

scan

ความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดจังหวัดจันทบุรี

นายภัทรเวโรจน์ บุษาคัมภ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

Job Satisfaction of Yasothon Provincial Livestock Office's Personnel

Mr. Nuttvarhoj Bhoujhaphut

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

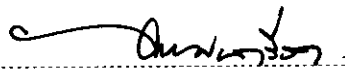
**School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University**

2010

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปลัด จังหวัดยโสธร
ชื่อและนามสกุล	นายพัทธ์เวโรจน์ บุษพาพัฒน์
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต

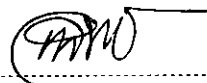
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2552

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต)



(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์

จังหวัดยโสธร

ผู้ศึกษา นายนักธรเวโรจน์ บุชาพัฒน์ รหัสนักศึกษา 2503008084 ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ภาวดี มนตรีวัต ปีการศึกษา 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดจำแนกตามตำแหน่งงาน และพื้นที่ (3) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด ที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมา และอาสาปศุสัตว์ประจำตำบล ประกอบด้วยข้าราชการสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร จำนวน 36 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน พนักงานราชการ จำนวน 12 คน พนักงานจ้างเหมา จำนวน 6 คนอาสาปศุสัตว์ประจำตำบล จำนวน 40 คน รวมทั้งหมด 107 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร มีความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวม ในระดับมาก (2) เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในด้านปัจจัยค่าเงิน ส่วนด้านปัจจัยจุดใจไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามพื้นที่ พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านปัจจัยค่าเงินและปัจจัยจุดใจ (3) ปัญหาอุปสรรค ได้แก่ เงินเดือนน้อยไม่สัมพันธ์กับค่าครองชีพและไม่มีการจัดสรรเงินประจำตำแหน่งอย่างเหมาะสม บางหน่วยไม่มีที่ทำกาของตนเอง บุคลากรขาดทักษะจำเป็น และขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรปรับอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราค่าครองชีพเป็นตัวกำหนด ควรจัดสรรเงินประจำตำแหน่งให้ทั่วถึง และควรจัดสรรงบประมาณกับงานให้เหมาะสมกันแต่ละพื้นที่ กรมปศุสัตว์ควรจัดหาที่ทำงานของสำนักงานปศุสัตว์อำเภอให้เป็นสัดส่วน ควรมีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรเพื่อจัดการฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวข้อง และจัดทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มประสบการณ์ นอกจากนี้ควรส่งเสริมประสิทธิภาพในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างประสิทธิผลในการดำเนินงาน

คำสำคัญ ความพึงพอใจในงาน สำนักงานปศุสัตว์ จังหวัดยโสธร

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนตรีวัต อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำแนะนำ ความคิดเห็น ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ นายอุทัย พิภพมิ่งทอง , นายรักกิจ ศรีสรินทร์ และนายกสิณ โคนวล ที่ได้กรุณาเสนอแนะให้คำแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการศึกษาค้นคว้าอิสระให้ถูกต้องยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ นายประเสริฐ วงศ์นาค ที่ได้กรุณาช่วยเสนอแนะให้คำแนะนำในเรื่องการใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ ขอขอบคุณ คุณกัญญา มาระสา ที่ช่วยในการรวบรวมแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณบุคลากร ของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยภูมิ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็น เป็นอย่างดี ซึ่งทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี หวังว่าผลการศึกษาในครั้งนี้คงกลับไปสร้างประโยชน์ และเป็นแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้สนใจการศึกษาค้นคว้า

นัทธ์เวโรจน์ บูชาพัฒน์

พฤษภาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ข
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
กรอบแนวคิด	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	14
สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร	24
ผลงานที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
ประชากร	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การวิเคราะห์ข้อมูล	33
เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร	40
ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ยโสธรจำแนกตามตำแหน่งงาน และหน้าที่	54
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม	58
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
สรุปการวิจัย	63
อภิปรายผล	71
ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	83
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	84
ประวัติผู้ศึกษา	91

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	35
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน	36
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงาน	36
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	37
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส	37
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	38
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน ..	38
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสภาพการปฏิบัติงาน ที่สำนักงานตั้งอยู่	39
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	39
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ โดยรวมในด้านปัจจัยค่าเงินและปัจจัยจิตใจ	40
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านนโยบายการบริหาร	41
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านนโยบายการบริหาร	42
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านค่าตอบแทน	43
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	44
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	45
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านการปกครองบังคับบัญชา	46
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านการจัดองค์การ	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านการบริหารงานบุคคล	48
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านการประสานงาน	49
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน	50
ตารางที่ 4.21 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านปัจจัยจูงใจ	51
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านความสำเร็จของงาน	51
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านการยอมรับนับถือ	52
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านลักษณะของงานที่ทำ	53
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดศตวรรษที่ ๒๑ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	54
ตารางที่ 4.26 ค่าสถิติ ANOVA ของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านปัจจัยค่าจูง	55
ตารางที่ 4.27 ค่าสถิติ ANOVA ของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	56
ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติ ANOVA ของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสภาพการปฏิบัติงาน ที่สำนักงานตั้งอยู่ ด้านปัจจัยค่าจูง	56
ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติ ANOVA ของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสภาพการปฏิบัติงาน ที่สำนักงานตั้งอยู่ ด้านปัจจัยจูงใจ	57
ตารางที่ 4.30 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับท่านคิดว่า หน่วยงานควร ได้รับการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.31 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	59
ตารางที่ 4.32 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ.....	60
ตารางที่ 4.33 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ.....	61
ตารางที่ 4.34 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านการปกครอง และบังคับบัญชา.....	61
ตารางที่ 4.35 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า.....	62
ตารางที่ 4.36 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านนโยบายและ การบริหารงาน.....	62

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิด	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร	26

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานหน่วยงาน องค์กรและสถาบันต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทรัพยากรในองค์กรซึ่งประกอบด้วยคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่และเทคโนโลยีที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง อย่างไรก็ตามคนยังเป็นปัจจัยระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี.2541:2) ดังนั้น ในองค์กรทุกประเภทหน่วยงานทุกระดับผู้บริหารต่างตระหนักถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรที่เกิดขึ้นนั้นคนเป็นปัจจัยหลัก ผู้ปฏิบัติงานทุกคนและทุกระดับต่างก็เป็นทรัพยากรที่สูงค่ายิ่งขององค์กรเพราะคนเป็นผู้ใช้ดูแล ควบคุม รักษา สร้างสร้างสถานภาพทางกายและทางเศรษฐกิจขององค์กร (ลักษณะหมื่นจักร์.2538:6) ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการเงินถึงจะมีบริบูรณ์สักเพียงใด ก็จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ ขาดขวัญและกำลังใจที่จะร่วมมือให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน นั่นคือถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีก็จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่ขาดความรู้ความสามารถ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานแล้ว หน่วยงานนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานการบริหารเท่าที่ควร บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดเปรียบเหมือนเป็นหัวใจของการบริหารงานร่วมมือกันปฏิบัติงาน(ภิญ โฉม สาธ.2518:5)

จะเห็นได้ว่า ในองค์ใดๆก็ตาม การจะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้ ต้องประกอบด้วยเงื่อนไขและองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจสูง (อนุสรณ์ ทองสำราญ.2541:6) ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบ นั้นถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทุกองค์กร ในส่วนของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพปัจจัยภายในที่ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นผู้จัดกระบวนการต่างๆให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ไม่ยากนัก หากผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่เพียงพอ แต่ในส่วนของ การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในองค์กร

นั้น เป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ถนัด เพราะความต้องการของบุคลากรแต่ละคนมีความแตกต่างกันตาม สถานภาพขององค์กรนั้นๆ แต่ในขณะเดียวกันความก้าวหน้าหรือการพัฒนาองค์กรให้ได้รับความ สำเร็จสูงสุด ก็มาจากประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร นอกจากนั้น ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงาน ด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลงอันเนื่องมาจากการขาดงาน ลาออกจาก งาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยอีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหาก องค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญ ของการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงานของตนและมีความ เข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอ ว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะ ช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (Keith;& Newstrom.1985: 109 อ้างใน จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต.2537:5)

สมพงษ์ เกษมสิน(2526:10) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกับ ภิญโญ สาธรว่า ในบรรดา ทรัพยากรบริหารนั้นปัจจัยสำคัญที่นักวิชาการให้ความสนใจเสมอไม่ว่ายุคใด สมัยใด นั่นคือ คน หรือทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง ปัจจัยเพื่อการสนองตอบความต้องการนอกจากเงินเดือนและค่าจ้างซึ่ง เป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงต่อการปฏิบัติงานแล้ว สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ใน การปฏิบัติงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้มีขึ้นนั้น จะเป็นหลักประกันให้ผู้ปฏิบัติงานหมดความกังวล ที่จะดิ้น รนชวนขวายด้านการครองชีพและเมื่อหมดความกังวลในเรื่องภาวะความเป็นอยู่แล้ว ก็จะทุ่มเท จิตใจให้กับการทำงานให้แก่องค์กรด้วยดี ในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจ นับว่าเป็น สิ่งสำคัญเพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำ ทั้งยังทำให้ บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงาน ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้อง ประสานงานกันอีกด้วย ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากร เหล่านี้ก็จะขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ในการทำงาน ทำให้งานขาด ประสิทธิภาพและเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ การที่จะทำให้บุคลากรทุกคน

เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น เป็นการกระทำที่ยาก เพราะแต่ละบุคคลต่างมีทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกัน

สำนักงานปลัดจังหวัดชัยภูมิ สภร. สังกัดกรมปลัดจังหวัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมปลัดจังหวัด ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2537 และคำสั่งกรมปลัดจังหวัดที่ 891/2550 ลงวันที่ 4 มีนาคม 2550) ต่อมาได้รับผลกระทบ รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2541 คือ ไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541 และให้ส่วนราชการยุบเลิกตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของตำแหน่งที่ว่างลงจากการเกษียณอายุ สำหรับที่เหลืออีกร้อยละ 20ให้นำมารวมกันแล้วมอบให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) พิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร.0205/ว 60 ลงวันที่ 30 เมษายน 2541)

จากมาตรการลดอัตรากำลังคนนี้ทำให้กรมปลัดจังหวัดได้รับผลกระทบทั้งทางด้านอัตรากำลังคนและระเบียบการบริหารงานบุคคลที่ต้องเปลี่ยนแปลง คือ เมื่อมีข้าราชการเกษียณอายุหรือลาออก อัตราจะถูกยกเลิกทั้งหมด และคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และพิจารณาจัดสรรอัตราที่ถูกยุบเลิกให้กับกรมปลัดจังหวัด ทำให้ข้าราชการมีจำนวนลดลงและคัดเลือกถูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานมากกว่า 5 ปี เป็นพนักงานราชการและให้มีการจ้างเหมาได้ตามความจำเป็น(หนังสือกรมปลัดจังหวัดที่ กษ 0007/ว.13 ลว. 17 มกราคม 2546) ทำให้สำนักงานปลัดจังหวัดเป็นหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคสังกัดกรมปลัดจังหวัด(พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมปลัดจังหวัด วันที่ 11 มิถุนายน 2537) และได้ปรับโครงสร้างแล้วบุคลากรมีจำนวนลดลง และตามประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ 473/2549 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2549 โครงสร้างของสำนักงานปลัดจังหวัดชัยภูมิ ในส่วนจังหวัด ปัจจุบันแบ่งออกเป็น 1 ฝ่าย 3 กลุ่มงาน และในส่วนอำเภอเป็นสำนักงานปลัดจังหวัดอำเภอ 9 อำเภอ มีข้าราชการ 36 คน ลูกจ้างประจำ 13 คน พนักงานราชการ 12 คน และพนักงานจ้างเหมา 6 คนเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีภารกิจหน้าที่ในการให้บริการประชาชนครอบคลุมพื้นที่ในจังหวัด ในปีงบประมาณ 2550 ถึง 2552 มีรายงานวันหยุดราชการรวมของบุคลากรดังนี้ 580,710 และ 818 วัน ตามลำดับ มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นและประกอบกับได้รับการจัดสรรงบประมาณปกติจากกรมปลัดจังหวัดในภาพรวมที่เป็นงบดำเนินการในสัดส่วนที่ลดลง 15% ทุกปี (รายงานผลการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดจังหวัดชัยภูมิปี 2552) โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายการดำเนินงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อที่จะได้หาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นและเสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าต่อไป

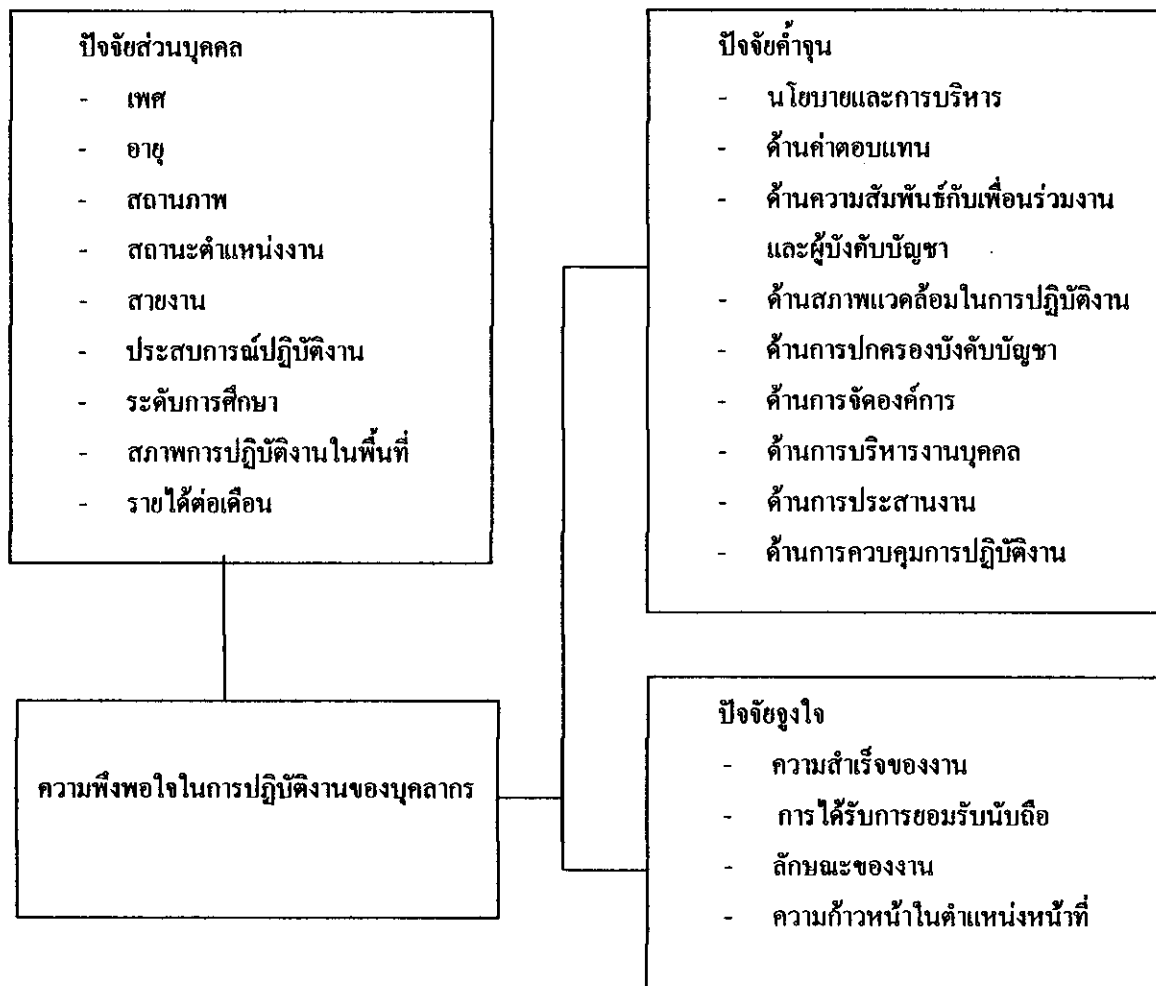
2.วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยภูมิ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยภูมิตามตำแหน่งงาน และพื้นที่

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยภูมิ

3. กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1.1 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิด

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมดซึ่ง ได้แก่ ข้าราชการจำนวน 36 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 13 คน พนักงานราชการจำนวน 12 คน พนักงานจ้างเหมา จำนวน 6 คน และอาสาสมัครประจำตำบล จำนวน 40 คน รวมทั้งสิ้น 107 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาประชากรที่อยู่ในสำนักงานปลัดจังหวัดชัยโสธร และสำนักงานปลัดอำเภอทุกอำเภอ รวมทั้งสิ้น 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชัยโสธร อำเภอกำเขื่อนแก้ว อำเภอค้อวัง อำเภอมหาชนะชัย อำเภอป่าติ้ว อำเภอทรายมูล อำเภอไทยเจริญ อำเภอเลิงนกทา และอำเภออุทุมพร

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ ตำแหน่งงาน สายงาน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงานที่สำนักงานตั้งอยู่ รายได้ต่อเดือน

5.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกชอบ รักทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความรักมีความสุขที่ได้ทำงาน และปฏิบัติงานนั้นด้วยความรับผิดชอบและอุทิศตนทุ่มเทให้กับงาน จนทำให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในที่นี้หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดจังหวัดชัยโสธร ในด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ

5.3 ปัจจัยค่าจ้าง หมายถึง องค์ประกอบที่สนับสนุนหรือค่าจ้างให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในที่นี้หมายถึง นโยบายการบริหาร ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ

ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การจัดองค์การ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน

5.4 นโยบายการบริหาร หมายถึง การกำหนดนโยบายในการบริหารงานชัดเจนและชี้แจงให้ทราบทั่วถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานและการให้ข้อมูลข่าวสารที่สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

5.5 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ เงินช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมเป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ และขั้นของเงินเดือน สิทธิวันลา สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตรและผลประโยชน์อื่น ๆ

5.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องที่มีความสัมพันธ์ทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว การได้รับการดูแลและเอาใจใส่ ความเสมอภาค ความยุติธรรมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีคุณธรรมระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5.7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมีอิสระในการทำงานและสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน ให้มีความสะดวกคล่องตัว ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความเป็นสัดส่วนของสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ระบบความปลอดภัย สื่อและอุปกรณ์ต่างๆ

5.8 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความรับผิดชอบต่อการบริหาร สั่งการ ให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมวางแผน แสดงความคิดเห็น และให้ความสนใจจัดสวัสดิการที่เหมาะสม

5.9 การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างขององค์การอย่างชัดเจนโดยการจัดแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยต่างๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของไว้ให้ชัดเจนรวมทั้งคุณสมบัติของพนักงานตามตำแหน่งตรงกับลักษณะงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

5.10 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร นับตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ

5.11 การประสานงาน หมายถึง กระบวนการบริหารอย่างหนึ่ง เป็นการร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน เช่น การประสานงานให้บุคคลได้ทำงานราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้ง การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆมีความสัมพันธ์เป็นอย่างดี

5.12 การควบคุมการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรการ นโยบาย ในการควบคุมงานให้ เป็นไปตามระเบียบ ขั้นตอน และเป็นไปตามแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

5.13 ปึงจยงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยตรง ความต้องการหรือเต็มใจภายในที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมาย หรือผลสำเร็จของงานในที่นี้หมายถึง ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำให้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5.14 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น ไปได้ตามเป้าหมาย และความสามารถที่จะแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติงานและได้รับคำชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาบ่อยๆ

5.15 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับและยกย่อง ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานและคนอื่นๆ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่านและนำข้อเสนอของท่านไปใช้เสมอ

5.16 ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ซึ่งเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถตรงกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ และสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

5.17 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง โอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และโอกาสของการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

5.18 อาสาปศุสัตว์ประจำตำบล หมายถึง แกนนำของเกษตรกรประจำตำบลที่ได้รับ การขึ้นทะเบียนตามระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานอาสาสมัคร พ.ศ. 2551 เฉพาะอาสาสมัครปศุสัตว์ และปฏิบัติงานประจำสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ โดยผ่านการฝึกอบรมในด้านปศุสัตว์ และมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 10 ปี

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลการศึกษาจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคลากรของสำนักงานปลัดจังหวัดยโสธร

6.2 ผลของการศึกษาสามารถนำไปใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาของบุคลากร

6.3 เป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลงานการวิจัยภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยจะแบ่งกล่าวเป็น 4 ส่วนคือ

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. สำนักงานปลัดศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยโศธร
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความพึงพอใจในการทำงานตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Job Satisfaction มีผู้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้หลายท่าน แต่ส่วนใหญ่แล้วมีเห็นใกล้เคียงหรือสอดคล้องกัน ดังนี้

สเตราส์ และเซลท์เลส (Strauss ;& Sayles. 1980 : 142-143 อ้างใน จิรนนท์ กัณฆา มาศ.2545:75) กล่าวว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและผู้ที่ปฏิบัติงาน ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

คูเปอร์ (Cooper 1958.6 อ้างใน กิติมา ปรีดีศิลป.2542:123) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึงการได้ทำงานที่สนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีสภาพการณ์ทำงานที่ดีรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ได้ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่พอใจ

Blum และ Naylor (Blum and Naylor, 1986:364 อ้างใน ฮารีรัตน์ หิรัญโร. 2532:44) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติต่างๆ ซึ่งได้มาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน

ฟีลด์แมนและอาร์โนลด์ (Feldman, ;& Arnold. 1983 : 192 อ้างใน ฉัทธนา กริหิรัญ.2550:25) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่ บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

สุระ หีบโอสถ (2540 :38) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุข ที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานและมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

หาญพล ศิริชัยประภา (2543:12) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกรัก ชอบ อาการพอใจหรือความรู้จัก (ทัศนคติ) ของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนอย่างเพียงพอ รวมถึงความเป็นสุขในการปฏิบัติงาน และความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างดีที่สุด

นเรศ ภูโคกสง (2541 : 7) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการเสียสละ อุทิศกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อสนองต่อความต้องการของบุคคล เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงานทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537:158) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมากที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กร

แย่งน้อย พงศ์สามารถ (2529:259) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ทำที่ทั่วไปซึ่งมีผลมาจากทำที่ที่มีต่อสิ่งต่างๆ 3 อย่าง คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรง ลักษณะของปัจเจกบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่ยอยู่นอกเหนือหน้าที่การงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2533:391) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเป็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้วก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดการให้คนทำงาน ได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของคนแล้วความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานก็จะดีขึ้นไปด้วย

ไวเคอ (Voder.1958.6 อ้างใน จุฑาทิพย์ จันทรเส็งและคณะ.2551:13) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของบุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้

จากความหมายต่าง ๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ความรู้สึกชอบหรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการ กล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจโดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า จะเห็นว่ามีระดับที่แตกต่างกัน เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมาพร สว่างศรี (2548:11) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมากเพราะมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์กรอย่างมาก เพราะ

1.2.1 ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของคนและผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขามีอยู่

1.2.2 ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะไม่ประสบความสำเร็จทางจิตวิทยา เพราะคนเราโดยทั่วไปจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่กับงาน หากงานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทาย และไม่มีอิสระเขาจะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิดรำคาญใจ อันจะส่งผลหรือก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวเขาเอง เพื่อนร่วมงานและสังคมในที่สุด

1.2.3 ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในงานที่ทำจะเกิดความคับข้องใจ เพราะการทำงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

1.2.4 การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือเกิดมีข้อขัดแย้งในการทำงานย่อมจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำลง นั่นหมายถึงความว่าประสิทธิภาพของการทำงานย่อมลดต่ำตามไปด้วย

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529,43) อธิบายว่าในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะการทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งหากบุคคลมีความพึงพอใจสูงสุดก็หมายความว่าเขามีความรู้สึกรักต่องานในทางบวก อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีแนวคิดพื้นฐานที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะคือ

1. ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานเป็นแนวคิดที่ได้จากการศึกษาทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะการศึกษาทดลองที่โรงงาน ฮาวธอร์น (Howthorne) ในปี ค.ศ.1920 ในเรื่องของแสงสว่างและสภาพแวดล้อมที่ใช้ในการทำงานชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มของผลผลิตเป็นผลสืบเนื่องมาจากความพอใจในการปฏิบัติงานของคนงาน

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ ได้พัฒนารูปแบบจำลองเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยตั้งสมมุติฐานว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่นๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนเหมาะสมซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ”อนึ่ง ผลตอบแทนภายในหรือรางวัลภายใน เป็นผลในด้านความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้นเมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยากต่างๆ และสามารถดำเนินงานภายใต้ความยุ่งยากทั้งหลายได้สำเร็จ ให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจตลอดจนได้รับการยอมรับยกย่องจากบุคคลอื่น ส่วนผลตอบแทนภายนอกเป็นรางวัลที่ผู้อื่นจัดหาให้มากกว่าที่ตนเองจะให้แก่

ตัวเอง เช่น การให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น หรือให้รางวัล โบนัสพิเศษ

Gliner (อ้างใน สุชาดา อินทร โชคติ.2539:20) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

1) เพศจากการสำรวจหลายครั้ง เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าชาย อาจจะเป็นเพราะว่าเพศหญิงมีความต้องการด้านเงิน และความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

2) จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ ผลจากการศึกษาพวกเจ้าหน้าที่ พนักงาน (White – collar workers) พบว่าผู้ที่ต้องการรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในความ อุปการะจำนวนมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย สาเหตุมาจากปัญหาสถานะการเงินที่บีบคั้นอยู่

3) อายุ จากการศึกษาในกลุ่มคนต่างกลุ่มจะได้ผลของความสัมพัทธ์ระหว่างอายุ กับความพึงพอใจในการทำงานต่างกันคือ เสมียนพนักงานที่ค่อนข้างมีอายุ แต่มีรายได้และสถานภาพการทำงานต่ำ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจากการศึกษาในบางกลุ่ม พบว่าความพึงพอใจในการทำงานสูงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่ในบางกลุ่มกลับพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง

4) ระยะเวลาในการทำงาน จากการสำรวจหลายครั้ง พบว่า ในระยะแรกเริ่มเข้าทำงานบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจะลดลงเรื่อย ๆ จนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อมีอายุการทำงานมากขึ้น และขวัญในการทำงานจะสูงที่สุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี

5) ความเฉลียวฉลาด พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดกับความพึงพอใจในงาน โดยขึ้นกับขอบเขตของความฉลาด และความยากง่ายของงาน คือถ้าให้ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดมาก ๆ ทำงานที่ง่าย ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

6) ระดับการศึกษามีหลักฐานมากมายที่แสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งที่หาข้อสรุปไม่ได้ระหว่างความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น จากการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า กลุ่มคนที่ยังไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด แต่จากการศึกษาอื่น ๆ กลับพบว่าระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

7) บุคลิกภาพส่วนตัว พบว่าบุคลิกภาพส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีความพึงพอใจในงาน มักจะเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษามีความคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนความคิดได้ตามกาลเทศะ มีพื้นฐานมาจากครอบครัวที่มีความสุข มีความเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงของตัวเขา และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน ก็จะมีบุคลิกภาพ

ตรงข้ามกับที่กล่าวมาแล้ว

คูเปอร์ และคณะ (Cooper and others 1958, 117-125 อ้างใน จุฑาทิพย์ จันทรเส็งและคณะ.2551:14) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน พบว่าคุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และค้นพบด้วยว่าความพึงพอใจในงานมีช่องว่างลำดับขั้น คือผู้จัดการมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานรายชั่วโมง

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1 องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จถ้าผู้บริหารสำนักงานฯมีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก ย่อมทำให้พนักงานหรือบุคลากรในสำนักงานฯ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเช่นกัน

Glimer (อ้างใน สุชาดา อีทร โชติ.2539:27-28) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้านดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่เขาดำเนิน หรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะองค์ประกอบนี้มาก

2. การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

3. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มียุวมามากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4. องค์การและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้

ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง, เสียง, อากาศ, ห้องอาหาร, ห้องน้ำ, ห้องสุขา, ชั่วโมงการทำงานมีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์กรประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความ สามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคมองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้นองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ

ความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีกคือ

1. เพศ
2. จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ
3. อายุ
4. ระยะเวลาในการทำงาน

5. ความเฉื่อยฉะวณถาด
6. ระดับการศึกษา
7. บุคลิกภาพส่วนตัว

French (French. 1964 : 28-31 อ้างใน สมาพร สว่างศรี.2548:9) ได้ให้ความเห็นว่าคนที่คนทำงานหรือลูกจ้างในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่ นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงใด และได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองตอบความต้องการในด้านต่างๆ ของคนงานและลูกจ้างที่พึงก่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ ดังนี้

1. มีความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลัก งานมากเงินมาก
3. การควบคุมบังคับบัญชาดี คือผู้บริหารมีน้ำใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์

4. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
5. สุขภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ

7. เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

สullivan เทาหนันท์ (2541, 8-9) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจบุคคลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การจัดงานที่ท้าทายความสามารถให้ทำ แต่ต้องคำนึงถึงอยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้
2. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน หากบุคคลถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนและกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง
3. การให้การยกย่องและสถานภาพบุคคลทุกคนไม่ว่าอยู่ในฐานะอะไรต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่มและจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจและผลของการปฏิบัติงานจะต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย
4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจเพิ่มขึ้นการ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบ เป็นเครื่องมือในการจูงใจคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การให้ความมั่นคงและความปลอดภัยความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่ให้งานทำการสูญเสียตำแหน่ง เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคนความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงสำคัญแต่ต้องคำนึงด้วยว่าความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเท่าใด จึงเป็นตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6. การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวเอง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจในต่ำลงได้

7. การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัวความปรารถนาที่จะก้าวหน้าในทางด้านอาชีพเป็นเป้าหมายของทุกคนในองค์การการ ได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่างๆล้วนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

8. การให้เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน การวิจัยในปัจจุบันยังสรุปได้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญของเงินที่มีต่อแรงจูงใจ เพียงแต่ชี้แนะว่าเงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นแรงจูงใจ แต่คนส่วนมากก็ยังให้คุณค่าเงินไว้สูง

9. การให้โอกาสแข่งขันการแข่งขันเป็นแรงจูงใจสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหารซึ่งต้องการความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ทำให้เป็นแรงกระตุ้นที่จะแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เอควิน เอ ล็อก (Locke 1976,1302 อ้างใน จิรพันธ์ กัณษมาศ.2545:75-76) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยในปี ค.ศ. 1976 ไว้ 9 องค์ประกอบดังนี้คือ

1) ด้วงงาน ได้แก่ ความสนใจในด้วงงาน ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

2) เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ

3) การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์การ และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4) การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน

5) ผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการ การรักษา

พยายาม การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่าระหว่างลาพักผ่อน

6) สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน

7) นิเทศงาน ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

8) เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9) องค์กรและการบริหารงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือน และนโยบายในการบริหารงานขององค์กร

วิธีการุงใจที่กล่าวข้างต้นเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่นักพฤติกรรมศาสตร์เห็นว่ามีส่วนในการุงใจให้คนหรือนุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละคนจะมีความต้องการแตกต่างกันไป

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 22-24 อ้างใน เมตตา จันทรไทยศรี.2545:28-30) ได้ศึกษาว่าพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนด และควบคุมโดยแรงุงใจต่างๆ แรงุงใจเหล่านี้ มีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรได้รับทราบ ว่า แรงุงใจหรือความต้องการ (Motive or ants) ของพนักงานในองค์กรนั้นมีรูปแบบอย่างไรบ้าง ความรู้ในเรื่องดังกล่าว ได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไป (General Theory) เกี่ยวกับการุงใจคนขึ้นไว้ ผู้ตั้งทฤษฎีนี้ คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งได้ตั้ง สมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไว้ดังนี้ คือ

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุดและความต้องการเหล่านี้จะไปกระตุ้นพฤติกรรม

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งุงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งุงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการหรือ “Hierarchy of Needs” ของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์มีอยู่ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะ ต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์ต้องฝ่าหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่างๆทุกอย่างแล้วการตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ เช่น ถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้วความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์คือความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะมีความต้องการสูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or Safety Need) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆภายหลังจากการที่ร่างกายได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น มนุษย์อยากจะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในรูปของค้ำประกันสัญญาจากนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างหรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว ในองค์การธุรกิจความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยซึ่งเราพบเห็นกัน อยู่เสมอก็ได้แก่ การที่พนักงานเกิดความวิตกกังวลว่าอาชีพของตนไม่มั่นคงอันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามที่เศรษฐกิจตกต่ำการที่จะต้องออกจากงานย่อมทำให้พนักงานขาดรายได้และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่างๆรวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตได้จากกรณีที่พนักงานได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้วพนักงานก็จะทำการออมเงิน เพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบกับรายได้ในอนาคตได้ พนักงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้นเพื่อให้ นายจ้างเห็นความดี ความชอบและจ้างต่อไปหรือในกรณีที่พนักงานไม่แน่ใจในความมั่นคงในที่ทำงานเดิมก็อาจหาทางเปลี่ยนงาน ไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ให้ความมั่นคงมากกว่า เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongings Need) หลังจากที่ยังมนุษย์ ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมความต้องการชนิดนี้ก็คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การ

ต่างๆ อาจจะคบหาสมาคมกับคนอื่นรวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้นแต่อย่างไรก็ตามการที่คนเราจะสามารถเข้าสมาคมหรือกลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้นจะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือกลุ่มคนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้ปกติมักจะ เป็นไปในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองว่าเป็นผู้มี ความสำคัญต่อ สังคมกลุ่มนี้และมีบุคคลต่างๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอดนหรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Need) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่จะประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความสามารถ ความรู้ความสำคัญในตัวเอง ตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น ในองค์การธุรกิจการค้าตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาส พுகุศหรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ ล้วนแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่นความพยายามที่จะทำให้มีฐานะเด่นดังกล่าว มักจะแสดงออกในรูปที่ว่า บุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อให้ดีเลิศหรือเกินหน้าเกินตาคนอื่น ๆ ทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-Actualization or Self-realization Need) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนอง ความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกและอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่างความพอใจที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดดังกล่าวนี้ มีลักษณะกว้างขวางมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคนความต้องการในขั้นนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคนแต่ละคนก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตนตัวอย่างของความต้องการชนิดนี้ก็มี เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้อย่างใดอย่างหนึ่ง ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นนักกีฬาระดับโลกหรืออยากมีบุตรชายหญิงในจำนวนเหมาะสม อยากได้รับเลือกตั้ง เป็นนายกฯ หรืออยากจะทำประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของตนหรืออยากที่จะช่วยเหลือการกุศล เพื่อให้ได้รับความสุขทางใจ เป็นต้น

2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory)

เฮร์ซเบิร์ก มอสเนอร์ และซไนเดอร์แมน (Herzberg Mausner ;& Snyderman. 1959 : 110-111 อ้างใน เมตตา จันทรไทยศรี.2545:31) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยก และทำให้ แยกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน

ทั้งนี้ โดยเฮอรัชเบอร์กและคณะได้ร่วมกัน ทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุห์บัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่างๆ 9 แห่งใน เมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนียเพื่อหาคำตอบว่า ประสพการณ์จากการทำงานแบบใด ที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติความรู้สึที่ดีหรือไม่ดีและความรู้สึกที่มีต่อประสพการณ์ แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮอรัชเบอร์กและคณะได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเฮอรัชเบอร์กได้อธิบายไว้มีรายละเอียด ดังนี้ (Herzberg Mausner ;& Snyderman. 1959 : 113-119 อ้างใน เมตตา จันทรไทยศรี.2545:32)y

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)มี 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกรูมใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาส ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสพกับความสำเร็จ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)มี 10 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง

การจัดการ การบริหารงานขององค์การซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์การนั้น

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็น ผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) หมายถึง การติดต่อ ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ได้ว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคน

ปัจจัยค่าจูน ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริชเบิร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือปัจจัยค่าจูนย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกัน

กันไม่ให้คนไม่พอใจงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮิร์ซเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กได้ชี้ให้เห็นเป็นนัยว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาสองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ข้อสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิมนักจะถือว่าสิ่งจูงใจทางการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่คิดจะให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง นับได้ว่าเป็นข้อสมมติฐานที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมด เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ที่ทำและปัญหาเท่านั้นเอง ปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต

2.2.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (Theory X and Theory Y Assumption)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 161-175 อ้างใน จอมพล พิเศษกุล, 2537 :23-25) ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ในรูปทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนคือ

1. คนโดยส่วนใหญ่เฉื่อยมีสติปัญญาเฉื่อยช้า ไม่ชอบทำงานจะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน

2. เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม ณะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จ

3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญแล้วทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกันมนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้บังคับให้เกิดความกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตามแต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1.คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติราวกับว่าเป็น

การเล่นหรือการพักผ่อน

2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นค้ำของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3. การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่คนมีส่วนผูกพัน

4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้นแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์กร

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

3. สำนักงานปลัดตัวจังหวัดยโสธร

สำนักงานปลัดตัวจังหวัดยโสธรสังกัดกรมปลัดตัว กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีภารกิจหน้าที่ในการให้บริการประชาชนครอบคลุมพื้นที่ในจังหวัด โดยแบ่งออกเป็น 1 ฝ่าย 3 กลุ่มงาน และปลัดตัวอำเภอ 9 อำเภอ ดังนี้

1. งานฝ่ายบริหารทั่วไป

ประกอบด้วยสมาชิก มีข้าราชการจำนวน 4 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 4 คน พนักงานราชการจำนวน 1 คน โดยฝ่ายบริหารมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณและงานธุรการทั่วไป

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการเงิน การบัญชี วัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงาน

บุคคล งานติดต่อประสานงาน และสถิติข้อมูล ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผน งบประมาณ และเร่งรัดติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของจังหวัด

2. กลุ่มงานพัฒนาสุขภาพสัตว์

ประกอบด้วยสมาชิก มีข้าราชการจำนวน 3 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 1 คน พนักงานราชการจำนวน 3 คน โดยกลุ่มงานพัฒนาสุขภาพสัตว์มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 2.1 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ โรคพิษสุนัขบ้าและกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบอำนาจ
- 2.2 ดำเนินการจัดทำแผนและปฏิบัติงานทางวิชาการด้านสุขศาสตร์สัตว์ ด้านวิทยาการสืบพันธุ์
- 2.3 การรักษาพยาบาลที่ซับซ้อนและการชันสูตรทางห้องปฏิบัติการ รวมทั้งสนับสนุนทางวิชาการแก่สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ
- 2.4 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านสุขภาพสัตว์
- 2.5 งานรักษาพยาบาลสัตว์ งานบริการหน่วยสัตวแพทย์เคลื่อนที่ งานการจำหน่ายวัคซีน คลินิกเกษตรเคลื่อนที่ และ โครงการยามพืชมาน้อง และ พอ.สว. จังหวัดยโสธร

3. กลุ่มงานเทคโนโลยีการปศุสัตว์

ประกอบด้วยสมาชิก มีข้าราชการจำนวน 4 คน พนักงานราชการจำนวน 1 คน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 3.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยพัฒนาและประยุกต์เทคโนโลยีการผลิตสัตว์ ผลิตภัณฑ์สัตว์ แนวทางการแก้ไขปัญหาการผลิตสัตว์ให้เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติในพื้นที่
- 3.2 วิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่ จัดระบบเขตเศรษฐกิจด้านการผลิตปศุสัตว์ ระบบการตลาดปศุสัตว์ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลการพัฒนาเทคโนโลยีการปศุสัตว์ประยุกต์
- 3.3 กำหนดกลยุทธ์ มาตรการ แผนงานและแนวทางการปฏิบัติ งานถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมไปสู่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกรเป้าหมายและองค์กรที่เกี่ยวข้องและให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับระบบการพัฒนาปศุสัตว์
- 3.4 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ การควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์

ประกอบด้วยสมาชิก มีข้าราชการจำนวน 2 คน พนักงานราชการจำนวน 2 คน โดยฝ่ายบริหารมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 4.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาฟาร์มให้เป็นไปตามมาตรฐานฟาร์ม หลักสวัสดิภาพสัตว์ และพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์
- 4.2 ตรวจสอบติดตามรักษามาตรฐานฟาร์มที่ผ่านการรับรอง
- 4.3 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์
- 4.4 ควบคุมและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานฟาร์มและสินค้าปศุสัตว์

แก่สำนักงานปลุสศัศวอำเภอ

5. สำนักงานปลุสศัศวอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

5.1 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดศัศว การควบคุมคุณภาพอาหารศัศว โรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

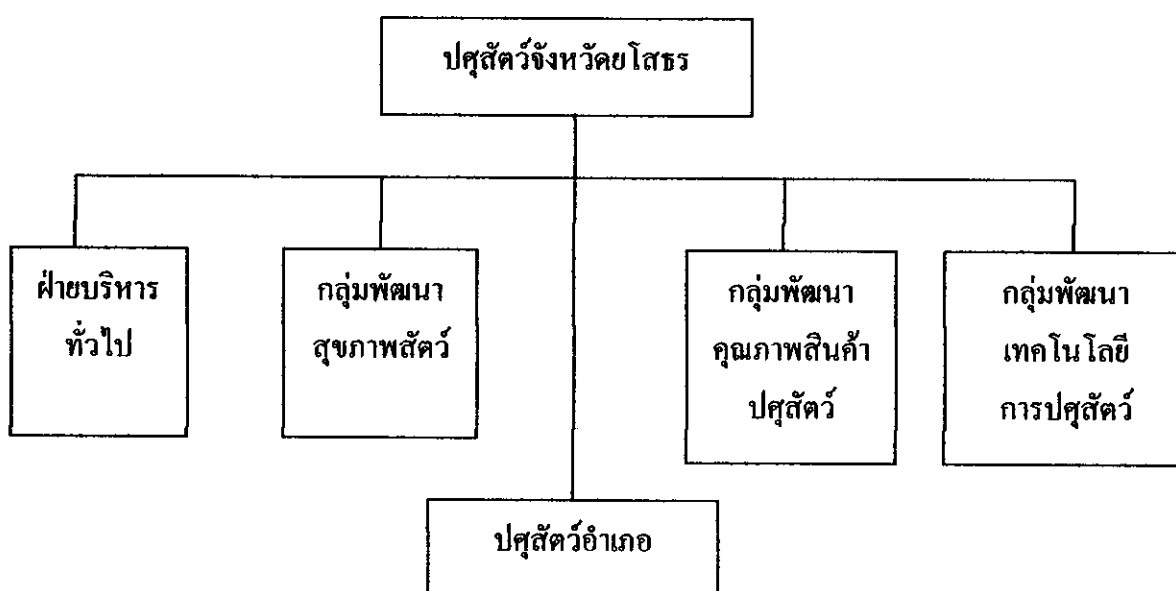
5.2 ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพศัศว สุขอนามัย สิ่งแวดล้อม การปลุสศัศว รักษาพยาบาลศัศว และ คุณภาพสินค้าปลุสศัศวในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

5.3 ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการ การถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการปลุสศัศว โครงการพิเศษอื่นๆ แนะนำ มาตรฐานฟาร์มปลุสศัศว

5.4 จัดเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติการปลูกพืชอาหารศัศวในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

5.5 ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานปลุสศัศวจังหวัดยโสธร ในส่วนจังหวัด แบ่งออกเป็น 1 ฝ่าย 3 กลุ่มงาน และในส่วนอำเภอเป็นสำนักงานปลุสศัศวอำเภอ 9 อำเภอ โดยมีข้าราชการทั้งหมด 36 คน ลูกจ้างประจำ 13 คน พนักงานราชการ 12 คน พนักงานจ้างเหมา 6 คน (อัตรากำลัง ณ วันที่ 1 ส.ค. 2551) โดยมีโครงสร้างดังนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของสำนักงานปลุสศัศวจังหวัดยโสธร

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เดช กาญจนางกูร (2540:34) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องวัดระดับความพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และต้องการทราบถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้อาจารย์เกิดความพอใจและไม่พอใจต่อ งาน ผลของการศึกษา สรุปได้ดังนี้

อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความพอใจในงานในระดับปานกลางปัจจัยที่ทำให้ อาจารย์เกิดความพอใจในงานมี 6 ประการ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การ งาน สถานภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ตามลำดับ

ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์ไม่พอใจในงาน มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ สวัสดิการ นโยบายและ การบริหารงานของมหาวิทยาลัย สภาพสิ่งแวดล้อมของที่ทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การ งานตามลำดับ

อายุ สภาพภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน สถานที่พักอาศัย ยกเว้นเพศของอาจารย์ต่างก็ทำให้ ระดับความพอใจในงานของอาจารย์แตกต่างกัน

ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของอาจารย์ทั้ง 10 ประการ คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน นโยบายและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความ รับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน สถานภาพ การบังคับบัญชา สวัสดิการ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และลักษณะงานที่ทำ ต่างก็มีสหสัมพันธ์กับระดับคะแนนความพอใจในงาน

ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของอาจารย์ทั้งหมดนี้ ต่างก็มีสหสัมพันธ์ต่อกัน

ชุติมา จันทร์ผอง (2539:28) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประปาเขต 6,7 และ 8 พบว่าพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน และสำนักงานประปาเขตที่สังกัด ส่วนเพศ อายุ สภาพภาพสมรส และระดับตำแหน่ง ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประพันธ์ กิตติรส (2541:34) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดเชียงราย การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน สมบูรณ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ

พลเรือนสามัญมีความพึงพอใจตามองค์ประกอบด้านปัจจัยเชิงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบและตัวงาน หรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบด้านปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน คือ นโยบายและการบริหารเงินเดือนหรือผลประโยชน์ ฐานะทางสังคมของบุคคลในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงปลอดภัยนั้น พบว่าข้าราชการพลเรือนมีความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

อรนิตย์ ญาณศิริ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจากกลุ่ม ตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2538 จำนวน 70 ราย จำแนกตามสถานภาพ เพศ ประสบ การณ์การทำงาน ตำแหน่งงานและลักษณะงาน ตามแนวทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่าข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ 27(บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และรวมทุกด้านสูงกว่าข้าราชการเทศมณฑล โดยเฉพาะในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละ

ด้าน และรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และข้าราชการระดับ 1-6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านต่ำกว่าข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป โดยเฉพาะในด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบและด้านการปกครองบังคับบัญชา

นภัสวรรณ กุ์เจริญ (2542:บทคัดย่อ) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหาร”วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง สังกัดกองบริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

วิไลพร เก่งธัญการ (2542: บทคัดย่อ) “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน สายวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายวิชาการ วท. ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความ

พึงพอใจ ด้านปัจจัยจูงใจ และคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีคามพึงพอใจ ด้านปัจจัย
 คำจูงอยู่ในระดับปานกลาง

กรองแก้ว สรนนท์ (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการ สาย ข และสาย ค ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งเป็น
 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในอันดับแรก ต่อมาก็คือ เงินเดือนและ
 ผลประโยชน์เกี่ยวกับ

จารุวรรณ พุฒนิบัต (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับต่ำ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึง
 พอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมตามลำดับ คือ นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน ความ
 รับผิดชอบ การได้รับความยอมรับนับถือ และความมั่นคงในงาน

วินัย โกษกุลย์ (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้า
 การประถมศึกษาอำเภอโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานตามลำดับ คือ เงินเดือน ความมั่นคงในปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า การได้รับความยอมรับ
 นับถือ นโยบายและการบริหาร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน และความสัมพันธ์
 กับผู้บังคับบัญชา.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดศตวรรษที่ 21 จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ มีขั้นตอนการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้คือ การกำหนดประชากร เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

1. ประชากร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมดซึ่งได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดศตวรรษที่ 21 จังหวัดยโสธร และสำนักงานปลัดศตวรรษที่ 21 อำเภอทุกอำเภอ ที่เป็นข้าราชการจำนวน 36 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน พนักงานราชการ จำนวน 12 คน พนักงานจ้างเหมา จำนวน 6 คน และอาสาสมัครประจำตำบล จำนวน 40 คน รวมทั้งหมด 107 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาวางแผนคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและถามประเด็นในกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดตรวจสอบรายการ (Check-list)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามแบบปลายเปิด และใช้มาตราแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ประกอบด้วย ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสามารถจำแนกคำถามได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายการบริหาร	จำนวน	5	ข้อ
2. ด้านค่าตอบแทน	จำนวน	5	ข้อ
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	จำนวน	5	ข้อ
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	จำนวน	5	ข้อ
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	จำนวน	5	ข้อ
6. ด้านการจัดองค์การ	จำนวน	5	ข้อ
7. ด้านการบริหารงานบุคคล	จำนวน	5	ข้อ
8. ด้านการประสานงาน	จำนวน	4	ข้อ
9. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน	จำนวน	5	ข้อ
10. ด้านความสำเร็จของงาน	จำนวน	5	ข้อ
11. ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน	5	ข้อ
12. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	จำนวน	5	ข้อ
13. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	5	ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกแต่ละช่วง ดังนี้

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open ended) ซึ่งแบ่งเป็น ท่านคิดว่าหน่วยงาน ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขหรือมี ปัญหาอุปสรรคในเรื่องใดบ้าง, ข้อเสนอแนะที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านการปกครองและบังคับบัญชา, ด้าน ความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หัวข้อย่อยผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาสมัครประจำตำบล จากสำนักงานปลัด ศักดิ์จังหวัดยศโยธร และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยยึดตามแนวความคิดทฤษฎีในการสร้าง แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ของเฮอรัสเบิร์ก

3.2 การสร้างแบบสอบถาม

3.2.1 ศึกษาหลักการ วิธีการ และรูปแบบในการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 รวบรวมรายละเอียดที่ได้จากการศึกษา มาสร้างแบบสอบถาม

3.3 การตรวจสอบคุณภาพ

3.3.1 การตรวจสอบความเที่ยง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีการศึกษาขั้นต่่าวุฒิปริญญาโท มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลหรือ ด้านการเกษตรและสหกรณ์ โดยมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ทั้งหมด 3 ท่าน คือ นายอุทัย พิภพมี ทอง วุฒิปริญญาโท สาขาส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งปัจจุบัน สหกรณ์จังหวัดยศโยธร นายกลิน โคนवल วุฒิปริญญาโทสาขารัฐประศาสนศาสตร์ ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุษยา และนายรักกิจ ศรีสรินทร์ วุฒิปริญญาโท สาขาภาษาอังกฤษ ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานจังหวัดยศโยธร ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น

3.3.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรคล้ายกับกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยคำนวณค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.752

3.3.3 นำแบบสอบถามปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆโดยผ่านความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน ระหว่างวันที่ 15-30 สิงหาคม 2552 ได้แบบสอบถามทั้งหมด 107 ชุด

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ทั้งหมด มาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด ที่จะวิเคราะห์ข้อมูลได้ถึง 107 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนตัวอย่าง แล้วทำการลงรหัสข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาจะต้องกำหนดรหัส ให้แก่ข้อมูลแต่ละตัวเป็นตัวเลข (เช่น เพศชาย เท่ากับ 1, เพศหญิง เท่ากับ 2) เพื่อให้สามารถดำเนินการทางสถิติได้และนำข้อมูลไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เมื่อบันทึกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้ทำการทบทวนความถูกต้องของข้อมูลที่ได้นับที่อีกครั้งหนึ่ง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ *One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA)*

6. เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.00 หมายถึง มีความพึงพอใจ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ มาก

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ น้อยที่สุด

การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร

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

เมื่อ S.D แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

X แทน คะแนนแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดกำลังสอง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ต่าง ในการนำเสนอข้อมูลดังนี้

- N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
- \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
- S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ((Standard Deviation)
- S^2 แทน ค่าความแปรปรวน (Variance)
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ ที (t-Distribution)
- F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ เอฟ (f-Distribution)
- SS แทน ผลบวกกำลังสองหรือ Sum of Squares
- MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง หรือ Mean of Squares
- Df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ หรือ Degree of Freedom
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปลุสศตว์จังหวัดยโสธร โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา และอาสาปลุสศตว์ประจำตำบล จากสำนักงานปลุสศตว์จังหวัดยโสธร โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบตามหลักวิชาการ โดยวิธีการนำเสนอ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปลุสศตว์จังหวัดยโสธร

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปลุสศตว์จังหวัดยโสธร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	97	90.7
หญิง	10	9.3
รวม	107	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 และเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	36	33.6
พนักงานราชการ	12	11.2
ลูกจ้างประจำ	13	12.1
พนักงานจ้างเหมา	6	5.6
อาสาสมัครประจำตำบล	40	37.4
รวม	107	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นอาสาสมัคร มีจำนวนถึง 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมามีตำแหน่งงาน เป็นข้าราชการ มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และลำดับสุดท้ายพนักงานจ้างเหมา มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงาน

สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
นายสัตวแพทย์	6	5.6
สัตวแพทย์	21	19.6
สัตวบาล	35	32.7
อื่นๆ	45	42.1
รวม	107	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าส่วนใหญ่มีสายงานอื่นๆมีจำนวนถึง 45 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมามีสายงานเป็นสัตวบาล มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมามีสายงานสัตวแพทย์ มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และลำดับสุดท้ายมีสายงานเป็นนายสัตวแพทย์ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	16	14.95
30-45 ปี	40	37.39
46-50 ปีขึ้นไป	22	20.56
51 ปีขึ้นไป	29	27.10
รวม	107	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30-45 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.38 อายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 อายุ 46-50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.56 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.95

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	10	9.35
สมรส	93	86.91
ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4	3.74
รวม	107	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่าส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 86.92 รองลงมาเป็น โสด มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35 และลำดับสุดท้ายม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.74

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	54	50.47
ปริญญาตรี	48	44.86
สูงกว่าปริญญาตรี	4	3.74
อื่นๆ	1	0.93
รวม	107	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 50.47 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 44.86 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.74 และระดับการศึกษาอื่นๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.93 เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	27	25.23
10-15 ปี	24	22.43
16-20 ปี	16	14.96
21 ปีขึ้นไป	39	36.45
ไม่ตอบ	1	0.93
รวม	107	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.45 รองลงมาประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.23 ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 10-15 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.43 ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.95 และไม่บอกประสบการณ์ปฏิบัติงาน มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.93

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสภาพการปฏิบัติงาน
ที่สำนักงานตั้งอยู่

สภาพการปฏิบัติงานที่สำนักงานตั้งอยู่	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด	29	27.10
สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ	77	71.97
ไม่ตอบ	1	0.93
รวม	107	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 71.96 ปฏิบัติงานที่สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด จำนวน 29 คนคิดเป็นร้อยละ 27.01 และไม่สามารถบอกสถานที่ปฏิบัติงานได้ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.93

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5,001-10,000 บาท	55	51.40
10,001-15,000 บาท	17	15.89
15,001-20,000 บาท	7	6.54
20,001-30,000 บาท	15	14.02
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	13	12.15
รวม	107	100

จากตารางที่ 4.9 พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีจำนวนมากถึง 55คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.89 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 14.02 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 12.15 และลำดับสุดท้ายมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.54

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร โดยรวมในด้านปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ

ความพึงพอใจในงานของของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านนโยบายการบริหาร	2.99	.76	มาก	5
2. ด้านค่าตอบแทน	2.31	.80	น้อย	10
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.02	.71	มาก	3
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.53	.70	มาก	9
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.95	.75	มาก	6
6. ด้านการจัดองค์การ	3.02	.62	มาก	3
7. ด้านการบริหารงานบุคคล	2.87	.68	มาก	8
8. ด้านการประสานงาน	2.99	.68	มาก	5
9. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน	2.99	.67	มาก	5
10. ด้านความสำเร็จของงาน	3.08	.62	มาก	2
11. ด้านการยอมรับนับถือ	3.01	.67	มาก	4
12. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.11	.62	มาก	1
13. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.90	.77	มาก	7
ผลรวมค่าเฉลี่ย	2.90	.69	มาก	-

ตารางที่ 4.10 พบว่าในภาพรวมบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ทั้ง 13 ด้าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ค่าเฉลี่ย 3.11 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 2.31

ตารางที่ 4.11 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ
สำนักงานปลัดศตวรรษวิทย์ สอทร ด้านปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านนโยบายการบริหาร	2.99	.76	มาก
2. ด้านค่าตอบแทน	2.31	.80	น้อย
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.02	.71	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.53	.70	มาก
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.95	.75	มาก
6. ด้านการจัดองค์การ	3.02	.62	มาก
7. ด้านการบริหารงานบุคคล	2.87	.68	มาก
8. ด้านการประสานงาน	2.99	.68	มาก
9. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน	2.99	.67	มาก
ผลรวมค่าเฉลี่ย	2.85	0.71	มาก

ตารางที่ 4.11 พบว่าในภาพรวม บุคลากร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านการจัดองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.028 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และ 0.62 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.31 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80

2.1 ด้านปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร ด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบายการบริหาร	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีการกำหนดคน โยบาย เป้าหมายการบริหารงานอย่างชัดเจนเข้าใจได้และแจ้งให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง	3.03	.69	มาก	1
2. มีการชี้แจงนโยบายและแนวทางในการบริหารงานตามแผนและนโยบายเสมอ	3.02	.7	มาก	2
3. มีการร่วมปฏิบัติงานกับผู้บริหารอย่างใกล้ชิดเสมอ	3.03	.79	มาก	1
4. มีการรับฟังและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานและนำไปใช้ปฏิบัติเสมอ	2.96	.77	มาก	3
5. มีการนำความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับนโยบายการบริหารงานเสมอ	2.91	.89	มาก	4
ผลรวมค่าเฉลี่ย	2.99	.76	มาก	-

ตารางที่ 4.12 ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร ด้านนโยบายการบริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การกำหนดคน โยบาย เป้าหมายการบริหารงานอย่างชัดเจนเข้าใจได้และแจ้งให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และการร่วมปฏิบัติงานกับผู้บริหารอย่างใกล้ชิดเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ปัจจัยข้อที่ต่ำสุด คือ การนำความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับนโยบายการบริหารงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ
สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยภูมิ ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและ ความรับผิดชอบของท่าน	2.37	.70	น้อย	3
2. ผลตอบแทนที่หน่วยงานของท่านจัดให้มีความ เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น(ที่เป็นหน่วยงาน ราชการเหมือนกัน)	2.38	.79	น้อย	2
3. หน่วยงานของท่านได้จัดสวัสดิการอื่น ๆ(เช่น เงินกู้ยืม เพื่อการศึกษา เงินกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย การให้ทุนการศึกษา บุตร เป็นต้น)ไว้ได้อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการ	2.27	.83	น้อย	4
4. ระดับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับต่อเดือนเพียงพอกับ รายจ่ายที่ต้องจ่ายต่อเดือน	2.18	.82	น้อย	5
5. ในการพิจารณาผลตอบแทนเดือนขึ้นเงินเดือน หน่วยงานของท่านมีความโปร่งใสและยุติธรรม	2.39	.89	น้อย	1
ผลรวมค่าเฉลี่ย	2.31	.80	น้อย	-

ตารางที่ 4.13 พบว่าศึกษาระดับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนในภาพรวม อยู่ในระดับน้อยโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.31 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.8 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การพิจารณาผลตอบแทนเดือนขึ้นเงินเดือนหน่วยงานมีความโปร่งใส และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 ปัจจัยข้อที่ต่ำสุด คือ ระดับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับต่อเดือนเพียงพอกับรายจ่ายที่ต้องจ่ายต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดศตวรรษที่ 21 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.06	.78	มาก	2
2. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน/ปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	2.99	.70	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและให้ความร่วมมือต่อส่วนรวมเป็นอย่างดี	3.03	.66	มาก	3
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานมักปรึกษาหารือ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเสมอ	3.14	.69	มาก	1
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากบุคคลอื่นในองค์กร	2.92	.72	มาก	5
ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.02	.71	มาก	-

ตารางที่ 4.14 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.02 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อพิจารณาข้อพบว่าท่านและเพื่อนร่วมงานมักปรึกษาหารือ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากบุคคลอื่นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ
สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	2.64	.78	มาก	5
2. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทั้งขนาดแสง สี เสียง และอุณหภูมิ	2.9	.70	มาก	3
3. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาด สวยงาม น่านั่งทำงาน	3.1	.63	มาก	2
4. สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในทำเลที่ไปมาสะดวกและคล่องตัวในการเดินทางมาปฏิบัติงาน	3.22	.60	มาก	1
5. สถานที่ทำงานมีระบบความปลอดภัย และอุปกรณ์ป้องกันภัยที่เพียงพอ เช่น ถังดับเพลิง	2.81	.80	มาก	4
ผลรวมค่าเฉลี่ย	2.53	.70	มาก	

ตารางที่ 4.15 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในทำเลที่ไปมาสะดวกและคล่องตัวในการเดินทางมาปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ปัจจัยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ
สำนักงานปลุสัศตว์จังหวัดยโสธร ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบต่อการบริหารและการ สั่งการเสมอ	3.14	.69	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการจัดหน้าทีการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเสมอ	2.94	.77	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการจัดหน้าทีการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ	2.94	.72	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมวางแผน แสดงความคิดเห็น	2.91	.75	มาก	3
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและจัดหาค้านสวัสดิการที่ มีความเหมาะสมกับความเป็นอยู่ของบุคลากรเป็นอย่างดี	2.85	.82	มาก	4
ผลรวมค่าเฉลี่ย	2.95	.75	มาก	

ตารางที่ 4.16 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.95 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบต่อการบริหารและการสั่งการเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ปัจจัยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและจัดหาค้านสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับความเป็นอยู่ของบุคลากรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ
สำนักงานปลัดจังหวัดจันทบุรี ด้านการจัดองค์การ

ด้านการจัดองค์การ	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	3.05	.60	มาก	2
2. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	3.07	.63	มาก	1
3. มีการกำหนดลักษณะของงานไว้อย่างชัดเจน	2.99	.64	มาก	4
4. มีการจัดบุคลากรเข้าทำงานโดยกำหนดคุณสมบัติของพนักงานตามตำแหน่งตรงกับลักษณะงานที่กำหนดไว้	2.97	.63	มาก	5
5. มีการจัดระเบียบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยหากเกิดปัญหาจะมีการปรึกษาหารือกันอยู่เสมอ	3.02	.61	มาก	3
ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.02	.62	มาก	-

ตารางที่ 4.17 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านการจัดองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ปัจจัยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานโดยกำหนดคุณสมบัติของพนักงานตามตำแหน่งตรงกับลักษณะงานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ
สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยโสธร ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของหน่วยงาน	3.01	.61	มาก	2
2. มีการกำหนดคุณสมบัติให้บุคลากรในการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน ไว้อย่างชัดเจน	3.03	.61	มาก	1
3. มีการกำหนดอัตรากำลังบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม	2.86	.71	มาก	3
4. มีการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ	2.86	.65	มาก	3
5. มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	2.61	.83	มาก	4
ผลรวมค่าเฉลี่ย	2.87	.68	มาก	-

ตารางที่ 4.18 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.87 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าข้อมูลด้านการกำหนดคุณสมบัติให้บุคลากรในการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ปัจจัยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ
สำนักงานปลัดศุภจังหวัดยโสธร ด้านการประสานงาน

ด้านการประสานงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. มีการติดต่อประสานงาน แจ้งข่าวสารให้ท่านทราบ เสมอ	2.98	.73	มาก	3
2. มีการประสานงานให้บุคลากรได้ทำงานด้วยความ ราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้งกัน	2.91	.77	มาก	4
3. การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆมีความสัมพันธ์กัน เป็นอย่างดี	3.11	.62	มาก	1
4. มีการจัดบุคลากรให้รับผิดชอบด้านประสานงานในแต่ ละโครงการ/แผนงานไว้อย่างชัดเจน	2.99	.62	มาก	2
ผลรวมค่าเฉลี่ย	2.99	.68	มาก	-

ตารางที่ 4.19 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านการประสานงานในภาพรวม อยู่
ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เมื่อพิจารณารายชื่อ
พบว่าข้อมูลด้านการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ปัจจัยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีการประสานงานให้บุคลากรได้ทำงาน
ด้วยความราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้งกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ
สำนักงานปลัดศัฏว์จังหวัดยโสธร ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน

ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการ ดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	3.04	.63	มาก	1
2. มีการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3	.70	มาก	2
3. มีการกระจายอำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาอย่าง สม่ำเสมอกับสถานการณ์	2.98	.67	มาก	4
4. มีการกำหนดนโยบายในการควบคุมงานให้เป็นไปตาม ระเบียบและขั้นตอน	2.99	.59	มาก	3
5. มีการกำหนดมาตรการในการควบคุมทางการเงินต่างๆให้ มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	2.95	.78	มาก	5
ผลรวมค่าเฉลี่ย	2.99	0.67	มาก	-

ตารางที่ 4.20 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมการปฏิบัติงานใน
ภาพรวม อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 เมื่อพิจารณา
รายข้อพบว่าข้อมูลด้านมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานอย่าง
สม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ปัจจัยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีการกำหนด
มาตรการในการควบคุมทางการเงินต่างๆให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.95

2.2 ด้านปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 4.21 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดศตวรรษที่ 21 จังหวัดยโสธร ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.08	.62	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.01	.67	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.11	.62	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.90	.77	มาก
ผลรวมค่าเฉลี่ย	2.98	0.71	มาก

ตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่าด้านปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.98 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 โดยในทุกด้านมีระดับความพึงพอใจมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อมูลด้านลักษณะของงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดศตวรรษที่ 21 จังหวัดยโสธร ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย	3.23	.57	มาก	2
2. ท่านภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ	3.31	.59	มาก	1
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้สำเร็จเสมอ	3.17	.52	มาก	3
4. ท่านมักได้คำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานบ่อยๆ	2.93	.67	มาก	4
5. ท่านมักได้คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง	2.80	.78	มาก	5
ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.08	.62	มาก	-

ตารางที่ 4.22 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จของงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.08 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อมูลด้านท่านภูมิใจในผลงานที่ท่านทำสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ปัจจัยข้อ ที่ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมักได้คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	3.33	.69	มาก	1
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.08	.61	มาก	2
3. ในที่ประชุมมักจะได้เห็นด้วยกับความเห็นของท่าน	2.84	.65	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและนำข้อเสนอของท่านไปใช้เสมอ	2.80	.69	มาก	5
5. เพื่อนร่วมงานมักมาขอคำปรึกษาจากท่านเสมอๆ	2.91	.73	มาก	3
ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.01	.67	มาก	-

ตารางที่ 4.23 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือในภาพรวม อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.01 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อมูลด้านท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ปัจจัยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและนำข้อเสนอของท่าน ไปใช้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ
สำนักงานปลุสศัศวังหวัดยโสธร ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. ท่าน ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ	3.13	.68	มาก	2
2. ท่าน ได้รับความอิสระในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน	3.02	.67	มาก	5
3. ท่าน ได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.11	.62	มาก	4
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และได้แสดงผลงานในการปฏิบัติงาน	3.12	.58	มาก	3
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทหายความสามารถ และได้รับความรู้ ความชำนาญ	3.21	.59	มาก	1
ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.11	.62	มาก	-

ตารางที่ 4.24 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือในภาพรวม อยู่
ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า
ข้อมูลด้านงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทหายความสามารถ และได้รับความรู้ ความชำนาญ มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ปัจจัยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่าน ได้รับความอิสระในการ
ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของบุคลากรของ
สำนักงานปลัดจังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ	3.03	.72	มาก	1
2. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปด้วยความ ยุติธรรม	2.76	.83	มาก	5
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น ไปอย่างยุติธรรม	2.90	.71	มาก	4
4. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	2.93	.82	มาก	2
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติม เช่น การดูงาน การฝึกอบรม เป็นต้น เพื่อพัฒนา ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.92	.79	มาก	3
ผลรวมค่าเฉลี่ย	2.90	.77	มาก	-

ตารางที่ 4.25 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือในภาพรวม อยู่
ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.9 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า
ข้อมูลด้านการได้รับการสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.03 ปัจจัยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปด้วยความ
ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดจังหวัด จันทบุรี ตามตำแหน่งงาน และพื้นที่

3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดจังหวัดจันทบุรี ตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.26 ค่าสถิติ ANOVA ของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน
ด้านปัจจัยคำจูน

ความพึงพอใจในการทำงาน	Sig (2-tailed)
1. ด้านนโยบายการบริหาร	0.045*
2. ด้านค่าตอบแทน	0.245
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	0.007*
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.055
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.004*
6. ด้านการจัดองค์การ	0.013*
7. ด้านการบริหารงานบุคคล	0.002*
8. ด้านการประสานงาน	0.001*
9. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน	0.017*
สรุป	0.038*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด
ยโสธร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่าบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการ
ปฏิบัติงาน นอกนั้นแตกต่างกันต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.27 ค่าสถิติ ANOVA ของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน
ด้านปัจจัยจิตใจ

ความพึงพอใจในการทำงาน	Sig (2-tailed)
1. ด้านความสำเร็จของงาน	0.074
2. ด้านการยอมรับนับถือ	0.001*
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	0.182
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.002*
สรุป	0.065

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด
ยโสธร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่าบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในด้านการยอมรับนับถือ และ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดจำแนก ตามสภาพการปฏิบัติงานที่สำนักงานตั้งอยู่

ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติ ANOVA ของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสภาพการปฏิบัติงาน
ที่สำนักงานตั้งอยู่ ด้านปัจจัยค่าจูน

ความพึงพอใจในการทำงาน	Sig (2-tailed)
1. ด้านนโยบายการบริหาร	0.045*
2. ด้านค่าตอบแทน	0.392
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	0.422
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.541
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.211

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	Sig (2-tailed)
6. ด้านการจัดองค์การ	0.475
7. ด้านการบริหารงานบุคคล	0.291
8. ด้านการประสานงาน	0.082
9. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน	0.256
สรุป	0.301

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกับสำนักงานปศุสัตว์อำเภอมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยศโยธร ที่มีสภาพการปฏิบัติงานที่สำนักงานตั้งอยู่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในด้านนโยบายการบริหาร

ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติ ANOVA ของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสภาพการปฏิบัติงานที่สำนักงานตั้งอยู่ ด้านปัจจัยจูงใจ

ความพึงพอใจในการทำงาน	Sig (2-tailed)
1. ด้านความสำเร็จของงาน	0.098
2. ด้านการยอมรับนับถือ	0.064
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	0.325
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.360
สรุป	0.212

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกับสำนักงานปศุสัตว์อำเภอมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันในความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามปลายเปิด บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ตารางที่ 4.30 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ท่านคิดว่าหน่วยงาน ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขหรือมีปัญหาอุปสรรคในเรื่องใดบ้าง	
1.1 สถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม	11
1.2 ปัญหาการประสานงานกับหน่วยงานอื่น	12
1.3 ขาดงบประมาณสนับสนุน ตำแหน่งงาน เช่น กำหนดให้เป็นรายวิชาการเหมือนบุคลากรของกรมอื่นๆ	9
1.4 ปัญหา ความสามัคคี ความซื่อสัตย์และจิตสำนึกในการทำงาน	5
1.5 ปัญหาแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบด้านการเงินของปศุสัตว์อำเภอ	1
1.6 ปัญหายานพาหนะที่ใช้ปฏิบัติงาน	8
1.7 ปัญหาการจัดการด้านพัสดุไม่เป็นไปตามขั้นตอนทางพัสดุใน ด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง โดยมากจะผิดขั้นตอน ซึ่งทุกกลุ่มฝ่ายต้องเสนอแผนความการพัสดุก่อนทำบันทึกเสนอขออนุมัติ ฝ่ายพัสดุจะวิเคราะห์ความต้องการและระยะเวลาที่ต้องการใช้ ประกอบกับงบประมาณที่มีอยู่	3
รวม	49

จากตารางที่ 4.30 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ได้แก่ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น จำนวน 12 ราย สถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม จำนวน 11 ราย งบประมาณสนับสนุนตำแหน่งงาน เช่น กำหนดให้เป็นรายวิชาการเหมือนบุคลากรของกรมอื่นๆ จำนวน 9 ราย และยานพาหนะที่ใช้ปฏิบัติงาน 8 ราย

ตารางที่ 4.31 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน
2. ข้อเสนอแนะที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
2.1 มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการไว้ที่ปศุสัตว์อำเภอ	1
2.2 มีการกำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	15
2.3 มีการจัดทัศนศึกษาดูงานในสถานที่ต่างๆ	8
2.4 ควรมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความถนัดของแต่ละบุคคล	4
2.5 ควรมีการอบรมในแต่ละกลุ่มงานให้มากกว่านี้ เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	18
รวม	46

จากตารางที่ 4.31 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวม 46 ราย โดยเสนอแนะว่าควรมีการอบรมแต่ละกลุ่มงานให้มากกว่านี้เพื่อให้เกิดทักษะในปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน จำนวน 18 ราย การกำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล จำนวน 15 ราย และมีการจัดทัศนศึกษาดูงานในสถานที่ต่างๆ จำนวน 8 ราย

ตารางที่ 4.32 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านลักษณะของงาน
ที่ปฏิบัติ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
3.1 ควรมีแผนการติดตาม กำกับดูแลแต่ละกิจกรรม โครงการเป็นระยะทั้งนี้เพื่อนำถึง บกพร่อง และปัญหาอุปสรรคในแต่ละช่วงมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเป็นการพัฒนา กิจกรรมและ โครงการให้บรรลุเป้าประสงค์ที่แท้จริง	7
3.2 งานในแต่ละพื้นที่ที่มีความยากง่ายต่างกัน ควรมีการจัดบให้เกิดความเหมาะสม จริงๆ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน	15
รวม	22

จากตารางที่ 4.32 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะตามลักษณะของงาน
ที่ปฏิบัติ 22 ราย โดยเห็นว่า งานในแต่ละพื้นที่ที่มีความยากง่ายต่างกัน ควรมีการจัดบให้เกิดความ
เหมาะสมจริงๆ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน จำนวน 15 ราย และควรมีแผนติดตาม กำกับดูแลแต่ละ
กิจกรรม โครงการเป็นระยะ ทั้งนี้เพื่อนำสิ่งบกพร่องและปัญหาอุปสรรคในแต่ละช่วงมาปรับปรุง
แก้ไข เพื่อเป็นการพัฒนากิจกรรมและ โครงการให้บรรลุเป้าประสงค์ที่แท้จริง จำนวน 7 ราย

ตารางที่ 4.33 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ		
4.1 หน่วยงานควรพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น โดยใช้หลักอัตราค่าครองชีพเป็นตัวกำหนด	25	8.22
4.2 การเพิ่มเงินเดือนข้าราชการควรมีความสัมพันธ์กับอัตราค่าครองชีพ ซึ่งในปัจจุบันอัตราค่าครองชีพสูง ดังนั้น อัตราเงินเดือนต้องเพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน (ข้าราชการ) สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน	21	6.90
4.3 ควรมีการคัดเลือกคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปี ควรจัดสวัสดิการด้านสันตนาการเพิ่มขึ้น	1	0.33
รวม	47	5.150

จากตารางที่ 4.33 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะด้านเงินเดือนและสวัสดิภาพ 47 ราย โดยเห็นว่าหน่วยงานควรพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น โดยใช้หลักอัตราค่าครองชีพเป็นตัวกำหนด จำนวน 25 ราย และการเพิ่มเงินเดือนข้าราชการควรมีความสัมพันธ์กับอัตราค่าครองชีพ ซึ่งในปัจจุบันอัตราค่าครองชีพสูง ดังนั้น อัตราเงินเดือนต้องเพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน (ข้าราชการ) สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน จำนวน 21 ราย

ตารางที่ 4.34 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปกครองและบังคับบัญชา

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
5. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา		
5.1 ควรมีการมอบอำนาจตามลำดับชั้นตอน	2	0.66

จากตารางที่ 4.34 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะด้านการปกครองบังคับบัญชา 2 ราย โดยเห็นว่าควรมีการมอบอำนาจตามลำดับชั้นตอน

ตารางที่ 4.35 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน
6. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	
6.1 ควรมีการประเมินตามขีดสมรรถนะในการทำงาน เพื่อความเป็นกลาง	10

จากตารางที่ 4.35 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า 10 ราย โดยเห็นว่าควรมีการประเมินตามขีดสมรรถนะในการทำงานเพื่อความเป็นกลาง

ตารางที่ 4.36 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	
7.1 การดำเนินโครงการต่างๆควรพิจารณาถึงเหตุผลและความเป็นจริงเพื่อให้สามารถบังคับใช้กฎระเบียบของโครงการ	12
7.2 ควรมีการทบทวนนโยบายทุกๆ 3 เดือนและมีการกำหนดนโยบายและแผนงานให้ชัดเจนเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ	11
รวม	23

จากตารางที่ 4.36 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะด้านนโยบายและการบริหารงาน 23 ราย โดยเห็นว่า การดำเนินโครงการต่างๆควรพิจารณาถึงเหตุผลและความเป็นจริง เพื่อให้สามารถบังคับใช้กฎระเบียบของโครงการ จำนวน 12 ราย ควรมีการทบทวนนโยบายทุกๆ 3 เดือนและมีการกำหนดนโยบายและแผนงานให้ชัดเจนเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ จำนวน 11 ราย

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงาน ปศุสัตว์จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอในรายละเอียดในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเรื่องความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ปศุสัตว์จังหวัดยโสธร และสำนักงานปศุสัตว์อำเภอทุกอำเภอ ที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการข้าราชการ และอาสาปศุสัตว์ประจำตำบล สามารถสรุปการวิจัย นำเสนอ 3 หัวข้อ คือ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.1 วัตถุประสงค์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดจำแนกตามตำแหน่งงาน และพื้นที่

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาจากประชากรในการศึกษา ที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และอาสาปศุสัตว์ข้าราชการสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร จำนวน 36 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน พนักงาน

ราชการ จำนวน 12 คน พนักงานจ้างเหมา จำนวน 6 คน และอาสาสมัครตัวประจำตำบล จำนวน 40 คน รวมทั้งหมด 107 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยวางแผนคำถามตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ และตามประเด็นในกรอบแนวคิดของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดตรวจสอบรายการ (Check-list) เป็นคำถามแบบปลายปิดจำนวน 9 ข้อ ส่วนที่สองเป็นคำถามแบบปลายเปิด และใช้มาตราประมาณค่าประกอบด้วย ด้านนโยบาย ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณ 4 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกแต่ละช่วง ดังนี้

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

สำหรับส่วนที่สามเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open ended)

การตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในสองส่วน คือ การตรวจสอบความเที่ยง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีการศึกษาขั้นดุษฎีปริญญาโท มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลหรือด้านการเกษตรและสหกรณ์ โดยมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ทั้งหมด 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น สำหรับการตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จำนวน 30 ชุด ไปทดสอบก่อน (Pre-Test) แล้วนำมาหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ผลคำนวณ ได้ค่าความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.752

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง และนำข้อมูลที่ได้นำมาแปลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งใช้สถิติวิเคราะห์เป็นค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95 %

1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวិจัยความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ยโสธรสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 107 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานะตำแหน่งงาน สายงาน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงานที่สำนักงานตั้งอยู่และรายได้ต่อเดือน

1) เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ชายมีมากกว่าผู้หญิง โดยเป็นผู้ชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7

2) ตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นอาสาปศุสัตว์ มีจำนวน ถึง 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4

3) สายงาน พบว่าส่วนใหญ่มีสายงานอื่นๆมีจำนวนถึง 45 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1

4) อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4

5) สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สมรส มีจำนวนมากที่สุด คือ 93 คน คิดเป็นร้อยละ 86.9

6) ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5

7) ประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 21 ขึ้นไป มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4

8) สภาพการปฏิบัติงานที่สำนักงานตั้งอยู่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่ สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 72

9) รายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีจำนวนมากถึง 55 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4

1.3.2 ศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ยโสธร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.90 มีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้วย ค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.11 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.08 ด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.02 ด้านการจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.02 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.01 ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 2.99 ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ย 2.99 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.99 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 2.95 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 2.90 ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ย 2.87 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.53 ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 2.31

1.3.3 ศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรของสำนักงานปลัดศตวรรษที่ 21 ยโสธรด้านปัจจัยค่าตอบแทน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.85 มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 3.02 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.31 แยกพิจารณาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาสมัครประจำตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในด้านนี้มาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การกำหนดนโยบาย เป้าหมายการบริหารงานอย่างชัดเจนเข้าใจได้และแจ้งให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง มีการร่วมปฏิบัติงานกับผู้บริหารอย่างใกล้ชิดเสมอ ($\bar{X} = 3.03$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับนโยบายการบริหารงานเสมอ ($\bar{X} = 2.91$)

2. ด้านค่าตอบแทน พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาสมัครประจำตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในด้านนี้น้อย ด้วยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความ พึงพอใจในระดับน้อยทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในเรื่องการพิจารณาผลตอบแทนเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความโปร่งใสและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระดับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับต่อเดือนเพียงพอกับรายจ่ายที่ต้องจ่ายต่อเดือน ($\bar{X} = 2.18$)

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาสมัครประจำตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ ด้วยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานมักปรึกษาหารือ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเสมอ ($\bar{X} = 3.14$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากบุคคลอื่นในองค์กร ($\bar{X} = 2.92$)

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาปศุสัตว์ประจำตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในทำเลที่ไปมาสะดวกและคล่องตัวในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.22$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=2.64$)

5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาปศุสัตว์ประจำตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในด้านนี้มาก ($\bar{X}=2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความพึงพอใจมากในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบต่อการบริหาร และการสั่งการเสมอ ($\bar{X}=3.14$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและจัดหาด้านสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับความเป็นอยู่ของบุคลากรเป็นอย่างดี ($\bar{X}=2.85$)

6. ด้านการจัดองค์การ พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาปศุสัตว์ประจำตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในเรื่องมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดบุคลากรเข้าทำงานโดยกำหนดคุณสมบัติของพนักงานตามตำแหน่งตรงกับลักษณะงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=2.97$)

7. ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาปศุสัตว์ประจำตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการกำหนดคุณสมบัติให้บุคลากรในการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.03$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=2.61$)

8. ด้านการประสานงาน พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาปศุสัตว์ประจำตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในเรื่องการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.11$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประสานงานให้บุคลากรได้ทำงานด้วยความราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้งกัน ($\bar{X}=2.91$)

9. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาปศุสัตว์ประจำตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.04$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกำหนดมาตรการในการควบคุมทางการเงินต่างๆให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X}=2.95$)

1.3.4 ศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธรด้านปัจจัยจูงใจ

ความพึงพอใจของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธรด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.90 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ค่าเฉลี่ย 3.11 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 2.90แยกพิจารณาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาปศุสัตว์ประจำตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในเรื่องท่านภูมิใจในผลงานที่ท่านทำสำเร็จ ($\bar{X}=3.31$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมักได้คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง ($\bar{X}=2.8$)

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาปศุสัตว์ประจำตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในเรื่องท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X}=3.33$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและนำข้อเสนอของท่านไปใช้เสมอ ($\bar{X}=2.8$)

3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาปศุสัตว์ประจำตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำให้ทายความสามารถ และได้รับความรู้ความชำนาญ ($\bar{X}=3.21$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับความอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.02$)

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาปศุสัตว์ประจำตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างมี

ความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ($\bar{X}=3.03$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม ($\bar{X}=2.76$)

โดยรวม ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาสมัครประจำตำบลของสำนักงานปลัดจังหวัดชัยโสธร มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ทำ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการจัดองค์การ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการบริหาร ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

1.3.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดจังหวัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

1) ด้านปัจจัยค่าเงิน

จากการวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรของสำนักงานปลัดจังหวัดชัยโสธร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรของสำนักงานปลัดจังหวัดชัยโสธร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2) ด้านปัจจัยจิตใจ

จากการวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรของสำนักงานปลัดจังหวัดชัยโสธร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรของสำนักงานปลัดจังหวัดชัยโสธร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ในด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.3.6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดจังหวัด จำแนกตามที่ตั้งอยู่

1) ด้านปัจจัยค่าเงิน

จากการวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า สำนักงานปลัดจังหวัดชัยโสธรกับสำนักงานปลัดจังหวัดอำนาจเจริญมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรของสำนักงานปลัดจังหวัดชัยโสธร ที่มีสภาพการปฏิบัติงานที่

สำนักงานตั้งอยู่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ในด้านนโยบายการบริหาร

2) ด้านปัจจัยจูงใจ

จากการวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกับสำนักงานปศุสัตว์อำเภอมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน ในความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.3.7 ศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ยโสธร มีดังนี้

1) ประเด็นด้านหน่วยงานควรได้รับการปรับปรุงเรื่องใดบ้าง สถานที่การปฏิบัติงานบางแห่งไม่สะดวก, การประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องน้อย และไม่มีงบประมาณสนับสนุนตำแหน่งงานที่เป็นวิชาการ

2) ประเด็นด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มงานมีน้อยทำให้ขาดทักษะการปฏิบัติงาน, ไม่มีการกำหนดสมรรถภาพการทำงานรายบุคคล และไม่มีการจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่

3) ประเด็นด้านลักษณะงานที่ทำ จัดสรรงบประมาณแต่ละพื้นที่โดยไม่พิจารณาสภาพแตกต่างของพื้นที่ และ ไม่มีเทคนิคการกำกับดูแลการดำเนินการตามโครงการ

4) ประเด็นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เงินเดือนน้อยไม่สัมพันธ์กับค่าครองชีพที่สูงขึ้น

5) ประเด็นด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ไม่มีการมอบอำนาจตามลำดับชั้นตอน

6) ประเด็นด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีการประเมินขีดสมรรถนะรายบุคคลที่ชัดเจน

7) ประเด็นด้านนโยบายการบริหารงาน การดำเนินโครงการต่างๆ ไม่พิจารณาตามเหตุผลและความเป็นจริง และไม่มีการกำหนดนโยบายและแผนทุก 3 เดือน

1.3.8 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร มีดังนี้

1) ประเด็นด้านหน่วยงานควรได้รับการปรับปรุงเรื่องใดบ้าง ควรจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมสะดวกและปรับปรุงได้ด้วย, ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมากขึ้น และกรมปศุสัตว์ควรสนับสนุนงบประมาณในตำแหน่งงานที่เป็นวิชาการอย่างเท่าเทียมกัน

2) ประเด็นด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการเพิ่มความรู้อะ และทักษะการปฏิบัติงาน โดยฝึกอบรมแต่ละกลุ่มงานมากขึ้น , ควรมีการกำหนดสมรรถภาพการทำงานรายบุคคล และควรมีโครงการทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่

3) ประเด็นด้านลักษณะงานที่ทำ ควรจัดงบประมาณในแต่ละพื้นที่ให้เพียงพอเหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน และควรมีการติดตามกำกับดูแลโครงการให้ต่อเนื่อง

4) ประเด็นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ กรมปศุสัตว์ควรจัดสรรอัตราเงินเดือนให้สัมพันธ์กับค่าครองชีพที่สูงขึ้น

5) ประเด็นด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมอบอำนาจเป็นลำดับขั้นตอน

6) ประเด็นด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ควรมีการประเมินขีดความสามารถรายบุคคลให้ชัดเจนเพื่อจัดการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น

7) ประเด็นด้านนโยบายการบริหารงาน ควรมีการพิจารณาจัดทำโครงการตามเหตุผลและความเป็นจริง และควรกำหนดนโยบายและแผนราย 3 เดือน

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยภูมิ โดยจะอภิปรายตามองค์ประกอบในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

การศึกษาครั้งนี้ พบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ทั้ง 13 ด้าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.059 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า เกือบทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

2.2 ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง

ในภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจด้านปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนค่าตอบแทน พบว่าเป็นปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านนโยบายการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการบริหารงานอย่างชัดเจนเข้าใจได้และแจ้งให้บุคลากรทราบอย่าง

ทั่วถึง มีการชี้แจงนโยบายและแนวทางในการบริหารงานตามแผนและนโยบายเสมอ มีการร่วมปฏิบัติงานกับผู้บริหารอย่างใกล้ชิดเสมอ มีการรับฟังและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานและนำไปใช้ปฏิบัติเสมอ มีการนำความคิดเห็นของบุคลากร ไปปรับนโยบายการบริหารงานเสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของเดช กาญจนางกูร (2540:34) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และพบว่า นโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน

2.2.2 ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน ผลตอบแทนที่หน่วยงานของท่านจัดให้มีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น(ที่เป็นหน่วยงานราชการเหมือนกัน)หน่วยงานของท่าน ได้จัดสวัสดิการอื่น ๆ(เช่น เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา เงินกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย การให้ทุนการศึกษา บุตร เป็นต้น)ไว้อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการ ระดับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับต่อเดือนเพียงพอกับรายจ่ายที่ต้องจ่ายต่อเดือนในการพิจารณาผลตอบแทนเดือนขึ้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความโปร่งใสและยุติธรรม ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่าเป็นไปตามที่เฮิร์ซเบิร์กและชไนเดอร์แมน (Herzberg Mausner ;& Snyderman. 1959 : 110-111 อ้างใน เมตตา จันทร์ไทยศรี.2545:31) อธิบายว่า หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปฏิบัติงานยังสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีโอกาสได้พูดคุยทำความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ และเป็นมิตรได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เดช กาญจนางกูร (2540:34) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน

2.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทั้งขนาดแสง สี เสียง และอุณหภูมิ สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาด สวยงาม น่านั่งทำงาน สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในทำเลที่ไปมาสะดวก และคล่องตัวในการเดินทางมาปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานมีระบบความปลอดภัย และอุปกรณ์ป้องกันภัยที่เพียงพอ เช่น ถังดับเพลิง ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ เดช กาญจนางกูร (2540:34) ซึ่ง

ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และพบว่า สภาพแวดล้อมของ ที่ทำงานงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน แต่ยังคงสอดคล้องกับที่ เอควิน เอ ล็อก (Locke 1976,1302 อ้างใน จิรนนท์ กัณหาศ.2545:75-76) อธิบายไว้ว่า สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเล ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบต่อการบริหารและการสั่งการเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ ความเสมอภาคในการจัดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรเสมอ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถใน การจัดหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้ร่วมวางแผนแสดงความคิดเห็น และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและจัดหาด้าน สวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับความเป็นอยู่ของบุคลากรเป็นอย่างดี ซึ่งเมื่อเทียบกับ บรรณกรรมที่ศึกษา พบว่า เป็นไปตามที่ เฮิร์ซเบิร์ก มอสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg Mausner ;& Snyderman. 1959 : 110-111 อ้างใน เมตตา จันทรไทยศรี.2545:31) อธิบายว่า ปัจจัย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความเข้าใจซึ่ง กันและกัน รวมทั้งการมีความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จะสามารถป้องกันความไม่พึง พอใจของบุคลากรได้ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับที่ Gliner (อ้างใน สุชาดา อิศรโชติ.2539:27- 28) อธิบายไว้ว่า การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่ พอใจต่องานได้

2.2.6 ด้านการจัดองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการ กำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็น ไป ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการกำหนดลักษณะของงานไว้อย่างชัดเจน มีการจัด บุคลากรเข้าทำงาน โดยกำหนดคุณสมบัติของพนักงานตามตำแหน่งตรงกับลักษณะงานที่กำหนด ไว้ มีการจัดระเบียบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยหากเกิดปัญหาจะมีการปรึกษาหารือกันอยู่ เสมอ

2.2.7 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณวุฒิตรงกับความต้องการของหน่วยงาน มีการกำหนดคุณสมบัติให้บุคลากรในการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการ กำหนดอัตราค่าจ้างบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานตามแนวคิดของ เอควิน เอ ล็อก (Locke 1976,1302 อ้างใน จิรนนท์ กัณหาศ.2545:75-76)

2.2.8 ด้านการประสานงาน พบว่าระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย มีการติดต่อประสานงาน แจ้งข่าวสารให้ท่านทราบเสมอ มีการประสานงานให้บุคลากรได้ทำงานด้วยความราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้งกัน การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีการจัดบุคลากรให้รับผิดชอบด้านประสานงานในแต่ละโครงการ แผนงานไว้อย่างชัดเจน

จากการที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน บุคคลอยู่ในระดับมาก แสดงว่า การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์การอย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ

2.2.9 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน พบว่าระบบความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ มีการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการกระจายอำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับสถานการณ์ มีการกำหนดนโยบายในการควบคุมงานให้เป็นไปตามระเบียบและขั้นตอน มีการกำหนดมาตรการในการควบคุมทางการเงินต่างๆ ให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

ผลการศึกษาที่พบด้านปัจจัยด้านข้างต้น เมื่อเทียบกับบรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ เอควิน เอ ล็อก (Locke 1976,1302 อ้างใน จิรนนท์ กัญจมาศ.2545:75-76) ซึ่งได้อธิบายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ตัวงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์ เกียรติยศ สถานภาพการทำงาน นิเทศงาน เพื่อนร่วมงาน องค์การและการบริหารงาน

2.3 ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจ

การศึกษาค้นคว้าพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยในทุกด้านมีระดับความพึงพอใจมากทุกข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

2.3.1 ด้านความก้าวหน้าของงาน พบว่าระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ได้รับ โอกาสให้ ได้ใช้ความรู้ความสามารถของคนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย ความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ

ประพันธ์ กิติกร (2541:34) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดเชียงราย อธิบายว่าความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2.3.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าระดับความพึงพอใจมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้สึกรู้สึกมีเกียรติในการทำงาน และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ได้รับคำชมเชยจากบังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่า บุคลากร รู้สึกมีเกียรติในการทำงาน และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดควบคู่กับความสำเร็จในงาน ซึ่งแตกต่างกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ พุทธิพัฒน์ (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า การได้รับความยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

2.3.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่าระดับความพึงพอใจมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และมีความอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกับผลการวิจัยของ วินัย ไกยคุลย์ (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ

2.3.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่าระดับความพึงพอใจมาก ประกอบด้วย การได้รับสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันระบบราชการได้เล็งเห็นความสำคัญของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เปิดโอกาสแก่บุคลากรมากขึ้น เช่น การสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนางาน พัฒนาคคน อันส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม ดังนั้นหากผู้บริหารได้เห็นความสำคัญถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งยังสอดคล้องกับ French (French, 1964 : 28-31 อ้างใน สมภาพ สว่างศรี, 2548:9) อธิบายไว้ว่า การมีโอกาสนำหน้า คือมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง เลื่อนขั้น ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ มีส่วนสำคัญให้คนงานและลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1.1 ด้านปัจจัยค้ำจุน

ผลการศึกษาพบว่าประเด็นที่ค่าเฉลี่ยค่าสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน โดยเฉพาะในเรื่องของระดับค่าตอบแทนที่ต้องจ่ายต่อเดือน ฉะนั้นกรมปศุสัตว์ควรดำเนินการดังนี้
เงินเดือน ควรพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจ และค่าครองชีพที่สูงขึ้น โดยกำหนดเป็นอัตราเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงให้สามารถอยู่ได้อย่างเพียงพอและให้สูงขึ้นทุกปี

นอกจากนั้นควรปรับสวัสดิการ หรือ หมายถึงค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งได้แก่ เงินรางวัล เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว สวัสดิการและสิทธิการลา ค่าล่วงเวลา ค่าใช้จ่ายการเดินทาง ไปราชการ และอื่นๆที่พึงมี โดยกรมปศุสัตว์ควรจัดสรรให้เพียงพอ ทั้งถึงและเหมาะสม

ในส่วนของเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งหมายถึง เงินจัดสรรเพิ่มตามระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน กำหนดว่าผู้ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทบริหาร และประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีสิทธิ์ได้รับค่าตอบแทน ให้ได้รับอย่างเท่าเทียมกัน ฉะนั้นกรมปศุสัตว์ควรจัดสรรให้ทุกสายงานอย่างเท่าเทียมกัน

นอกเหนือไปจากนั้นการจัดสรรงบประมาณในแต่ละโครงการ ควรกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับพื้นที่ด้วย

3.1.2 ด้านปัจจัยจูงใจ

ผลการศึกษาพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยค่าสุดได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยเฉพาะการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยค่าสุด ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรมีหลักการการที่ยุติธรรม มีเกณฑ์มาตรฐาน โดยยึดหลักความสามารถและผลงานที่มี ใช้เป็นแนวทางการแต่งตั้งหรือเลื่อนขั้น โดยดำเนินการอย่างเป็นธรรมและประกาศให้ทราบทั่วกัน และยังพิจารณาจากการศึกษาหาความรู้ โดยการฝึกอบรมหลักสูตรที่มีการกำหนดไว้ เพื่อพัฒนาความสามารถก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้น

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยโสธร ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยเพื่อพัฒนาระดับความพึงพอใจในการทำงานของ

ข้าราชการพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา อาสาสมัครประจำตำบล ได้มากขึ้น เพื่อธำรงรักษาพนักงานที่ดีและมีความสามารถไว้ โดยแก้ไขและปรับปรุงด้านต่อไปนี้

3.2.1 หน่วยงานควรปรับปรุงแก้ไข สถานที่ในการปฏิบัติงาน และ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น งบประมาณสนับสนุน ตำแหน่งงาน เช่น กำหนดให้เป็นรายวิชาการเหมือนบุคลากรของกรมอื่นๆ ความสามัคคี ความซื่อสัตย์และจิตสำนึกในการทำงาน แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบด้านการเงินของปลุสค์อำเภอ ยานพาหนะที่ใช้ปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้านการพัสดุที่การจัดซื้อ-จัดจ้างต้องเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ทุกกลุ่มฝ่ายที่ต้องการพัสดุทำบันทึกเสนอความต้องการวิเคราะห์ระยะเวลาที่ต้องการใช้หรือใช้งบประมาณทุกกลุ่ม/ฝ่ายจะต้องทำแผนความต้องการพัสดุส่งให้ฝ่ายบริหารดำเนินการ เป็นต้น

3.2.2 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จัดตั้งกองทุนสวัสดิการไว้ที่ปลุสค์อำเภอ กำหนดสมรรถภาพการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล มีการจัดทัศนศึกษาดูงานในสถานที่ต่างๆ ควรมีการอบรมในแต่กลุ่มงานให้มากกว่านี้ เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

3.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ควรมีแผนการติดตาม กำกับดูแลแต่ละกิจกรรม โครงการเป็นระยะทั้งนี้เพื่อนำสิ่งบกพร่อง และปัญหาอุปสรรคในแต่ละช่วงมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเป็นการพัฒนากิจกรรมและ โครงการให้บรรลุเป้าประสงค์ที่แท้จริง งานในแต่ละพื้นที่มีความยากง่ายต่างกัน ควรมีการจัดงบประมาณให้เกิดความเหมาะสมจริงๆ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน

3.2.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หน่วยงานควรพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น โดยใช้หลักอัตราค่าครองชีพเป็นตัวกำหนด การเพิ่มเงินเดือนข้าราชการควรมีความสัมพันธ์กับอัตราค่าครองชีพ ซึ่งในปัจจุบันอัตราค่าครองชีพสูง ดังนั้น อัตราเงินเดือนต้องเพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน (ข้าราชการ) สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน ควรมีการคัดเลือกคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปี ควรจัดสวัสดิการด้านสันตนาการเพิ่มขึ้น

3.2.5 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ควรมีการมอบอำนาจตามลำดับชั้นตอนอย่างชัดเจน

3.2.6 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ควรมีการประเมินตามขีดสมรรถนะในการทำงาน เพื่อความเป็นกลาง

3.2.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน การดำเนินโครงการต่างๆมักจะไม่พิจารณาถึงเหตุผลและความเป็นจริง ไม่สามารถบังคับใช้กฎระเบียบของโครงการ ควรมีการ

ทบทวนนโยบายทุกๆ 3 เดือนและมีกำหนดคนโยบายและแผนงานให้ชัดเจนเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ

3.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.3.1 การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร เป็นการศึกษาในภาพรวมทั้งสำนักงาน โอกาสในการพัฒนา งานวิจัยครั้งต่อไป มีความน่าสนใจที่จะทำการศึกษาในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร ในแนวคิดในแต่ละฝ่ายที่มีลักษณะทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น ฝ่ายบริหาร, กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์, กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีการปศุสัตว์ และพัฒนาสุขภาพสัตว์ เป็นต้น

3.3.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์ ในพื้นที่อื่นในเขต3 เพื่อความสอดคล้อง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว สรนันท์ “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2537
- กาญจนา กาญจนะ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสวนปรุง เชียงใหม่. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนวบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2542
- จอมพล พิเศษกุล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้าง กองพลารธิการ วิทยานิพนธ์ สค.ม. (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล อัดสำเนา 2537
- จารุวรรณ พุฒนิบัณฑิต “ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2538
- ชรัช ปานสุวรรณ “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพไทย ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2540
- ชุตินา จันทร์ผิง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประจำเขต 6, 7 และ 8. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2539
- เดช กาญจนางกูร “ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” (รายงานการวิจัย) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2540
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ พฤติกรรมองค์กร การ กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช 2529
- ธงชัย สันติวงษ์ การบริการงานบุคคล กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2533
- นภัสวรรณ ภูเจริญ “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร ในส่วนกลาง ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริการ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2542

- นเรศ ภูโลกสง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
 จำกัด (มหาชน) สำนักพหุโยธิน กรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษา
 ผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา 2541
- แน่น้อย พงศ์สามารถ จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 2529
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ จิตวิทยาองค์กร กรุงเทพมหานคร โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์ 2537
- ประพัทธ์ กิติรส “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดเชียงราย” การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2541
- ปิยพงศ์ มณีศรี “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. มหาวิทยาลัยศิลปากร” วิทยานิพนธ์
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2531
- พิมลรัตน์ ธนรัตนพิมลกุล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส
 ทางการศึกษา การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 เชียงใหม่ 2541
- พะยอม วงศ์สารศรี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ
 สถาบันราชภัฏสวนดุสิต 2541
- ภิญโญ สาร การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช 2518
- ลักษณะ หมั่นจักร “การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน” จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน
 2538
- วินัย โกยคุลย์ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2537
- วันชัย วิเศษสุวรรณ “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารและธุรการของ
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527
- วไลพร เก่งธัญการ “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณี
 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคม
 สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2542

- สมควร ทรัพย์บำรุง “ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในภาคปฏิบัติงานของ
พยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2534
- สมพงศ์ เกษมสิน การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 8, 41 : ไทยวัฒนาพานิช 2526
- สุชาดา อีทร โชติ “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญในกรุงเทพฯ” วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ 2539
- สุรพงศ์ เจริญพรรณ “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ 2537
- สุนันทา เลาหนันท์ การพัฒนาองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดี ดี บุ๊คส โตร์
2541
- สุระ หีบไอสด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารโครงการ
องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ปรินญาณีพันธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อัดสำเนา 2540
- หาญพล ศิริชัยประภา “ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบุรี”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
2543
- อนุสรณ์ ทองสำราญ ความพึงพอใจในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่
ธนาคารอาคารสงเคราะห์. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนา
สังคมศาสตร์) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อัดสำเนา 2541
- อรนิตย์ ญาณศิริ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์(บางเขน)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณีพันธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อัดสำเนา 2539

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร

คำชี้แจง

1. การตอบแบบสอบถามครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลและประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใดๆต่อการตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จึงขอความกรุณาตอบตามเป็นจริงและขอได้โปรดตอบทุกข้อ คำถามด้วย
2. แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร
 - ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

นายภัทรเวโรจน์ บุษาคัมภ์

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศของท่าน

 ชาย หญิง

2. ปัจจุบันท่านมีสถานะตำแหน่งงาน

 ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา พนักงานราชการ อาสาปศุสัตว์ประจำตำบล

3. สายงาน

 นายสัตวแพทย์ สัตวแพทย์ สัตวบาล อื่นๆ.....

4. อายุของท่าน

 ต่ำกว่า 30 ปี 30-45 ปี 46 -50 51 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพสมรส

 โสด สมรส ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

6. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

7. ประสบการณ์ปฏิบัติงาน

 น้อยกว่า 10 ปี 10-15 ปี 16-20 ปี 21 ปีขึ้นไป

8. สภาพการปฏิบัติงานที่สำนักงานตั้งอยู่

 สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ.....

9. รายได้ต่อเดือน

 5,001-10,000 บาท 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดศรัทธาจังหวัดยโสธร

วิธีตอบ ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนน โดยพิจารณา ดังนี้

คะแนน 4 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 3 หมายถึง มาก

คะแนน 2 หมายถึง น้อย

คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ปัจจัยกำหนด

1. ด้านนโยบายการบริหาร	ระดับคะแนน				สำหรับผู้วิจัย
	4	3	2	1	
1.1 มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการบริหารงานอย่างชัดเจนเข้าใจได้และ แจ้งให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง					
1.2 มีการชี้แจงนโยบายและแนวทางในการบริหารงานตามแผนและ นโยบายเสมอ					
1.3 มีการร่วมปฏิบัติงานกับผู้บริหารอย่างใกล้ชิดเสมอ					
1.4 มีการรับฟังและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการ ปฏิบัติงานและนำไปใช้ปฏิบัติเสมอ					
1.5 มีการนำความคิดเห็นของบุคลากร ไปปรับนโยบายการบริหารงานเสมอ					
2. ด้านค่าตอบแทน					
2.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ของท่าน					
2.2 ผลตอบแทนที่หน่วยงานของท่านจัดให้มีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับ หน่วยงานอื่น(ที่เป็นหน่วยงานราชการเหมือนกัน)					
2.3 หน่วยงานของท่านได้จัดสวัสดิการอื่น ๆ(เช่น เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา เงิน กู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย การให้ทุนการศึกษาบุตร เป็นต้น)ไว้อย่างเหมาะสม เพียงพอต่อความต้องการ					
2.4 ระดับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับต่อเดือนเพียงพอกับรายจ่ายที่ต้องจ่ายต่อ เดือน					
2.5 ในการพิจารณาผลตอบแทนเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความ โปร่งใสและยุติธรรม					
3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
3.1 ท่านได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน					

3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา(ต่อ)	ระดับคะแนน				สำหรับ ผู้วิจัย
	4	3	2	1	
3.2 เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน/ปัญหาส่วนตัวท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
3.3 เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและให้ความร่วมมือต่อส่วนรวมเป็นอย่างดี					
3.4 ท่านและเพื่อนร่วมงานมักปรึกษาหารือ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเสมอ					
3.5 ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากบุคคลอื่นในองค์กร					
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
4.1 มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
4.2 สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทั้งขนาดแสง สี เสียง และอุณหภูมิ					
4.3 สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาด สวยงาม น่านั่งทำงาน					
4.4 สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในทำเลที่ไปมาสะดวกและคล่องตัวในการเดินทางมาปฏิบัติงาน					
4.5 สถานที่ทำงานมีระบบความปลอดภัย และอุปกรณ์ป้องกันภัยที่เพียงพอ เช่น ดังดับเพลิง					
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
5.1 ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบต่อการบริหารและการสั่งการเสมอ					
5.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการจัดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรเสมอ					
5.3 ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการจัดหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ					
5.4 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมวางแผน แสดงความคิดเห็น					
5.5 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและจัดหาค่านสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับความเป็นอยู่ของบุคลากรเป็นอย่างดี					
6. ด้านการจัดองค์การ					
6.1 มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน					
6.2 มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
6.3 มีการกำหนดลักษณะของงานไว้อย่างชัดเจน					
6.4 มีการจัดบุคลากรเข้าทำงาน โดยกำหนดคุณสมบัติของพนักงานตามตำแหน่งตรงกับลักษณะงานที่กำหนดไว้					

7. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับคะแนน				สำหรับ ผู้วิจัย
	4	3	2	1	
6.5 มีการจัดระเบียบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยหากเกิดปัญหาจะมีการปรึกษาหารือกันอยู่เสมอ					
7.1 มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของหน่วยงาน					
7.2 มีการกำหนดคุณสมบัติให้บุคลากรในการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
7.3 มีการกำหนดอัตรากำลังบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม					
7.4 มีการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ					
7.5 มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
8. ด้านการประสานงาน					
8.1 มีการติดต่อประสานงาน แจ้งข่าวสารให้ทันทราบเสมอ					
8.2 มีการประสานงานให้บุคลากรได้ทำงานด้วยความราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้งกัน					
8.3 การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี					
8.4 มีการจัดบุคลากรให้รับผิดชอบด้านประสานงานในแต่ละโครงการ/แผนงานไว้อย่างชัดเจน					
9. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน					
9.1 มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ					
9.2 มีการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
9.3 มีการกระจายอำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอกับสถานการณ์					
9.4 มีการกำหนดนโยบายในการควบคุมงานให้เป็นไปตามระเบียบและขั้นตอน					
9.5 มีการกำหนดมาตรการในการควบคุมทางการเงินต่างๆ ให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้					

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับคะแนน				สำหรับผู้วิจัย
	4	3	2	1	
1.1 ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย					
1.2 ท่านภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ					
1.3 ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้สำเร็จเสมอ					
1.4 ท่านมักได้คำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานบ่อยๆ					
1.5 ท่านมักได้คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง					
2. ด้านการยอมรับนับถือ					
2.1 ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้					
2.2 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
2.3 ในที่ประชุมมักจะถูกเห็นด้วยกับความเห็นของท่าน					
2.4 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและนำข้อเสนอของท่านไปใช้เสมอ					
2.5 เพื่อนร่วมงานมักมาขอคำปรึกษาจากท่านเสมอๆ					
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ					
3.1 ท่านได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
3.2 ท่านได้รับความอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
3.3 ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
3.4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และได้แสดงผลงานในการปฏิบัติงาน					
3.5 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และได้รับความรู้ ความชำนาญ					
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
4.1 ท่านได้รับการสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมด้านต่างๆ					
4.2 ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม					
4.4 งานที่ท่านทำอยู่ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
4.5 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม เช่น การดูงาน การฝึกอบรม เป็นต้น เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำแนะนำ โปรดให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ท่านเห็นว่ามีค่าเพิ่มเติม

1. ท่านคิดว่าหน่วยงาน ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขหรือมีปัญหาอุปสรรคในเรื่องใดบ้าง

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

.....

.....

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

.....

.....

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

.....

.....

5. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา

.....

.....

6. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

.....

.....

7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

.....

.....

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายนิธิ์เวโรจน์ บูชาพัฒน์
วัน เดือน ปีเกิด	6 กันยายน 2509
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	สัตวแพทยศาสตร์บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2533
สถานที่ทำงาน	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร
ตำแหน่ง	ปศุสัตว์จังหวัดยโสธร