักวิชาการ,เจ้าหน้าที่บริหาร,นิติกร คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาคือตำแหน่งเจ้าพนักงาน,เจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 23.1 มีรายได้มากที่สุดคือ 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.20 ทำงานมากที่สุดคือ วันจันทร์ – วันศุกร์ คิดเป็นร้อยละ 96.70 รองลงมาคือ วันจันทร์ – วันเสาร์ คิดเป็นร้อยละ 3.30 และเหตุผลที่เลือกมาทำงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุดคือ ใกล้บ้าน คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมาคือ ค่าจ้าง/เงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 36.80 และมีจำนวนน้อยที่สุดคือเหตุผลอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.90

2. ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงาน

โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสนับสนุนในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสำเร็จของงาน	2.39	0.45	มากที่สุด
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.35	0.40	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.19	0.40	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	2.19	0.40	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.03	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.39$ S.D.=0.45), รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.35$ S.D.=0.40) ที่ให้ความพึงพอใจเท่ากัน สองด้านคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.19$ S.D.=0.40), และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 2.03$ S.D.=0.50),

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยค่าจูนบำรุงรักษาจิตใจ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ บางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยค่าจูนบำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.25	0.50	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการ	2.17	0.49	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.17	0.59	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.03	0.50	ปานกลาง
ด้านนโยบายการบริหาร	2.01	0.51	ปานกลาง
ด้านความเป็นส่วนตัว	2.01	0.47	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	1.95	0.48	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1.92	0.53	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.06	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบ ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.25$ S.D.=0.50) รองลงมาที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากันคือด้านสวัสดิการและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.17$ S.D.=0.59), ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.03$ S.D.=0.50), ด้านนโยบายการบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านด้านความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 2.01$ S.D.=0.51), ด้านสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน ($\bar{X} = 1.95$ S.D.=0.48), และค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 1.90$ S.D.=0.53)

ตารางที่ 4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน			
เพศ	\bar{X}	S.D.	t-test / F-test	p-value
ชาย	2.09	0.30	-3.60(t)	< 0.001**
หญิง	0.22	0.33		
อายุ	\bar{X}	S.D.	t-test / F-test	p-value
≤ 35 ปี	2.07	0.29	23.92(f)	< 0.001**
35-44 ปี	2.18	0.26		
45ปีขึ้นไป	2.41	0.40		
ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	t-test / F-test	p-value
ต่ำกว่า ม.ปลาย	2.11	0.00	12.70(f)	< 0.001**
ม.ปลาย/ปวช.	2.02	0.34		
อนุปริญญา/ปวส.	1.80	0.37		
ปริญญาตรี	2.24	0.33		
สูงกว่าปริญญาตรี	2.24	0.96		
สถานการสมรส	\bar{X}	S.D.	t-test / F-test	p-value
โสด	2.06	0.24	14.98(f)	< 0.001**
สมรส	2.29	0.35		
หย่าร้าง	1.98	0.13		
หม้าย	2.16	0.25		

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล			ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	
ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	t-test / F-test	p-value
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	2.34	0.29	27.43(f)	< 0.001**
นวก/จ.บริหาร/นิติกร	2.38	0.34		
พนักงาน/เจ้าหน้าที่	2.18	0.21		
พรก./ลจ.ทั่วไป, ภาระกิจ	1.90	0.28		
รายได้	\bar{X}	S.D.	t-test / F-test	p-value
≤ 10,000 บาท	1.97	0.29	30.23(f)	< 0.001**
10,001 – 15,000 บาท	2.03	0.28		
15,001 – 20,000 บาท	1.97	0.21		
20,001 – 25,000 บาท	2.30	0.27		
25,000 บาท ขึ้นไป	2.47	0.33		
อายุการทำงาน	\bar{X}	S.D.	t-test / F-test	p-value
น้อยกว่า 3 ปี	2.04	0.30	21.70(f)	< 0.001**
3-5 ปี	2.07	0.12		
5-10 ปี	2.14	0.32		
10 ปีขึ้นไป	2.41	0.34		

จากตารางที่ 4.4 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ อายุ พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทองในด้านปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ (p-value < 0.001)

ตารางที่ 4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ
ในการทำงานองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน			
	\bar{X}	S.D.	t-test / F-test	p-value
เพศ				
ชาย	2.15	0.24	0.24(t)	< 0.001**
หญิง	2.03	0.20		
อายุ				
≤ 35 ปี	1.91	0.43	15.45(f)	< 0.001**
35-44 ปี		2.08 0.28		
45 ปีขึ้นไป	2.24	0.43		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่า ม.ปลาย	2.31	0.02	4.67(f)	0.001**
ม.ปลาย/ปวช.	2.05	0.33		
อนุปริญญา/ปวส.	1.76	0.54		
ปริญญาตรี	2.09	0.36		
สูงกว่าปริญญาตรี	2.08	0.34		
สถานการสมรส				
โสด	1.94	0.18	4.57(f)	< 0.001**
สมรส	2.12	0.45		
หย่าร้าง	2.07	0.23		
หม้าย	2.12	0.17		
ตำแหน่ง				
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	2.20	0.40	4.16(f)	0.007
นวก/จ.บริหาร/นิติกร	2.05	0.35		
พนักงาน/เจ้าหน้าที่	2.07	0.32		
พรก./ลจ.ทั่วไป,การะกิจ	1.96	0.45		

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		ปัจจัยค่าจุนบำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน		
รายได้	\bar{X}	S.D.	t-test / F-test	p-value
≤ 10,000 บาท	1.97	0.29	30.23(f)	< 0.001**
10,001 – 15,000 บาท	2.03	0.28		
15,001 – 20,000 บาท	1.97	0.21		
20,001 – 25,000 บาท	2.30	0.27		
25,000 บาท ขึ้นไป	2.47	0.33		
อายุการทำงาน	\bar{X}	S.D.	t-test / F-test	p-value
น้อยกว่า 3 ปี	2.04	0.57	9.90(f)	< 0.001**
3-5 ปี	2.00	0.41		
5-10 ปี	1.98	0.11		
10 ปีขึ้นไป	2.25	0.46		

จากตารางที่ 4.5 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนบำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ อายุ พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนบำรุงรักษาจิตใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลบางบัวทองมีความแตกต่างกัน (p-value < 0.001) ทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยตำแหน่งงานที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนบำรุงรักษาจิตใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง จำแนกตาม กลุ่มอายุ ด้วยวิธีของ Tamhane's

กลุ่มอายุ	กลุ่มอายุ	p-value
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน		
≤ 35 ปี	35 – 44 ปี	0.005
	45 ปีขึ้นไป	< 0.001**
35 – 44 ปี	≤ 35 ปี	0.005
	45 ปีขึ้นไป	< 0.001**
45 ปีขึ้นไป	≤ 35 ปี	< 0.001**
	35 – 44 ปี	< 0.001**
ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน		
≤ 35 ปี	35 – 44 ปี	0.002
	45 ปีขึ้นไป	< 0.001**
35 – 44 ปี	≤ 35 ปี	0.002
	45 ปีขึ้นไป	0.31
45 ปีขึ้นไป	≤ 35 ปี	< 0.001**
	35 – 44 ปี	0.31

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง ทุกช่วงกลุ่มอายุ 35 – 44 ปี ที่ไม่แตกต่างกัน (p-value < 0.05) ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา แต่อายุ ≤ 35 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทองกับกลุ่มที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา มีความแตกต่างกัน (p-value < 0.001)

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จำแนกตาม ระดับการศึกษา
ด้วยวิธีของ Tamhane's

การศึกษา	การศึกษา	p-value
ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน		
ต่ำกว่า ม.ปลาย	ม.ปลาย/ปวช.	0.998
	อนุปริญญา/ปวส.	< 0.001**
	ปริญญาตรี	< 0.001**
	สูงกว่าปริญญาตรี	< 0.001**
ม.ปลาย/ปวช.	ต่ำกว่า ม.ปลาย	0.998
	อนุปริญญา/ปวส.	0.701
	ปริญญาตรี	0.572
	สูงกว่าปริญญาตรี	0.575
อนุปริญญา/ปวส.	ต่ำกว่า ม.ปลาย	< 0.001**
	ม.ปลาย/ปวช.	0.701
	ปริญญาตรี	< 0.001**
	สูงกว่าปริญญาตรี	< 0.001**
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าม.ปลาย	< 0.001**
	ม.ปลาย/ปวช.	0.572
	อนุปริญญา/ปวส.	< 0.001**
	สูงกว่าปริญญาตรี	< 0.001**
สูงกว่าปริญญา	ต่ำกว่า ม.ปลาย	< 0.001**
	ม.ปลาย/ปวช.	0.575
	อนุปริญญาตรี	< 0.001**
	ปริญญาตรี	1.000

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การศึกษา	การศึกษา	p-value
ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน		
ต่ำกว่า ม.ปลาย	ม.ปลาย/ปวช.	0.340
	อนุปริญญา/ปวส.	< 0.001**
	ปริญญาตรี	0.007
	สูงกว่าปริญญาตรี	0.003
ม.ปลาย/ปวช.	ต่ำกว่า ม.ปลาย	0.340
	อนุปริญญา/ปวส.	0.492
	ปริญญาตรี	1.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	1.000
อนุปริญญา/ปวส.	ต่ำกว่า ม.ปลาย	< 0.001**
	ม.ปลาย/ปวช.	0.492
	ปริญญาตรี	0.057
	สูงกว่าปริญญาตรี	0.105
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าม.ปลาย	0.007
	ม.ปลาย/ปวช.	1.000
	อนุปริญญา/ปวส.	0.057
	สูงกว่าปริญญาตรี	1.000
สูงกว่าปริญญา	ต่ำกว่า ม.ปลาย	0.003
	ม.ปลาย/ปวช.	1.000
	อนุปริญญาตรี	0.105
	ปริญญาตรี	1.000

จากตารางที่ 4.7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทองเมื่อเปรียบเทียบตามระดับ

การศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ต่ำกว่าม.ปลาย/ปวช.พบว่ามีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ยกเว้น กลุ่มม.ปลาย/ปวช.ไม่มีความแตกต่างกับกลุ่มการศึกษาใด

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง ด้านปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.ปลายแตกต่างกับระดับการศึกษาทุกระดับ ยกเว้นกลุ่มม.ปลาย/ปวช.ไม่มีความแตกต่างกับกลุ่มการศึกษาใด

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จำแนกตาม อายุงาน ด้วยวิธีของ Tamhane's

อายุงาน	อายุงาน	p-value
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	3 – 5 ปี	0.998
	5 – 10 ปี	0.536
	10 ปีขึ้นไป	< 0.001**
3 – 5 ปี	ต่ำกว่า 3 ปี	0.990
	5 – 10 ปี	0.237
	10 ปีขึ้นไป	< 0.001**
5 – 10 ปี	ต่ำกว่า 3 ปี	0.536
	3 – 5 ปี	0.237
	10 ปีขึ้นไป	< 0.001**
10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 3 ปี	< 0.001**
	3 – 5 ปี	< 0.001**
	5 – 10 ปี	< 0.001**

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

อายุงาน	อายุงาน	p-value
ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	3 – 5 ปี	1.000
	5 – 10 ปี	0.998
	10 ปีขึ้นไป	0.446
3 – 5 ปี	ต่ำกว่า 3 ปี	1.000
	5 – 10 ปี	0.999
	10 ปีขึ้นไป	0.011
5 – 10 ปี	ต่ำกว่า 3 ปี	0.998
	3 – 5 ปี	0.999
	10 ปีขึ้นไป	< 0.001**
10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 3 ปี	0.446
	3 – 5 ปี	0.011
	5 – 10 ปี	< 0.001**

จากตารางที่ 4.8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง พบว่าปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของบุคลากรที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกับผู้มีอายุงาน ต่ำกว่า 3 ปี อายุงาน 3- 5 ปี, และอายุงาน 5 – 10 ปี (p-value < 0.05)

ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง พบว่าปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน ของผู้มีอายุงาน 5 -10 ปี แตกต่างกับผู้มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป (p-value < 0.05)

3. ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอ บางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ในส่วนของปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอ บางบัวทองสามารถแยกได้ตามประเด็นดังนี้

3.1 การใช้อำนาจในการบริหารของผู้นำท้องถิ่นที่มุ่งหวังให้งานบริการประชาชนประสบความสำเร็จ โดยมีมีเงื่อนไขใดๆด้วยระยะเวลาที่เร็วที่สุด ซึ่งพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่จะประสบปัญหาเป็นอย่างมากเนื่องจากระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหน่วยงานตรวจสอบต่างๆ

3.2 การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานของหัวหน้าหน่วยงานก่อให้เกิดปัญหาความไม่ต่อเนื่องของงานทำให้งานไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปตามแผนงานที่กำหนด

3.3 ความหลากหลายของกฎหมายที่ท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามและยึดถือเพื่อให้สามารถดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นก่อให้เกิดความยุ่งยากในการยึดถือในการปฏิบัติงาน ทั้งๆที่เป็นหน่วยงานของรัฐ ท้องถิ่นถือกฎหมายหลายฉบับในการปฏิบัติงาน ถึงแม้จะมีการแบ่งงานตามส่วนงานเป็นกองเป็นส่วนแต่บางครั้งท้องถิ่นแต่ละแห่งไม่มีบุคลากรที่เพียงพอเช่น นิติกร

3.4 งานบริการสาธารณะของท้องถิ่นประสบปัญหาเช่นปัญหาการบริการจัดเก็บขยะเนื่องจากการเจริญเติบโตของชุมชนเมืองก่อให้เกิดปัญหาขยะล้น ถึงแม้จะมีนโยบายคัดแยกขยะจากต้นทางและท้องถิ่นออกบริการจัดเก็บขยะทุกวันแต่ก็ไม่สามารถรองรับการจัดเก็บขยะที่แอบทิ้งข้างทางหรือในที่รกร้างได้เลย

4. ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ในภาพรวมของความพึงพอใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง และที่พอใจมากที่สุดคือการทำงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรให้โอกาสในการทำงานที่สำคัญทั้งนี้ต้องตามอำนาจและหน้าที่งานจึงจะประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้การให้โอกาสในการพัฒนาหาความรู้ของพนักงานก็เป็นส่วนหนึ่ง

ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จก่อให้เกิดความเข้มแข็งและนำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานควรให้ความสัมพันธ์กับลูกน้องทุกคน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรักความนับถือและความสามัคคีในการดูแลรักษาองค์กร ในด้านการจัดสวัสดิการควรจัดสวัสดิการให้กับพนักงานทุกคน โดยไม่แบ่งแยกทุกคนควรได้รับการอำนวยความสะดวกให้เท่ากัน เช่น จุดบริการน้ำดื่ม ชา กาแฟ เครื่องทำน้ำ ร้อยเย็น ห้องน้ำ ห้องพักผ่อน ห้องปฐมพยาบาล โดยแยกเฉพาะชาย – หญิงให้ชัดเจน



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง ได้แก่ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จำนวน 309 คน ระหว่างมีนาคม 2559 ถึงเดือน สิงหาคม 2559 ได้ข้อมูลกลับ 309 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Independent Simple t-test และ สถิติ One-way ANOVA การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ตามสภาพความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบปัญหาได้แสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มากขึ้น

1. ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.30 อายุอยู่ระหว่าง 35 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.0 แต่งงานแล้วร้อยละ 61.60 การศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 71.10 ระยะเวลาในการทำงาน สูงสุด 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.90 ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่ง นักวิชาการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ร้อยละ 36.20 รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 ถึง 25,000 บาท วันที่ทำงานมากที่สุดคือวันจันทร์ถึงวันศุกร์ เหตุผลที่เลือกมาทำงานที่องค์กรบริหารส่วนตำบลมากที่สุดคือใกล้บ้านคิดเป็นร้อยละ 37.80

2. ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ บางบัวทอง

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบว่า

2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจ ในปัจจัยด้านความสำเร็จของผลงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.39) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.53) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 2.39) งานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 2.26)

2.1.2 ด้านลักษณะงานที่ทำ

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจ ในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.35) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจใน 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ทำตรงกับความสามารถความถนัด (ค่าเฉลี่ย 2.45) งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 2.39) ความเป็นอิสระในระหว่างการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.21)

2.1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจ ในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ (ค่าเฉลี่ย 2.36) ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 2.29) ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 2.24)

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจ ในปัจจัยด้านความรับผิดชอบโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจใน 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.23) สามารถตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.22) การได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 2.24)

2.15 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจ ในปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจใน 3 อันดับแรก ได้แก่ มีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.11) มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.01) มีความเสมอภาคและโอกาสยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 1.99)

2.2 ปัจจัยคำจูงใจบำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน พบว่า

2.2.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจ ในปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.27) หัวหน้าหน่วยงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่มอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.25) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 2.24)

2.2.2 ด้านสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจ ในปัจจัยด้านสวัสดิการในด้านสวัสดิการระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจใน 3 อันดับแรก ได้แก่ การเลื่อนขั้นการขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.21) ระบบการเบิกจ่ายนอกเวลารวดเร็วและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.12) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 0.19)

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจ ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 2.19) ความร่วมมือในการแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 2.19) ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 2.16)

2.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจ ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจใน 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการเรียกเพื่อ

ปรับความเข้าใจทั้งสองฝ่าย กรณีเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 2.05) มีการพิจารณาผลงานตามบทบาทหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 1.96)

2.2.5 ด้านนโยบายการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจ ในปัจจัยด้านนโยบายการบริหารในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจใน 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบทั่วกัน (ค่าเฉลี่ย 2.04) ความชัดเจนของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.01) มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 2.00)

2.2.6 ด้านความเป็นส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจ ในปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจใน 3 อันดับแรก ได้แก่ บ่อยครั้งที่ต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลางาน (ค่าเฉลี่ย 2.04) งานที่ทำเป็นประโยชน์และครอบคลุมเข้าใจ (ค่าเฉลี่ย 2.01) การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 1.99)

2.2.7 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจ ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) โดยปัจจัยที่พึงพอใจใน 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงานกว้างขวางและอากาศถ่ายเทได้ดี (ค่าเฉลี่ย 2.01) ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 1.90) ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 1.69)

2.2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.92) โดยปัจจัยที่พึงพอใจใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับเกียรติจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 1.99) การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือในการแก้ปัญหาาร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 1.93)

3. ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง

3.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทองในด้านปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มีความแตกต่างกันตามปัจจัย

ส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ และอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($p\text{-value} < 0.001$)

3.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบัวทองในด้านปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้และอายุการทำงาน ($p\text{-value} < 0.001$)

4. อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาในครั้งนี้ ได้นำทฤษฎี สองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยใจออกเป็น 2 ประเภท คือปัจจัยใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านลักษณะงานที่ทำ 2) ด้านความสำเร็จของงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) โอกาสในการเจริญเติบโต

ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ ประกอบไปด้วย 1) นโยบายและการบริหารหน่วยงาน 2) ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ความมั่นคงในการทำงาน 5) สวัสดิการในการทำงาน 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทองต่อปัจจัยใจในการทำงาน ด้านปัจจัยกระตุ้นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทองต่อปัจจัยใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ในครั้งนี้ ได้ทำการเปรียบเทียบผลการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา

ของ พัฒนชัย ชายสุทธิ์ (2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ของ สารพล ประศาสน์ศิลป์ (2554) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรของบริษัทคลองพร้าว รีสอร์ท ของชินวุฒิ จงอยู่สุข (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด กชกร ท่งสี (2551) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท คริสเว่นแอร์กราฟท์อินทีเรียซีสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด และของลลนา เรืองพร (2550) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โทเทิลแอนด์เซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)

4.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัฒนาชัย ชายสุทธิ์ (2555) ของชินวุฒิ จงอยู่สุข (2553) ของกชกร ท่งสี (2551) และของลลนา เรืองพร (2550) ที่มีความพึงพอใจมากเช่นกันแต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสารพล ประศาสน์ศิลป์ (2554) พบว่าปัจจัยในเรื่องความสำเร็จของงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

4.2 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัฒนาชัย ชายสุทธิ์ (2555) ของสารพลประศาสน์ศิลป์(2554) ของกชกร ท่งสี (2551) มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกันแต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชินวุฒิ จงอยู่สุข (2553) และของลลนา เรืองพร (2550) พบว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจในระดับมาก

4.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษาของ พัฒนชัย ชายสุทธิ์ (2555) ของสารพล ประศาสน์ศิลป์ (2554) ของกชกร ท่งสี (2551) ของลลนา เรืองพร (2550) แต่ไม่สอดคล้องกับ ชินวุฒิ จงอยู่สุข (2553) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมีความพึงพอใจในระดับมาก

4.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีชัย ชายสุทธิ์ (2555) ของสารพล ประศาสน์ศิลป์ (2554) ของกชกร ท่งสี (2551) ของลลนา เรืองพร (2550) แต่ไม่สอดคล้องกับ ชินวุฒิ จงอยู่สุข (2553) ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัฒนาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมีความพึงพอใจในระดับมาก

4.5 ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อบริษัทด้านโอกาสในการเจริญเติบโตมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชินวุฒิจงอยู่สุข (2553) ของกชกร ทุงสี (2551) ของ แต่ไม่สอดคล้องกับ พัฒนาชัย ชายสุทธิ์ (2555) ของสารพล ประสานศิลป์ (2554) ของ ของลลนา เรืองพร (2550) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำให้มีความพึงพอใจในระดับน้อย

4.6 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อบริษัทด้านนโยบายบริหารมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัฒนาชัย ชายสุทธิ์ (2555) ของ สารพล ประสานศิลป์ (2554) ของชินวุฒิจงอยู่สุข (2553) ของกชกร ทุงสี (2551) ลลนา เรืองพร (2550) ที่พบว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหารในระดับปานกลางเช่นกัน

4.7 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อบริษัทด้านความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัฒนาชัย ชายสุทธิ์ (2555) ของสารพล ประสานศิลป์ (2554) ของกชกร ทุงสี (2551) ลลนา เรืองพร (2550) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ชินวุฒิจงอยู่สุข (2553) ที่พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

4.8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อบริษัทด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัฒนาชัย ชายสุทธิ์ (2555) ของ สารพล ประสานศิลป์ (2554) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ ชินวุฒิจงอยู่สุข (2553) ของ กชกร ทุงสี (2551) ของ ลลนา เรืองพร (2550) ที่พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับมาก

4.9 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อบริษัทด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัฒนาชัย ชายสุทธิ์ (2555) ของสารพล ประสานศิลป์ (2554) ของลลนา เรืองพร (2550) ที่มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ชินวุฒิจงอยู่สุข (2553) ของ กชกร ทุงสี (2551) ที่พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

4.10 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัฒนชัย ชายสุทธิ (2555) ของสารพล ประสานศิลป์ (2554) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของชินวุฒิ จงอยู่สุข (2553) ของกชกร ท่งสี (2551) ลลนา เรืองพร (2550) ที่พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

4.11 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัฒนชัย ชายสุทธิ (2555) ของสารพล ประสานศิลป์ (2554) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของชินวุฒิ จงอยู่สุข (2553) ของกชกร ท่งสี (2551) ลลนา เรืองพร (2550) ที่พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

4.12 ปัจจัยด้านสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชินวุฒิ จงอยู่สุข (2553) ของกชกร ท่งสี (2551) ลลนา เรืองพร (2550) ที่พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพัฒนชัย ชายสุทธิ (2555) ของสารพล ประสานศิลป์ (2554) ที่พบว่ามีความพึงพอใจในปัจจัยด้านสวัสดิการในระดับน้อย

ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ในด้านของ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ในด้านนี้พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.91) แต่สมควรได้รับการพิจารณาให้มีการได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในด้านนี้พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เกี่ยวกับการพิจารณาผลงานตามบทบาทหน้าที่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.96) ผู้บริหารควรใช้หลักในการพิจารณาผลงานตามบทบาทหน้าที่แยกตามประเภทของหน่วยงาน/กองที่รับผิดชอบ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในด้านนี้ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เกี่ยวกับการให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาใน

ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.87) ดังนั้นผู้ได้บังคับบัญชาควรให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาควรให้เกียรติลูกน้องเพิ่มมากขึ้น

ด้านสวัสดิการ ในด้านนี้พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีเกี่ยวกับด้านสวัสดิการในเรื่องของเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 0.19) ควรมีการพิจารณาในส่วนการทำงานตามภาระหน้าที่และกลุ่มงานพิเศษเช่นพนักงานจัดเก็บขยะงานหนักเงินเดือนน้อย

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในด้านนี้พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่าความเพียงพอของของอุปกรณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.69) ควรมีการจัดอุปกรณ์ให้เพียงพอในการทำงานซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีความรวดเร็ว



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กชกร พุ่งลี. (2551). ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทริสเซ็นแอร์คราฟท์ อินทีเรียสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ก้ำพร เครือวัฒนาเวช. (2556). ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 16 เชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ทวนทอง บุญจันทร์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลศรีวิชัยสุราษฎร์ธานี เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. (งานวิจัยวิทยาลัยราชพฤกษ์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, กรุงเทพฯ.
- พัชชา เพียรจริง. (2550). ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานบริษัทลำพูนชิงเคนเกิน จำกัด เชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พัฒนาชัย ชายสุทธี. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนาเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เรณู สุขกฤษฎิกิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบริษัททาอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- ลลนา เรืองพร. (2550). ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทโทเทิลแอนด์เซิส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- สันติ โกเศชโยธิน. (2554). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (โครงการหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ธานี นุกุลอึ้งอารีย์. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- สารพล ประศาสน์ศิลป์. (2554). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท คลองพร้าว รีสอร์ท เชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายไพโรจน์ แสนจันทร์

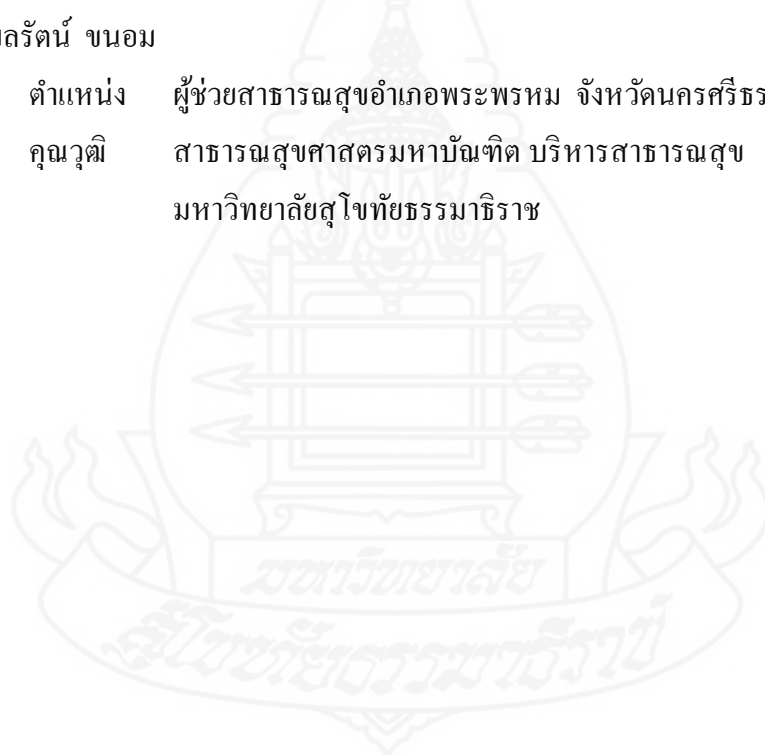
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฉลองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
 คุณวุฒิ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บริหารสาธารณสุข
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2. นายจันทน์ โพธิ์ทา

ตำแหน่ง ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี
 คุณวุฒิ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บริหารสาธารณสุข
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

3. นายสุเมธรัตน์ ขนอม

ตำแหน่ง ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช
 คุณวุฒิ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บริหารสาธารณสุข
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช





ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางบัวทอง
จังหวัดนนทบุรี

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารศาสตรบัณฑิต สาขาบริหาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจะใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ มา ณ ที่นี้

นางสาวบัวลย์ ธรรมชาติ
ผู้ศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ใน [] ที่ตรงกับความเป็นจริง หรือกรอกข้อความในช่องว่าง

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) ไม่เกิน 25 ปี

2) 25 – 35 ปี

3) 36 – 45 ปี 4) 46 - 55 ปี 5) 56 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

1) โสด

2) สมรส

3) หย่าร้าง

4) หม้าย

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

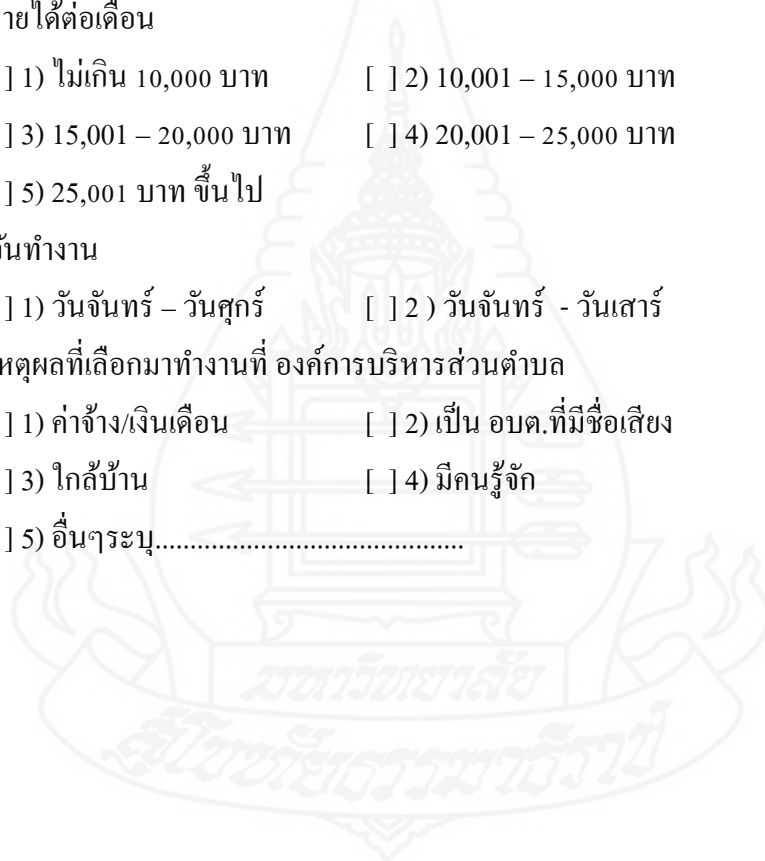
2) มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.

3) อนุปริญญา/ปวส.

4) ปริญญาตรี

5) สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
- [] 1) น้อยกว่า 3 ปี [] 2) 3 - 5 ปี
- [] 3) 6 – 10 ปี [] 4) 10 ปีขึ้นไป
6. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน
- [] 1) ผู้บริหาร [] 2) หัวหน้าฝ่าย
- [] 3) นักวิชาการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป [] 4) นิติกร
- [] 5) เจ้าพนักงาน [] 6) เจ้าหน้าที่
- [] 7) พนักงานราชการ [] 8) ลูกจ้างตามภารกิจ
- [] 9) ลูกจ้างทั่วไป [] 10) อื่นๆระบุ.....
7. รายได้ต่อเดือน
- [] 1) ไม่เกิน 10,000 บาท [] 2) 10,001 – 15,000 บาท
- [] 3) 15,001 – 20,000 บาท [] 4) 20,001 – 25,000 บาท
- [] 5) 25,001 บาท ขึ้นไป
8. วันทำงาน
- [] 1) วันจันทร์ – วันศุกร์ [] 2) วันจันทร์ - วันเสาร์
9. เหตุผลที่เลือกมาทำงานที่ องค์การบริหารส่วนตำบล
- [] 1) ค่าจ้าง/เงินเดือน [] 2) เป็น อบต.ที่มีชื่อเสียง
- [] 3) ใกล้บ้าน [] 4) มีคนรู้จัก
- [] 5) อื่นๆระบุ.....



ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

โปรดพิจารณาข้อความที่สอบถามแต่ละข้อความว่าท่านมีความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงาน ในด้านต่างๆเพียงใดกรุณาใส่เครื่องหมาย(✓) ลงในช่องทางขวามือซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

รายละเอียดของปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ		
	น้อยที่สุด	ปานกลาง	มากที่สุด
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน			
ด้านลักษณะงานที่ทำ			
1. ความเป็นอิสระในระหว่างการทำงาน			
2. งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ศึกษามีความคิดสร้างสรรค์			
3. งานที่ทำตรงกับความสามารถความถนัด			
ด้านความสำเร็จของงาน			
4. การได้ใช้ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน			
5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ในงานที่ทำ			
6. งานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
7. ท่านมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญ			
8. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน			
9. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้			
ด้านความรับผิดชอบ			
10. การได้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆนอกเหนือจากงานปกติ			
11. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน			
12. สามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบตามความเหมาะสม			
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
13. มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน			
14. มีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง			
15. มีความเสมอภาคและโอกาสที่ยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง			

รายละเอียดของปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ		
	น้อยที่สุด	ปานกลาง	มากที่สุด
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต			
16. การได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน			
17. มีโอกาสพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น			
18. มีรูปแบบการกำหนดคุณลักษณะทางสายงานชัดเจน			
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา			
ด้านนโยบายการบริหาร			
19. หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบทั่วกัน			
20. มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร			
21. ความชัดเจนของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร			
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
22. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน			
23. มีการเรียกเพื่อปรับความเข้าใจทั้งสองฝ่ายกรณีเกิดความขัดแย้ง			
24. มีการพิจารณาผลงานตามบทบาทหน้าที่			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา			
25. การได้รับเกียรติจากผู้ใต้บังคับบัญชา			
26. การให้ความเคารพและนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา			
27. การได้รับการช่วยเหลือและความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาหาร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
28. ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน			
29. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน			
30. ความร่วมมือในการแก้ปัญหา			

รายละเอียดของปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ		
	น้อยที่สุด	ปานกลาง	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในการทำงาน			
31. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน			
32. ความรู้สึกมั่นคงขององค์กร			
33. หัวหน้าหน่วยงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่มอบหมาย			
ด้านสวัสดิการ			
34. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ			
35. การเลื่อนขั้นการขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม			
36. ระบบการเบิกจ่ายนอกเวลารวดเร็วและเหมาะสม			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน			
37. สถานที่ทำงานมีความกว้างและถ่ายเทอากาศได้ดี			
38. ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน			
39. ความสะอาดของสถานที่ทำงาน			
ด้านความเป็นส่วนตัว			
40. บ่อยครั้งที่ต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลางาน			
41. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตและครอบครัว			
42. งานที่ทำเป็นประโยชน์และครอบครัวเข้าใจ			

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ปัญหาต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ
เพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการสละเวลาและความร่วมมือ



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวบัวลย์ บางยาง
วัน เดือน ปีเกิด	11 มีนาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พ.ศ. 2545 ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ (บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2557
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

