

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะกรณี
ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้

ผู้วิจัย นายสมเกียรติ แสงรุ่ง ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) อาจารย์ที่ปรึกษา

(1) รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชมาลย์ ชำนิจ ปีการศึกษา 2545

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ (3) เพื่อเสนอแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อกรมที่ดิน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เป็นข้าราชการกรมที่ดินที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัด นครศรีธรรมราช พัทลุง ตรัง กระบี่ และพังงา จำนวน 460 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบเอฟ การทดสอบแบบที การทดสอบด้วยวิธีการเซฟเฟ วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีระดับความพึงพอใจสูงมีอยู่ 3 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีอยู่ 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการ พบว่าข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และช่วงของเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สายงาน และ ที่ตั้งของสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการกรมที่ดิน

Thesis title: JOB SATISFACTION OF GOVERNMENT OFFICERS THE CASE STUDY OF DEPARTMENT OF LANDS IN THE SOUTHERN PART OF THAILAND

Researcher: Mr. Somkiat Sangrung; **Degree:** Master of Business Administration (Business Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; (2) Sukumarn Shumnij, Assistant Professor; **Academic year:** 2002

ABSTRACT

The study of job satisfaction of Government Officers has three objectives, (1) to study the level of job satisfaction of Government officers of Land Department in the southern part of Thailand. (2) to study the factors which have the relation with job satisfaction of Government officers of Land Department in the southern part of Thailand. and (3) to build up the guidelines for job satisfaction of Government officers of Land Department in the Southern Part of Thailand.

The amount of 460 Government officers of Land Department working in Nakornsrithamarat, Phattalung, Trang, Krabi and Phangnga Provinces were the sample sizes for study, data gathering by questionnaires with reliability level at .95. SPSS/FW computer program was used to calculate the percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Scheffe's test and ANOVA.

The results of the study show that: government officers of Land Department were found to be satisfied with their job at a moderate level. When the individual components were considered, the three most satisfactory was the relationship with their colleagues, followed by the job characteristic and job supervision. The four moderate level were job security and advancement, policy and administration, working environment and salary and welfare respectively. The factors found to affect their job satisfaction were age, marital status, work position, different salary, In contrast, sex education, number of working years, line of work and the office's site were found that no effect to job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, Government officers Department of Lands

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุฑุมาลัย ชำนิจ สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และถ่ายทอดวิชาความรู้
การทำวิทยานิพนธ์นี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึก
ซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณ ศักดิ์วุฒิ ฉิมพิมล เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่ คุณอรรรตพร
พันธุ์โกวิทย์ เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา และ คุณธเนศ นิยม เจ้าหน้าที่บริหารงานที่ดิน 7
สำนักงานที่ดินจังหวัดพังงา ที่ได้กรุณาช่วยตรวจสอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณข้าราชการ
กรมที่ดินทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนสามารถทำวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จ
ลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ของผู้วิจัยที่ช่วยเป็นขวัญและกำลังใจให้
แก่ผู้วิจัย ตลอดถึงภรรยาและบุตรของผู้วิจัย โดยเฉพาะลูกพศทัตที่ได้ช่วยเหลือในการจัดพิมพ์
วิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย คุณค่าหรือประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชา
พระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

นายสมเกียรติ แสงรุ่ง

พฤศจิกายน 2545

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมุติฐานในการวิจัย.....	7
คำนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	12
ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
งานวิจัยต่างประเทศ.....	24
งานวิจัยในประเทศ.....	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การทดสอบเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	41
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	44
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน	52
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
สรุปผลการวิจัย	64
อภิปรายผล	67
ข้อเสนอแนะ	70
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	79
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	80
ข แบบสอบถาม	82
ค โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน	90
ง วิสัยทัศน์ของกรมที่ดิน	92
จ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดินเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	94
ฉ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดินแยกตามสายงาน	96
ช ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรมที่ดิน	98
ประวัติผู้วิจัย	100

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงระดับคะแนน.....	38
ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลพลกลุ่มตัวอย่าง	41
ตารางที่ 4.2 ลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	42
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ	44
ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน	
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	45
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร.....	46
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	47
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	48
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน.....	49
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	50
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน	51
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ โดยรวมทุกด้าน	52
ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามเพศ.....	53
ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามอายุ	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	54
ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพสมรส	55
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส	56
ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา	56
ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	57
ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามระดับตำแหน่ง	58
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง	58
ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามสายงาน	59
ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามช่วงเงินเดือน.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้เป็นรายคู่	61
ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน.....	61
ตารางที่ 4.25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	62

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	6
ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์	13

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐ หรือองค์กรเอกชนจะต้องอาศัยปัจจัยการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย 4 M's คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) ซึ่งรวมเรียกว่าทรัพยากรทางการบริหาร โดยในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารดังกล่าว คนหรือทรัพยากรมนุษย์จะมีความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นตัวการหรือเป็นผู้กระทำ ถ้าคนไม่กระทำการเสียแล้ว เงินหรือวัสดุอุปกรณ์ย่อมไม่เกิดประโยชน์หรือเกิดคุณค่าขึ้นมาได้ และถ้าคนผู้ปฏิบัติงานเป็นคนไม่มีความรู้ความสามารถ งานหรือกิจกรรมนั้นก็จะมีล้มเหลว หรือไม่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ด้วยเหตุนี้คนหรือทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด แต่ในการทำงานร่วมกันของคนมักจะประสบปัญหามากมาย เนื่องจากคนมีชีวิตจิตใจ จึงย่อมมีอารมณ์ ความรู้สึกและความต้องการแตกต่างกัน การทำงานในกระบวนการบริหารจึงต้องอาศัยแรงจูงใจที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจึงต้องศึกษาทำความเข้าใจกับคนในแต่ละกลุ่ม เพื่อที่จะหาแนวทางปรับความแตกต่างของคน ให้ลดความขัดแย้งและลดปัญหาที่จะเป็นอุปสรรคในการบริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำ ทั้งยังทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงานและบุคคลภายนอก ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย ในทางตรงข้ามหากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรก็จะขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่อการทำงานทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ แต่การที่จะทำให้บุคลากรทุกคนเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ยากมาก เพราะบุคลากรแต่ละคนต่างมีทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกัน แต่ก็มีนักบริหารจำนวนมากที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความพึงพอใจให้แกบุคลากร ได้อย่างทั่วถึง โดยสนองตอบความต้องการให้แก่บุคลากรในขอบเขตที่สามารถกระทำได้

เช่นให้ความมั่นคงในอาชีพ ให้ค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ อย่างพอเพียง มีสภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานสะอาด ทันสมัยและปลอดภัย ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นพวกเดียวกัน ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากร และให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานพอสมควร สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กรมที่ดินเป็นหน่วยงานของรัฐ มีภารกิจหลักในด้านการออกเอกสารสิทธิให้ประชาชน มีความมั่นคงในการถือครองที่ดิน การจัดที่ดินทำกินให้แก่ประชาชนผู้ยากไร้ ให้บริการประชาชน ในการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมประเภทต่าง ๆ เกี่ยวกับที่ดินเช่น ขาย ให้ มรดก จำนอง ภาระจำยอม สิทธิเก็บกิน สิทธิเหนือพื้นดิน เป็นต้น และยังให้บริการประชาชนเกี่ยวกับการรังวัดที่ดิน กรมที่ดินมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็นราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ดูภาคผนวก)

จะเห็นได้ว่าภารกิจหลักของกรมที่ดินเป็นงานที่ให้บริการประชาชนเป็นส่วนใหญ่ โดยมีข้าราชการกรมที่ดินเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามภารกิจดังกล่าว ปัจจุบันข้าราชการกรมที่ดินมีอยู่ทั้งหมดจำนวน 12,207 คน แบ่งแยกตามสายงานได้ดังนี้

สายงานที่ดิน	จำนวน 6,084 คน
สายงานรังวัด	จำนวน 3,868 คน
สายงานการเงินและบัญชี	จำนวน 907 คน
สายงานอื่น ๆ	จำนวน 1,348 คน

บุคลากรเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานของกรมที่ดิน ความสำเร็จและความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายของกรมที่ดิน จึงขึ้นอยู่กับบุคลากรเหล่านี้เป็นสำคัญ หากบุคลากรมีพฤติกรรมที่ตั้งใจทำงาน กระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ก็จะทำให้ภารกิจของกรมที่ดินบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การที่จะให้บุคลากรของกรมที่ดินมีพฤติกรรมในทางบวกดังกล่าวได้ บุคลากรต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะมีพฤติกรรมที่ไม่ตั้งใจทำงาน เฉื่อยชา ทำงานผิดพลาด มีการลาออกจางานสูง ซึ่งในระยะเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมา คือตั้งแต่ปีงบประมาณ 2542 ถึงปีงบประมาณ 2544 มีข้าราชการกรมที่ดินลาออกจางาน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 878 คน คิดเป็นจำนวนเกือบ 7% ของข้าราชการกรมที่ดินที่มีอยู่ทั้งหมด และมีข้าราชการกรมที่ดิน ที่กระทำผิดจนถูกลงโทษทางวินัย ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว เป็นจำนวน ถึง 658 คน ซึ่งปรากฏการณ์เหล่านี้

เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินอย่างหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการกรมที่ดินสนใจที่จะศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน โดยศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ ที่ปฏิบัติอยู่ในจังหวัด นครศรีธรรมราช พัทลุง ตรัง กระบี่และพังงา รวม 5 จังหวัด ซึ่งมีข้าราชการกรมที่ดินอยู่จำนวน 483 คน เพื่อต้องการทราบว่าข้าราชการเหล่านี้มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยในระดับใด และต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน เพื่อจะได้เสนอแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจของข้าราชการ ต่อกรมที่ดินต่อไป

สำหรับสาเหตุที่เลือกศึกษาเฉพาะข้าราชการกรมที่ดินในท้องที่ 5 จังหวัดดังกล่าว ก็เพราะได้พิจารณาเห็นว่าสภาพทางภูมิศาสตร์ของพื้นที่ทั้ง 5 จังหวัด เป็นตัวแทนของพื้นที่ภาคใต้ทั้งหมดได้ กล่าวคือจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดพัทลุง เป็นจังหวัดที่อยู่ทางภาคใต้ฝั่งตะวันออก มีสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่นา มีการคมนาคมทางบกทั้งทางรถยนต์และรถไฟ ส่วนจังหวัดตรัง กระบี่ และพังงา เป็นจังหวัดที่อยู่ทางภาคใต้ฝั่งตะวันตก มีสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นสวน มีการคมนาคมทางบกเฉพาะทางรถยนต์เท่านั้น สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานต่างๆ ของข้าราชการกรมที่ดินใน 5 จังหวัดนี้ จึงครอบคลุมถึงทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในภาคใต้ ทั้งหมด การศึกษาในท้องที่ 5 จังหวัดนี้ จึงสามารถเป็นกลุ่มตัวอย่างของจังหวัดภาคใต้ทั้งหมดได้เป็นอย่างดี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินที่ปฏิบัติงานในภาคใต้
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้
- 2.3 เพื่อเสนอแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อกรมที่ดิน

3. ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

3.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรมที่ดินที่ปฏิบัติงานอยู่ใน สำนักงานที่ดิน กิ่งอำเภอ สำนักงานที่ดินอำเภอ สำนักงานที่ดินจังหวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา และสำนักงานที่ดินจังหวัดส่วนแยก ในท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช พัทลุง ตรัง กระบี่ และพังงา ทุกระดับ ตำแหน่ง โดยแบ่งเป็นจังหวัดนครศรีธรรมราช 201 คน พัทลุง 74 คน ตรัง 53 คน กระบี่ 52 คน พังงา 53 คน รวมกลุ่มประชากรทั้งหมดจำนวน 483 คน

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาเนื้อหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Hierachy of Needs Theory) ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ทฤษฎีแรงจูงใจ (The Motivation – Hygiene Theory) ของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Douglar Mcgregor และทฤษฎี E.R.G. ของอัลเดอร์เฟอร์ (E.R.G. Theory หรือ Alderfer 's Existence- Relatedness – Growth Theory)จากทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นนำมาบูรณาการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน 7 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 3.2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา
- 3.2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร
- 3.2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
- 3.2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- 3.2.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน
- 3.2.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคใต้

4.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคใต้

4.3 ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของกรมที่ดิน สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคอันเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน

5. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ได้เลือกปัจจัยที่เป็นตัวแปรเพื่อทำการศึกษาให้เหมาะสมกับหน่วยงานตามลักษณะและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับข้าราชการของกรมที่ดิน ดังนี้

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ในด้านต่างๆ ตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพสมรส
- 4) ระดับการศึกษา

5.1.2 ลักษณะงาน ประกอบด้วย

- 1) ระดับตำแหน่ง
- 2) สายงานที่ปฏิบัติ
- 3) ช่วงของเงินเดือน
- 4) ระยะเวลาปฏิบัติงาน
- 5) สถานที่ทำงานอยู่ในห้องที่หรือต่างห้องที่กับที่พักของครอบครัว

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในด้านต่าง ๆ ดังนี้

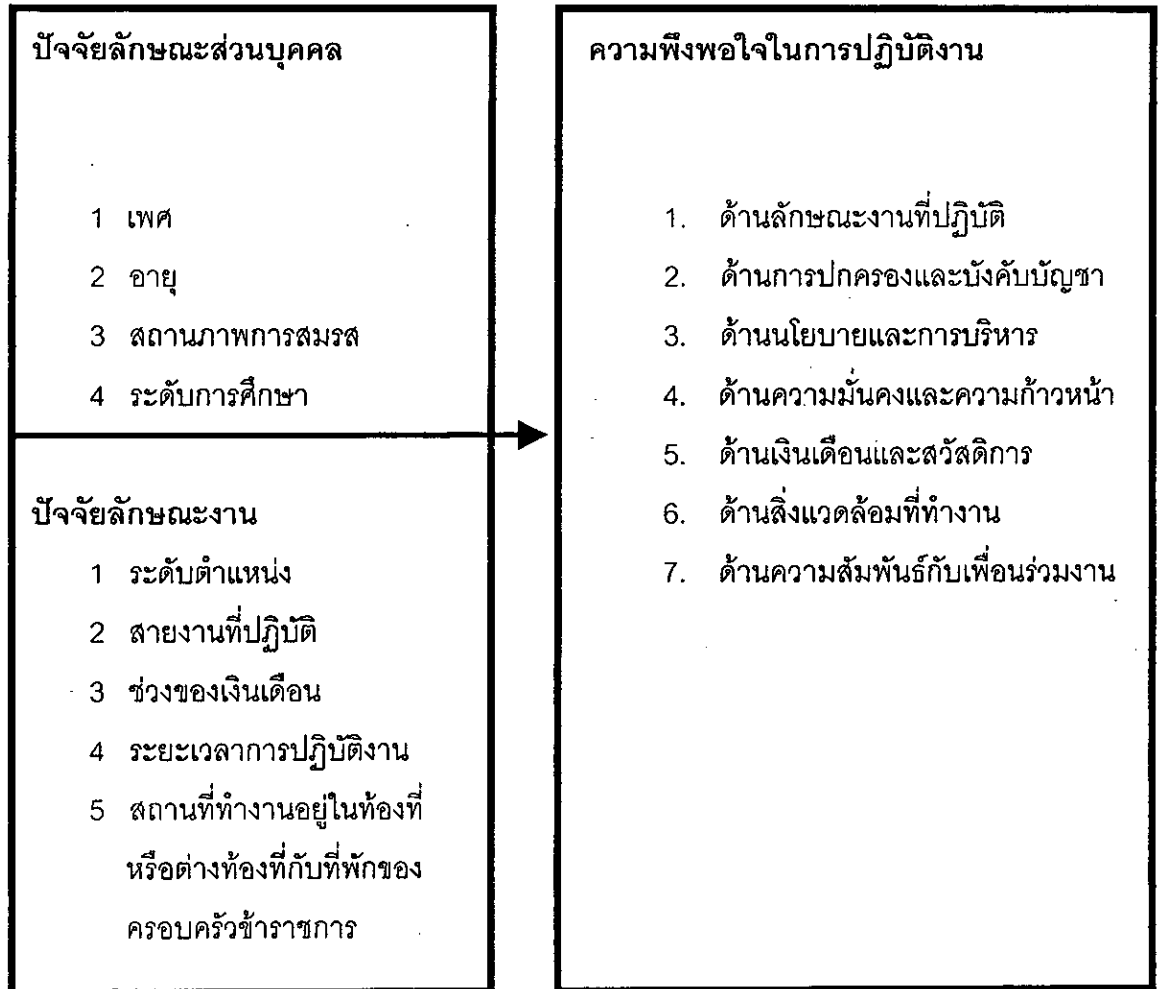
- 5.2.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 5.2.2 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา
- 5.2.3 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 5.2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
- 5.2.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

5.2.6 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

5.2.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

6. สมมติฐานในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยได้กำหนดสมมติฐานสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้
สมมติฐานที่ 1 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้อยู่ในระดับสูง
สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการกรมที่ดินที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการกรมที่ดินที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการกรมที่ดินที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันจะมีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการกรมที่ดินที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการกรมที่ดินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันจะมีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการกรมที่ดินที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการกรมที่ดินที่มีตำแหน่งอยู่ในสายงานต่างกันจะมีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 ข้าราชการกรมที่ดินที่มีช่วงเงินเดือนต่างกันจะมีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 ข้าราชการกรมที่ดินที่มีสถานที่ทำงานอยู่ในลักษณะต่างกันจะมี
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

7. คำนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

7.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกชอบต่องานที่ทำอยู่โดยแสดงออก
ได้ด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจในงานหรือความสุขเพลิดเพลินที่ได้ทำงาน ความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรี
ของงานที่ทำ ไม่มีความเครียดเกิดขึ้นในการทำงาน

7.2 ข้าราชการกรมที่ดิน หมายถึง ข้าราชการสังกัดกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย

ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานที่ดินกิ่งอำเภอ สำนักงานที่ดินอำเภอ สำนักงานที่ดินจังหวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา สำนักงานที่ดินจังหวัดส่วนแยก ในท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช พัทลุง ตรัง กระบี่ และพังงา ทั้งที่ปฏิบัติงานประจำและที่มาช่วยราชการอยู่ในจังหวัดดังกล่าว

7.3 สายงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สายงานที่ข้าราชการกรมที่ดินดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันแบ่งเป็น 4 สายงานคือ สายงานที่ดิน สายงานรังวัด สายงานการเงินและบัญชี และสายงานอื่น ๆ

7.4 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความมีเหตุผลและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา การยอมรับความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การสามารถให้คำแนะนำหรือสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การเข้าใจในงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน การเอาใจใส่ต่องาน การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเสมอภาค

7.5 นโยบายในการบริหารงาน หมายถึง ความชัดเจนของนโยบาย ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความเหมาะสมของระเบียบต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารบุคคล

7.6 ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าจะสามารถประกอบอาชีพได้ตลอดไป และความยากง่ายในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

7.7 สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน หมายถึง อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน อุณหภูมิ แสงสว่างของสถานที่ทำงาน

7.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ในลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือและรับผิดชอบในงานที่ทำร่วมกัน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิดและสมมติฐาน ซึ่งจะขอเสนอผลการค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมาย ไว้ดังนี้

Henry W. Parker and Clarkson H. Oglesby (1972: 173) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกในเรื่องต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องาน

Garter V. Good (1973: 27) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นสภาพหรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลอันเนื่องมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

Keith Davis and John W. Newstrom (1985: 68-69) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติงานต่อผลตอบแทนที่จะได้จากงาน และระดับความพอใจนี้มีลักษณะไม่อยู่นิ่ง กล่าวคือมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

Milton L. Blum and James C. Maylor (อ้างใน สมคิด พยุงวัฒนา 2540: 4) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครอง การบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน

มิตรภาพ และความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

Nancy C. Morse (อ้างถึงใน นรวิร์ ศรีเพ็ญ 2541: 4) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลงถ้ามีความตึงเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความเครียดเป็นผลรวมของความตึงเครียดของมนุษย์ เมื่อใดความต้องการได้รับความตอบสนอง ความเครียดก็จะลดน้อยลง ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Von Haller B. Gilmer (อ้างถึงใน นิติภูมิ นวรัตน์ 2534: 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการดำรงชีวิตโดยทั่วไปที่ได้รับมา

Henry Clay Smith (อ้างถึงใน ชินภัทร ต้นศรีสกุล 2537: 11) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการบ่งถึงระดับความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้น ว่าตอบสนองความต้องการของเขาได้เพียงใด และกล่าวอีกว่าเป็นความรู้ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม

Victor H. Vroom (อ้างถึงใน รัตนา ผ่องแผ้ว 2542: 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานกับทัศนคติในการทำงานอาจใช้แทนกันได้ เพราะความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานมีความหมายคล้ายคลึงกับทัศนคติที่ดี และทัศนคติที่ไม่ดีในการทำงาน

Charles R. Milton (1981: 151) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็น ทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

Lloyd L Byars and Leslie W. Rue (1984: 216-220) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติโดยทั่วไปของคนแต่ละคนที่มีต่องาน ซึ่งอาจเป็นไปในแง่บวกหรือแง่ลบก็ได้ โดยทัศนคติของคนนั้นมักจะเป็นไปในแง่ของความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เขาต้องการได้จากงานที่ทำ และสิ่งที่เขาได้รับจากงานนั้นๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจของแต่ละบุคคล โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะถูกกำหนดโดยปัจจัยต่างๆ

Phillip B. Applewhite (1985: 6) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

Andrew J. Dubrin (1992: 105) ได้ให้ความหมายของความพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึงผลรวมของความพอใจที่มีความสัมพันธ์กับงาน

Wendell L. French (1994: 111) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานได้ หากสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลดี ซึ่งหมายถึงการบริหารงานที่ดีขององค์กร ทั้งนี้ลักษณะของงานที่ดีจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ บุคคลก็จะเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

Benjamin B. Wolman (อ้างถึงใน สมคิด ธรรมานิมิตกุล 2544: 9) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า สภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอึดใจ เมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของตนได้รับการตอบสนอง

สำหรับนักวิชาการไทย ก็ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้
ปกาวดี ดุลยจินดา (2534: 530) ได้กล่าวว่า ความพอใจในงานเป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง หากเป็นทัศนคติในทางบวกที่บุคคลมีต่องานที่ทำอยู่ ความพอใจในงานไม่ใช่ขวัญ อาจกล่าวได้ว่า ความพอใจในงานเกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคลเพียงคนเดียว

เสนาะ ดิยาว (2535: 270) ได้กล่าวว่า ความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน จะแสดงออกในรูป ขวัญ ทัศนคติ ประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าเกิดความไม่พอใจมากๆ ก็จะมีการขาดงาน การลาออก การร้องทุกข์ การทำผิดระเบียบวินัย การต่อรอง และการสไตรค์ในที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 143) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เสถียร เหลืองอร่าม (อ้างถึงใน เสาวรภัย เรื่องเทพ 2537: 18) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจมนุษย์ให้ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพึงพอใจที่ตนทำงานมากได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อตนมีความรู้สึกว่าจะประสบผลสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับสามารถทำงานได้ด้วยตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หากหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานขึ้น

จำนงค์ สมประสงค์ (อ้างถึงใน อาจินต์ สุรภิตต์ 2538: 27) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในงานจะนำไปสู่การเพิ่มความสนใจงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น ส่วนความไม่พอใจในงานจะนำไปสู่การลดความสนใจในงานน้อยลง สร้างความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานในการผลิตตกต่ำลงและเพิ่มจำนวนการออกงานให้สูงขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2542: 48) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลภายในกลุ่ม และฐานะความเป็นอยู่ของเขาเหล่านั้น เป็นเรื่องของการพิจารณาว่า เขาจะได้รับ ความพอใจชนิดไหน อย่างไร เช่นความพอใจในงานที่ทำ อัตราค่าจ้าง เงินเดือน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นต้น

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542: 133) ได้กล่าวว่า ความพอใจในงาน เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงาน จะเห็นได้ว่า เรื่องความพอใจในงานนี้เป็นเรื่องของทัศนคติหรือเจตคติโดยตรง

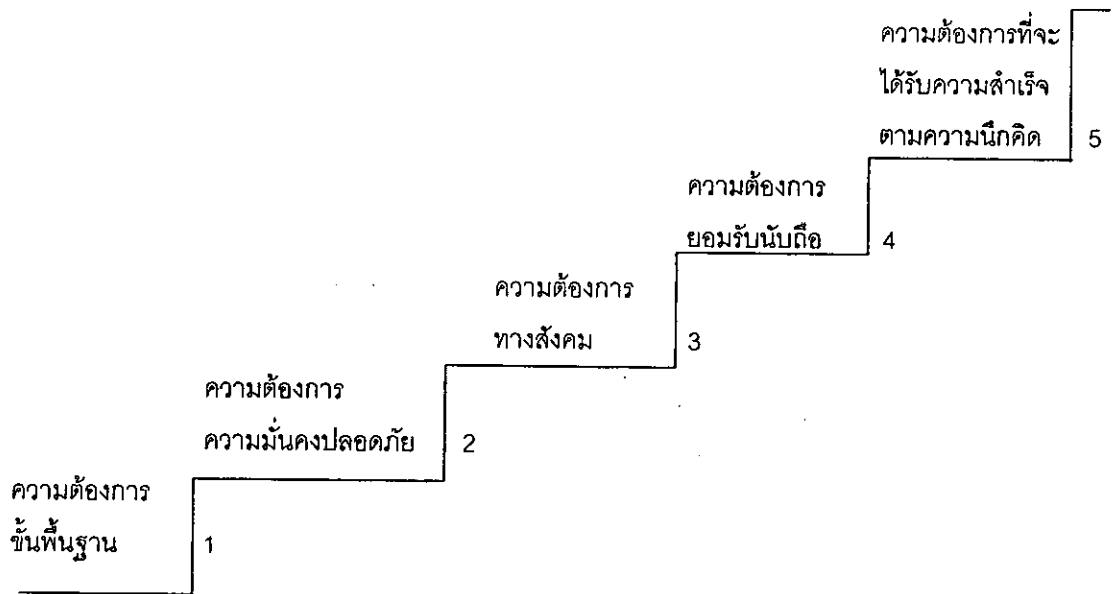
รัตตัญญู เทียนปฐม (อ้างถึงในสมคิด หรรษานิมิตกุล 2544: 9) สรุปว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ เมื่องานนั้นได้ตอบสนอง ทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ก็ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเต็มใจอุทิศ เวลา แรงกาย และความคิด เพื่อสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาแล้วจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น เงินเดือนสวัสดิการ การบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Maslow

Maslow (อ้างถึงใน สมคิด หรรษานิมิตกุล 2544: 10) ได้เสนอความต้องการด้านต่างๆ กัน ของมนุษย์เรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับความสำคัญ โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงๆ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์

ขั้นที่ 1 ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic Needs of Physiological Needs) เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการครองชีพ ทำให้มนุษย์ต้องไม่หาสิ่งนี้มาตอบสนอง อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ ด้วยเหตุนี้ องค์กรทุกแห่งจึงตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้างเงินเดือน เพื่อที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อสนองตอบความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิต เพื่อการดำรงชีวิตของแต่ละคน

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงความปลอดภัย (Security and Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกาย ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงต่างๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ ได้รับความยุติธรรม ได้รับการรักษาพยาบาล และได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทนเมื่อออกจากงาน นอกจากนี้ต้องมีรายได้ดีพอสมควร มีหลักประกันต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการเป็นเจ้าของ (Social of love and Belong Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองประการดังกล่าวแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการสูงขึ้นอีก คือ ความต้องการด้านสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสัมพันธ์ของตน องค์กรยอมรับสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงข้อบกพร่องขององค์กร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจรู้สึกคล้ายกับว่างานนั้นเป็นของตนเอง

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) มนุษย์ต้องการให้สังคมยกย่อง รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ ความสำคัญในตนเอง ต้องมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และการมีตำแหน่งสูงในองค์กรทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self Actualization need) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้ เป็นความต้องการพิเศษซึ่งคนธรรมดาส่วนมากนึกอยากจะเป็นหรืออยากจะได้แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือเป็นยอดนักกีฬาของโลก ซึ่งแต่ละบุคคลนั้นจะนึกคิดแตกต่างกันไป แต่ไม่สามารถเป็นอย่างที่คิดได้และที่สามารถเป็นได้ดังหวังนั้นมีจำนวนเพียงน้อยนิดเท่านั้น

ฉะนั้น ผู้บริหารในองค์กรต่างๆ จะต้อง ตระหนักและให้ความสนใจในเรื่องความต้องการของมนุษย์ ทำให้สามารถระดมสรรพกำลังด้านบุคคลให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Fredericek Herzberg

Herzberg (อ้างถึงใน นรวีชัย ศรีเพ็ญ 2541: 7) มีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคน จึงได้ทำการศึกษาว่า คนเราต้องการอะไร จากการทำงาน คำตอบที่เขาค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivators) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (The work it self)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

ปัจจัยกระตุ้นเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ไม่ได้หมายความว่าถ้าไม่มีปัจจัยนี้แล้วจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ กล่าวคือถ้ามีก็เกิดผลดีถ้าไม่มีก็ไม่เกิดความเสียหาย

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary)
2. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations subordinate)
4. สถานะของอาชีพ (status)
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Inter – personal relations superior)
6. ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน (Inter – personal relations peers)
7. สภาพการทำงาน (Working conditions)
8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technics)
9. นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration)
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว(Personal life)
11. ความมั่นคงในงาน(Security)

อาจกล่าวได้ว่าองค์ประกอบด้านการจูงใจ (Motivator) จะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค่าจูงนี้มีหน้าที่จะค่าจูงให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยจะต้องมีค่าในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

2.3 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

Mc Gregor (อ้างถึงใน รัฐสุภฎ จิตติ 2535: 14-15) ได้สรุปพื้นฐานของบุคคลไว้ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะที่ไม่ดี ดังนี้ คือ

1. คนโดยทั่ว ๆ ไปไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงบิดพริ้วได้ จะทำทันทีเพื่อตนจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้น ๆ
2. คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลถ้าทำดี และทำโทษถ้าคนไม่ทำงาน
3. โดยทั่ว ๆ ไปคนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคง

จากทฤษฎีนี้จะเห็นว่าคนทุกคนไม่มีความรู้สึกอยากทำงาน เกียจคร้าน ชอบหลบเลี่ยงงาน แสวงหาแต่ความสบาย ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้วิธีการบังคับ สั่งการ ควบคุม ลงโทษ มากกว่าใช้การจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงส่งทางสังคมหรือความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X ดังนี้คือ

1. โดยทั่วไป ใ้ใช้ว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานทั้งนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนชอบ ทำร่วมกับคนที่ถูกใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็จะปรารถนาที่จะทำ แต่ถ้างานใดที่ต้องทำ เพราะถูกบังคับ ควบคุม คนอาจจะไม่ยอมทำงานนั้น ๆ ก็ได้

2. การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษ การข่มขู่ใดๆ ไม่ใช่มรรควิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่เขาชอบ ให้เขารับผิดชอบในงานของเขาเอง เขาจะเกิดความพอใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3. การที่กล่าวว่าคนชอบเปิดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน แต่ชอบความมั่นคงส่วนตัวเองนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่าๆ มากกว่า ลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียว ถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการแล้ว คนก็อยากมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

จากทฤษฎีนี้จะเห็นว่าการกระทำของคนนั้น มิใช่เป็นผลของการบังคับ แต่เป็นการกระทำอันเนื่องมาจากความเต็มใจ คือ มีความรู้สึกอยากทำงาน อยากจะมีความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเท่าที่เป็นอยู่ มีความรู้สึกสร้างสรรค์อยากมีชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาที่ฉลาด จึงต้องรู้จักใช้หลักทฤษฎี X หรือ ทฤษฎี Y ให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน สถานการณ์ การเข้าถึงบุคคล การเข้ากับผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานระดับเดียวกัน และผู้ได้บังคับบัญชา

2.4 ทฤษฎี E.R.G. ของอัลเดอร์เฟอร์ (E.R.G. Theory หรือ Alderfer's Existence – Relatedness – Growth Theory)

พิลิสซึ้ มณีไชย (2527) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี อีอาร์จี หรือที่เรียกว่า Alderfer's Modification ของเคลย์ตัน พี อับเดอร์เฟอร์ (Clayton p. Alderfer) ว่าทฤษฎีนี้ได้ปรับปรุงแนวคิดมาจากทฤษฎีของมาสโลว์และเสนอผลของการทดสอบที่เรียกว่า " An Empirical Test of a New Theory of Human Need " ในปี ค.ศ. 1969 ผลการศึกษาของอัลเดอร์เฟอร์ พบว่าคนมีความต้องการหลักอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกรูปแบบที่เกี่ยวกับด้านร่างกายและวัตถุ เพื่อที่จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี สุขสบาย และปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่ตนเกี่ยวข้องด้วย

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการที่จะสร้างความคิดริเริ่มสำหรับตัวเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้เจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไป

สรุปแล้วทฤษฎี อี อาร์ จี ของอับเตอร์เฟอร์ มีแนวคิดแตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ อยู่ 3 ประการ

1. ทฤษฎี อี อาร์ จี ได้ยุบรวมลำดับความต้องการของมาสโลว์มาเป็น 3 ระดับ คือ Existence, Relatedness และ Growth

2. ทฤษฎี อี อาร์ จี ไม่ได้สันนิษฐานหรือเชื่อว่า ความต้องการในระดับต่ำกว่า (Lower-Level) ต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนจึงเกิดความต้องการในระดับสูงกว่า

3. ทฤษฎี อี อาร์ จี ได้รวมเอาหลักการของความคับข้องใจและการท้อถอย (Frustration- Regress Principle) กับความต้องการความพึงพอใจในความต้องการในระดับต่ำของบุคคลเป็นตัวแสดงออกพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความพึงพอใจในความต้องการระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนอง

3. ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ศึกษาถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล และได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

Von Haller B. Gillmer (1957: 233-234) มีความสนใจและได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลต่าง ๆ และได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมากสำหรับเขา แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wages) ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำรงชีพ ทุกคนจึงมีความมุ่งหวังว่าทำงานเพื่อค่าจ้างที่นำไปดำรงชีวิตที่สุขสบายได้
 5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job)ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเป็นเกิดความพึงพอใจ
 6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) การปกครองบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารที่บริหารปกครองบังคับบัญชาไม่ดี จะเป็นเหตุทำให้คนย้ายงานและลาออกจากงาน
 7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงาน
 8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลระดับต่างๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จก็เพราะมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทำให้ทุกคนรู้และเข้าใจในกระบวนการวิธีการทำงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงานและการทำงานเป็นทีมก็ต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสาร
 9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีส่วนเสริมหรือบั่นทอนความพึงพอใจในงานได้
 10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย
- Smith (1965: 135 -144) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ดังนี้

1. การปรับตัวของบุคคล
2. ลักษณะของงาน
3. เพื่อนร่วมงาน
4. การนิเทศงาน
5. การจัดการ
6. ฐานะทางสังคมของหน่วยงาน

Van Dersal (1968: 62-72) กล่าวว่าปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารองค์การ
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ค่าจ้าง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา
5. สภาพการทำงาน
6. ความสำเร็จในการทำงาน
7. การยอมรับทางสังคม
8. ลักษณะของงาน
9. ความรับผิดชอบ
10. โอกาสก้าวหน้า

Joseph Tiffin and Ernest J. McGonick (1968: 399) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เขาไว้ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. องค์การและการจัดการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

Chester I and Bernard (1966: 142-149) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Non-Material Opportunities) ได้แก่โอกาสที่จะมีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ ได้รับการยอมรับหรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ
3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable physical Conditions) ได้แก่ สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefitions) ได้แก่ การที่หน่วยงานสนองความต้องการบุคคล ในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (Associational Attractiveness) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องรับนับถือซึ่งกันและกัน
6. สิ่งที่จูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Adaptation of Condition to Habitual Methods and Attitudes) ได้แก่ การปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง (The Opportuniy of Enlerged Participation) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน
8. สภาพของการอยู่ร่วมกันอันดีมิตร (The Condition of Communion) ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคคลที่อยู่ร่วมกันอันดีมิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุน กลมเกลียว ร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน

Porter (อ้างถึงใน ชูเสถียร ศรศรี 2539: 10) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญ

4 ประการ ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจได้แก่

1. ปัจจัยทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า การจัดการ
2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
3. ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่ต้องทำเป็นประจำ
4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ครอบครัว บุคลิกภาพ

Falclone (1976: 346 –348 อ้างถึงใน ชูเสถียร ศรศรี 2539: 11) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้แก่

1. สัมพันธภาพ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพกับผู้นิเทศน์งาน
2. สิ่งจูงใจภายใน ได้แก่ สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้พัฒนาทักษะต่าง ๆ
3. สิ่งจูงใจภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและผลประโยชน์
 เกื้อกูล อื่น ๆ
4. นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน ได้แก่ นโยบายของโรงพยาบาล การยอมรับนับถือ

Slavit, Stamps, Piedmonté & Haase (1978: 155 – 166 อ้างถึงใน ชูเสถียร ศรศรี 2539: 11) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของกลุ่มวิชาชีพ ด้านบริการสุขภาพ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นเงินและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากการทำงาน
2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ปริมาณงานที่สามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระ โดยไม่ต้องขึ้นกับใคร และโดยความคิดริเริ่มของตนเองอย่างอิสระซึ่งหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำ และได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำ
3. เงื่อนไขของงาน (Task requirements) หมายถึง ประเภทของงาน ลักษณะของงาน รวมทั้งความยากง่าย ของงานที่พยาบาลต้องปฏิบัติในหน้าที่ประจำวัน
4. นโยบายขององค์กร (Organizational policies) หมายถึง นโยบายบริหารและการปฏิบัติงาน ทั้งที่โรงพยาบาลและฝ่ายบริหารการพยาบาลให้อยู่และจะดำเนินต่อไป
5. การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หมายถึง การมีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์ทั้งแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการกับผู้ร่วมงานทั้งในและนอกวิชาชีพในระหว่างเวลาปฏิบัติงาน
6. สถานภาพของวิชาชีพ (Professional status) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำคัญของวิชาชีพทั้งโดยตนเองและการมองจากผู้อื่นรวมทั้งการเห็นคุณค่าประโยชน์ของงานด้วย

Ghiselli & Brown (อ้างถึงใน ชูเสถียร ศรศรี 2539: 12) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานว่า ประกอบด้วย 5 ปัจจัยใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ระดับอาชีพ หมายถึง สถานะหรือความนิยมของคนต่ออาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่นับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. ฐานะในสังคมและสภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในลักษณะที่ดีเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ๆ ถ้าได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจ
3. อายุ จากการวิจัย พบว่า บางครั้งอายุก็มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แต่บางครั้งก็ไม่มีส่วนสัมพันธ์ และพบว่าผู้ที่อายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี จะมีความพึงพอใจงานน้อยกว่าอายุในช่วงระยะอื่น
4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับและพึงพอใจในค่าตอบแทนก็จะทำให้มีขวัญในการทำงาน มีส่วนสำคัญในการทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็น

สุขในการทำงาน รู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ที่เขาจะต้องประสบอยู่ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

5. คุณภาพของการนิเทศงาน โดยที่ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างหัวหน้าและผู้ปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในการทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน รู้สึกว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เขาต้องประสบอยู่ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

French (1964: 28) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ความเป็นธรรม มนุษย์สัมพันธ์ มีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงานดี มีความก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และ เพิ่มพูนคุณวุฒิ งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติสังคม

สำหรับประเทศไทย มีนักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม (2516: 552 –553) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานประกอบด้วย

1. ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจในงานที่ทำต่อเมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควรคุ้มกับความเหนื่อยและความคิดที่ตนให้แก่นายจ้าง
2. ลักษณะงานที่ทำ บางคนเห็นว่าลักษณะงานที่ทำย่อมสำคัญกว่าเงิน เพราะงานบางอย่างสกปรก ใช้แรงงานมาก หรือสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ เป็นต้น แต่งานบางอย่างสบายแม้รายได้จะถูกก็ตาม
3. เพื่อนร่วมงาน ถ้าคนเรามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจแล้ว แม้สิ่งอื่นจะไม่ค่อยดี เช่น ค่าจ้างหรือสภาพการทำงาน เป็นต้น เขาก็ยังชอบเพราะมีเพื่อนทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น
4. หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างย่อมมีอิทธิพลต่อคนไม่น้อย เพราะผู้มีอำนาจเป็นผู้กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการยุติธรรมและกันเองแล้วคนงานก็สบายใจ
5. ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่มั่นคง คนเราก็ดังใจที่จะทำ เพื่อที่จะสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่าพอจะถือเป็นที่พึ่งได้ แต่ถ้าเป็นงานชั่วคราวแล้วคนงานก็ไม่สบายใจเลย

6. โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะสำหรับคนงานหนุ่มสาวหรือคนฉลาดที่มีการศึกษาดี ถ้าหากเขาารู้ว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้าแล้วเขาก็อาจจะไม่พอใจทำงานนี้ก็ได้

7. ประชากรปีโตยในงาน คนงานยอมไม่ชอบการกดขี่บังคับ ถ้าเป็นไปได้ขอให้มีการปรึกษาหารือด้วยซ้ำ เพราะทำให้เขาารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน

8. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น สี แสงไฟ ความร้อน ความเย็น ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจในงานได้เหมือนกัน

9. ความมีระเบียบ หมายถึง องค์กรที่มีระเบียบ คงเส้นคงวา หัวหน้าหรือคนงานทุกคนทำงานไปตามระเบียบที่วางไว้

เกคินี หงสนันท์ (2518: 130-131) ได้ศึกษาถึงความต้องการในการทำงานของข้าราชการไทยพบว่า ข้าราชการไทยมีความต้องการในการทำงาน ดังนี้

1. เงินเดือนดี
2. ความเข้มแข็งของ ก.พ. ซึ่งหมายถึงการทำงาน การควบคุมอย่างยุติธรรม
3. มาตรฐานและการควบคุมดี
4. มีสิ่งช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความสามารถ
6. มีการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม เพื่อถือได้และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลางและการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

8. มีการฝึกอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

9. มีการใช้คนให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

จากความเห็นของนักวิชาการดังกล่าว จึงสรุปถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้า
3. ความน่าสนใจของงาน
4. ความน่าดึงดูดใจของหัวหน้างาน
5. องค์กรและฝ่ายบริหาร
6. เนื้อหาเฉพาะของงาน
7. การบังคับบัญชา
8. ค่าจ้าง
9. ความหมายทางสังคมของงาน

10. การสื่อสาร
11. สภาพการทำงาน
12. ชั่วโมงการทำงาน
13. ความยากง่ายของงาน
14. ผลได้ต่าง ๆ จากการทำงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

ได้ค้นคว้างานวิจัยต่างประเทศที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล จำนวน 10 ราย ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

Keffer (1976) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถาบันโพลีเทคนิคพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ ความสำเร็จความรับผิดชอบตัวงานเองและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

Walker and Guest (อ้างถึงใน สุชาติ นิกานนท์ 2526: 21-22) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของคนงานในการทำงาน ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การที่จะทำให้คนเกิดความพอใจในงานนั้น จะต้องให้เขาเกิดความพอใจในสิ่งเหล่านี้ก่อนคือ โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงินและสวัสดิการของคนงาน
2. การมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และมีสภาพการทำงานที่ดี จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับทำให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย แต่ถึงแม้ว่าการมีสภาพการทำงานที่ดีจะทำให้คนงานเกิดความพอใจในงานก็ตาม แต่ก็ไม่มีผลทำให้คนงานปฏิบัติงานดีเด่นขึ้นได้
3. ความสุขจากการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน
4. หัวหน้างานหรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความพึงพอใจในงาน

Wickstrom (อ้างถึงใน บัญชา ชลาภิรมย์ 2533: 40) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้ กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู 343 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัยซัสคาทูน (Saskatoon) โดยวิธีให้ครูบอกสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ

ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตของครู ตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

Clements (อ้างถึงใน สมเจตน์ ชื่นปรีชา 2534: 36) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายใน และตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่าตัวแปรภายนอกตัวแปรภายใน 8 ประการ และสถานภาพส่วนตัว มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือลักษณะงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครอง บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและเรื่องทั่วๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอก กับความพึงพอใจในงานสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเรื่องค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชาย ไม่พึงพอใจในงานเรื่องโอกาสก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

Chanasian (อ้างถึงใน สมเจตน์ ชื่นปรีชา 2534: 34) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพึงพอใจในงานครู ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีส่วนสัมพันธ์กับเงินเดือน ผู้มีความพึงพอใจในงานสูง มักจะเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูง เงินเดือนสูง มีการศึกษาสูง ได้รับการยอมรับสถานภาพของงานดี งานมีความก้าวหน้า

Abraham and Others (อ้างถึงใน จงกลณี เกตุแก้ว 2537: 37) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 2 ประเภทใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ

1. ความต้องการภายนอกได้แก่
 - 1.1 รายได้ตอบแทนในการทำงาน
 - 1.2 ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน
 - 1.3 ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน
 - 1.4 การได้ทำงานที่ถนัดและเหมาะสม
2. ความต้องการภายในได้แก่
 - 2.1 ความต้องการในการทำงานร่วมกับคนอื่น
 - 2.2 ความเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

2.3 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

2.4 ความต้องการในความสำเร็จของชีวิต

Valez (อ้างใน เสาวรภย์ เรื่องเทพ , 2537:40) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายในและภายนอกของงาน ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคลัมเบีย องค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ สถานภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงาน การบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายของการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติไม่พอใจในองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

Avakian (อ้างถึงใน กนกวรรณ แสงหาญ 2538: 16) ได้วิเคราะห์ห้ององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนของทฤษฎีเฮอริเบิร์กกับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในงานของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยการสัมภาษณ์คณาจารย์ในวิทยาลัยและมหาลัยในนิวยอร์ก 4 แห่ง ๆ ละ 50 คน พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้คณาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารของสถาบัน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

Hammer (อ้างถึงใน สมคิด พยุงวัฒนา 2540: 19) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษ ในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของเฮอริสเบิร์กมาใช้ ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูชั้นพิเศษพอใจในการทำงาน คือความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. เมื่อพิจารณาตัวแปรต่างๆ ตำแหน่ง เพศ สถานภาพการสมรส แล้ว ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Quitugua (อ้างถึงใน ริ้ระพงษ์ วงษ์ชาติ 2540: 30) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจ ในการทำงานของครูในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า ครูไม่พอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐบาล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

4.2 งานวิจัยในประเทศ

ได้ค้นคว้างานวิจัยในประเทศที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล จำนวน 16 ราย ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

เปล่งศรี อิงคนินันท์ (2526: 15) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานเรียงลำดับจาก 1 ถึง 10 มีดังนี้ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน

ชลิต พูลศิลป์ (2527: 44) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยสรุปได้ว่าปัจจัย สำคัญ 10 ปัจจัย คือ ความสามัคคีกลมเกลียวระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความภูมิใจในความสำเร็จของการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน

วิทยา ปิ่นทอง (2529: 48) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยศึกษาเฉพาะกรณีของบัญชีประชาชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า

1. มีความสัมพันธ์ระหว่าง ความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

2. มีความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนซึ่งกันและกัน กับความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
3. มีความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจกัน กับความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
4. มีความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อถือและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา กับความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
5. มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา กับความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
6. มีความสัมพันธ์ระหว่างความมีมนุษยสัมพันธ์ กับความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

มยุรี รังษีสุมบติ (2530: 40) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำกับความพอใจในงานศึกษากรณีการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ผลของการวิจัยพบว่า

1. แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ความพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีแบบพฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือและมีส่วนร่วมมีสูงกว่า ผู้นำแบบเผด็จการอย่างศิลปะ
3. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคาดหวังหรือต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือมากที่สุด

วรรณภา ณ สงขลา (2530: 32) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการรับรู้ว่ามีบรรยากาศองค์การโดยส่วนร่วมอยู่ในระดับที่ดี หรือเหมาะสม
2. ข้าราชการมีความพอใจในงาน อยู่ในเกณฑ์ที่ตัดสินใจได้ว่าสูงแต่ก็ไม่สูงมากนัก
3. ไม่ปรากฏหลักฐานว่าข้อมูลภูมิหลังของข้าราชการ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส และอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญ
4. บรรยากาศองค์การ ทั้งในระดับรวมและแยกมิติ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรมิติของบรรยากาศ 4 ตัว คือการจูงใจในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารในองค์กร ภาวะผู้นำ และการฝึกอบรม เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความพอใจในงานของข้าราชการ ได้ดีที่สุดตามลำดับ

ปฐม เมตะนันท์ (2536: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร : เฉพาะกรณีกลุ่มบริษัทสุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ การศึกษาพบว่า

1. บุคลากรในกลุ่มบริษัทสุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มาเป็นอันดับแรก ส่วนความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มาเป็นอันดับสุดท้าย

2. บุคลากรในกลุ่มบริษัทสุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ จำแนกตามคุณลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดเปรียบเทียบในแต่ละคุณลักษณะ ได้แก่ ฝ่ายเทคนิคและการผลิต เพศ ได้แก่ เพศชาย อายุ ได้แก่ อายุมากกว่า 35 ปี สถานภาพสมรส ได้แก่ สถานภาพรสหม้าย ภูมิลำเนา ได้แก่ ภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร ระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้างาน

3. บุคลากรในกลุ่มบริษัทสุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ จำแนกตามคุณลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมต่างกัน ได้แก่ ฝ่ายที่บุคลากรสังกัดอยู่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เว้นแต่บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติ

เผด็จ เกาะสมบัติ (อ้างถึงใน ปฐม เมตะนันท์ 2536: 26) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีนักวิชาการ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า

1. นักวิชาการชายมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการหญิง
2. นักวิชาการที่แต่งงานแล้วมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการโสด
3. นักวิชาการระดับ 3-5 มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการระดับ

6-7

4. นักวิชาการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 6,935 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่มีเงินเดือนมากกว่า 6,935 บาทขึ้นไป

5. นักวิชาการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ส่วนนักวิชาการที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

6. นักวิชาการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 6 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ส่วนนักวิชาการที่มีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

7. นักวิชาการที่บิดามีอาชีพไม่รับราชการ มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่มีบิดามีอาชีพรับราชการ

8. นักวิชาการที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่ไม่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง

วรางคณา ทิมวัฒนา (2537: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแอร์โอสเตสในบริษัทการบินไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า แอร์โอสเตสส่วนใหญ่ร้อยละ 51.2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำทั้งในด้านลักษณะงาน ลักษณะผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับสูงเพียงด้านเดียวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เสาวรภย์ เรื่องเทพ (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายธุรการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายธุรการมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประสบการณ์ในการทำงานหน่วยงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งทางราชการ ระดับตำแหน่ง ระยะทางในการเดินทางจากบ้านถึงมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนบุตรธิดาที่อยู่ในความอุปการะและจำนวนสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พงษ์ศักดิ์ สุมิตนันท์ (2539: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดลพบุรี โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานและบรรยากาศในองค์การด้านการบังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโครงสร้าง ด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมาตรฐานงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความขัดแย้ง และด้านเอกลักษณ์อยู่ในระดับปานกลาง

วีรศิษฐ์ แนวดี (2539: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดสุรินทร์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านการได้รับความนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพทำงาน ค่าตอบแทน และแผนสิ้นสุดในการทำงาน

ธวัชชัย นาคสุวรรณ (2539: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 124 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมของข้าราชการสำนักงานลาดกระบัง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันแต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยงยุทธ ภัคติมงคล (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน นักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 175 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด 9 ปัจจัย และการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5 ปัจจัย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่าง 4 ปัจจัย อายุและชั้นยศแตกต่าง 2 ปัจจัย ส่วนวุฒิการศึกษาไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.5

ประพันธ์ กิติรส (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงานประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดเชียงราย โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 185 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความพึงพอใจตามองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน และการได้รับยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และตัวตนหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

ส่วนองค์ประกอบด้านปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน คือ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนหรือผลประโยชน์ ฐานะทางสังคมของบุคคลในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยนั้น พบว่า ข้าราชการพลเรือนมีความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เอก น้ำเพชร (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 120 คน ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เภสัชศาสตร์ มีอายุในช่วง 26-35 ปี สถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่มีอายุงานในโรงพยาบาลมากกว่า 3 ปี รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน 20,100-25,000 บาท ก่อนมาทำงานในโรงพยาบาลเอกชนทำงานที่อื่นมาก่อน สาเหตุสำคัญที่ลาออกจากที่ทำงานเดิม เนื่องจากไม่พอใจลักษณะการทำงาน ย้ายติดตามครอบครัว ไม่พอใจระบบการบริหาร ที่ทำงานใหม่ให้เงินเดือนดีกว่า โอกาสก้าวหน้าน้อย สถานที่ทำงานไกลบ้าน รับผิดชอบที่สูงขึ้น และหมดสัญญาใช้ทุนรัฐบาลตามลำดับ ในด้านมูลเหตุจูงใจของเภสัชกรที่เลือกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน มีเหตุผลตามลำดับดังนี้ คือ ลักษณะของงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับที่เรียนมาและมีรูปแบบการทำงานที่กำหนดแน่นอน มีความมั่นคงในงาน ระบบการบริหารของโรงพยาบาลเอกชน ค่าจ้างสวัสดิการเป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับนับถือ และสถานที่ทำงานอยู่ใกล้ภูมิลำเนา ในด้านความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลเอกชน พบว่า เฉลี่ยโดยรวมเภสัชกรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สวัสดิการ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และค่าจ้าง อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจต่อปัจจัยในด้านตัวงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ สรุปผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเภสัชกรโรงพยาบาลเอกชน ต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

สมคิด พยุงวัฒนา (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การโทรศัพท์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 160 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนสภาพการทำงานที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านค่าจ้างสวัสดิการ สำหรับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ปริดา โทธิสุวรรณ (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในงานของผู้จัดการสาขานาครกรุงไทย (มหาชน) เชียงใหม่ พบว่า ผู้จัดการสาขามีความพึงพอใจในภาพรวม "อยู่ในระดับมาก" ซึ่งถ้าหากทำการแยกระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยแล้ว พบว่าผู้จัดการสาขาที่มีความพึงพอใจ "ในระดับมาก" กับปัจจัย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1. ความสำเร็จของงาน

2. การได้รับนับถือ 3. ความรับผิดชอบ 4. ลักษณะของงานที่ทำ 5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีความพึงพอใจ "ในระดับปานกลาง" จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน 3. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ 4. นโยบายและการบริหาร 5. เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน

พระศักดิ์ กิติศรีวรพันธุ์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 136 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงสถาบันราชภัฏอุบลราชธานีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ปฏิบัติงานประจำฝ่ายระดับศึกษา แผนสิ้นสุดการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและสภาพแวดล้อมของการบริหาร ลักษณะของผู้บังคับบัญชา ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกัน จะไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นรวิทย์ ศรีเพ็ญ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,331 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานແจกແจงเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมากที่สุด รองลงมาด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะตำแหน่งสายงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และระยะเวลาเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ของพนักงานไม่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เกรียงไกร เจริญพานิช (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 117 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความสำเร็จจากการทำงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากขณะที่ปัจจัย

เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ผลประโยชน์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และวุฒิการศึกษา พบว่ามีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมากนัก ยกเว้นในบาง ประเด็น เช่น เพศชายให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะของงานมากกว่า ขณะที่เพศหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัย ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติมากกว่า ในเรื่องอายุพบว่า อาจารย์อายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจปัจจัย ความก้าวหน้าทางวิชาชีพน้อยกว่าอาจารย์อายุ 40 ปีขึ้นไป และ พบว่า อาจารย์ที่มี วุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด

ธรรมณูญ มั่นคง (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่าง 387 คน ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาจากตัวแปรย่อยแล้วพบว่า ความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นทุกตัวแปรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และจากการตรวจสอบสมมติฐานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7

ชมานันท์ เพ็ชรโบรี (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 141 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย มีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชี พบว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความพอใจหรือไม่พอใจในการเป็นพนักงานวิชาชีพบัญชี มีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความแตกต่างในปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และความตั้งใจที่จะทำงาน อยู่ต่อไปแทนที่จะลาออก พบว่าความพึงพอใจในงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ

เสาวคนธ์ เจษฎารัตน์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของข้าราชการสตรี สังกัดทัศนสถานหญิงและทัศนสถานบำบัดพิเศษหญิง โดยมีกลุ่มประชากร

ตัวอย่าง จำนวน 277 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสตรีสังกัดทัศนสถานหญิงและทัศนสถานบำบัดพิเศษหญิง กรมราชทัณฑ์ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสตรีสังกัดทัศนสถานหญิงและทัศนสถานบำบัดพิเศษหญิง กรมราชทัณฑ์ ที่มีอายุ ระยะเวลาในการรับราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ ระดับตำแหน่ง (ซี) ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาข้างต้นกรมราชทัณฑ์ สามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาตามบทบาทหน้าที่ของข้าราชการสตรีสังกัดทัศนสถานหญิงและทัศนสถานบำบัดพิเศษหญิง ในการควบคุมผู้ต้องขัง การอบรมและแก้ไขพัฒนาพฤติกรรม นิสัยผู้ต้องขังไม่ให้หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำเมื่อพ้นโทษแล้ว

รัตนา ผ่องแผ้ว (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในสาขาเขตภาคเหนือจำนวน 12 สาขา พบว่า พนักงานที่เพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันในด้านเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ชีวิตส่วนตัว

อายุงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 12 ปัจจัย

สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน 8 ปัจจัย ยกเว้น ปัจจัย เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ชีวิตส่วนตัว

การศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ แตกต่างกัน ในปัจจัยด้านเงินเดือนสวัสดิการ และค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ

อัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันทั้ง 12 ปัจจัย

ตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันทั้ง 12 ปัจจัย

อายุงานตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันในปัจจัย การบังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับนับถือ อายุต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 9 ปัจจัย ยกเว้นความพึงพอใจในปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน การบังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับนับถือ สถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ไม่มีความพึงพอใจแตกต่างกันในทุกๆ ปัจจัย

จารึก อ้นอารี (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 145 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ประจำโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ใน

ระดับปานกลาง 2) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศ ของอาจารย์ประจำโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้จะเป็นการกล่าวถึงระเบียบวิธีการต่างๆ และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย โดยจะนำเสนอเป็นหัวข้อดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบเครื่องมือ
4. การรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ ข้าราชการกรมที่ดินใน 14 จังหวัดภาคใต้โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน อยู่ในสำนักงานที่ดินกิ่งอำเภอ สำนักงานที่ดินอำเภอ สำนักงานที่ดินจังหวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา และสำนักงานที่ดินจังหวัด ส่วนแยกในท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช พัทลุง ตรัง กระบี่ พังงา ทุกระดับตำแหน่ง แยกเป็นจังหวัดนครศรีธรรมราช 201 คน พัทลุง 74 คน ตรัง 53 คน กระบี่ 52 คน พังงา 53 คน รวมกลุ่มประชากรทั้งหมด 483 คน (สถิติข้าราชการกรมที่ดินเดือนตุลาคม 2544)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค้างนี้เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งสิ้น 7 ด้านและเป็นคำถามวัดความพึงพอใจในการทำงานค้างนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 3 ข้อ

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. ด้านนโยบายและการบริหาร | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | จำนวน 4 ข้อ |

เครื่องมือที่ใช้ในแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) จำนวน 32 คำถาม ซึ่งสอบถามถึงรายละเอียดต่างๆ ในทุกด้าน ในคำถามนั้นจะเป็นคำถามเชิงรับ (Positive) คือ เป็นคำถามที่ให้การสนับสนุน ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจของข้าราชการกรมที่ดิน โดยดัดแปลงจากงานวิจัยอื่น ๆ ในอดีตตามแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้ทำการศึกษาไว้แล้ว ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็นตัวเลือก ระดับความพึงพอใจให้เลือก 4 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงระดับคะแนน

ระดับความเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
เห็นด้วย	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

3. การทดสอบเครื่องมือ

เมื่อทำการสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว จะนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จำนวน 3 ท่าน ซึ่งล้วนเป็นข้าราชการกรมที่ดิน ระดับ 7 - 8 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทตรวจสอบอีกครั้ง จากนั้นให้ข้าราชการกรมที่ดินที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดสงขลาจำนวน 30 ราย เป็นผู้ทดสอบแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรของการวิจัยครั้งนี้ เสร็จแล้วนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการผู้ทดสอบมาแก้ไขข้อบกพร่อง และตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) โดยการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น โดยวิธีวัดความคงที่ภายในของมาตรวัด (Internal Consistency) จากสูตร Cronbach's Alpha ได้ค่า = 0.95 ซึ่งแสดงว่าแบบทดสอบมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง เสร็จแล้วนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง หลังจากนั้นได้ส่งแบบสอบถามให้ข้าราชการกรมที่ดินที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พัทลุง ตรัง กระบี่ พังงา ตอบแบบสอบถาม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปให้เจ้าพนักงานที่ดิน จังหวัดนครศรีธรรมราช พัทลุง ตรัง กระบี่ พังงา พร้อมกับอธิบายวิธีการออกแบบสอบถาม และขอความร่วมมือให้แจกแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการทุกคนตอบแบบสอบถาม โดยใช้เวลาในการส่งแบบสอบถาม การตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามรวม 1 เดือน แบบสอบถามแจกไปทั้งหมด 483 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 460 ชุด คิดเป็น 95.23 เปอร์เซ็นต์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ภายหลังจากที่ได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว จะนำมาลงสมุดคู่มือ รหัส (Code Book) และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC โดยใช้สถิติดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลทางด้านทั่วไปของข้าราชการ ได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มข้าราชการ และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

สำหรับเกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินความพึงพอใจและปัจจัยอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินนั้น จะใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นเกณฑ์พิจารณา โดยแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 3 ระดับ มีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูง} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{4 - 1}{3} = 1$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถกำหนดระดับความพึงพอใจได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.00 เท่ากับความพึงพอใจหรือปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน
ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.01-3.00 เท่ากับความพึงพอใจหรือปัจจัยแวดล้อมในการทำงานใน
ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.01-4.00 เท่ากับความพึงพอใจหรือปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน
ในระดับสูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้" ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 460 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมุติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	281	61.09
หญิง	179	38.91
อายุ		
18-30 ปี	52	11.30
31-40 ปี	184	40.00
41-50 ปี	161	35.00
50 ปีขึ้นไป	63	13.70
สถานภาพสมรส		
โสด	78	16.96
สมรส	371	80.65
อื่น ๆ	11	2.39

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ม.ศ.3 - ม.ศ. 5 หรือเทียบเท่า	50	10.87
ปวช.-ปวส. หรือเทียบเท่า	232	50.43
ปริญญาตรี	166	36.09
สูงกว่าปริญญาตรี	12	2.61

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.09 เป็นเพศชาย ร้อยละ 38.91 เป็นเพศหญิง โดยร้อยละ 40 เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 35 มีอายุ ระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 13.7 มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 11.3 มีอายุระหว่าง 18-30 ปี และ พบว่า ร้อยละ 80.65 เป็นผู้สมรสแล้ว ร้อยละ 16.96 เป็นโสด เป็นหม้าย หรือ หย่าร้าง ร้อยละ 2.39 สำหรับระดับการศึกษา พบว่า ร้อยละ 50.43 สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. - ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 36.09 สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 10.87 สำเร็จการศึกษาระดับ ม.ศ. 3 - ม.ศ. 5 หรือเทียบเท่า ร้อยละ 2.61 สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.2 ลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	43	9.35
6-10 ปี	93	20.22
11-20 ปี	164	35.65
21 ปีขึ้นไป	160	34.78
ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 1-3	62	13.48
ระดับ 4-6	309	67.17
ระดับ 7 ขึ้นไป	89	19.35

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายงาน		
สายงานที่ดิน	273	59.35
สายงานรังวัด	111	24.13
สายงานการเงิน	42	9.13
สายงานอื่น ๆ	34	7.39
ช่วงเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	127	27.61
10,001-15,000 บาท	188	40.87
15,001-20,000 บาท	75	16.30
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	70	15.22
ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน		
อำเภอเดียวกันกับที่พักอาศัย	89	19.35
คนละอำเภอกับที่พักอาศัย	162	35.22
คนละจังหวัดกับที่พักอาศัย	209	45.43

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 35.65 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 34.78 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 20.22 มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 9.35 มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี โดยร้อยละ 67.17 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 4-6 ร้อยละ 19.35 ดำรงตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป ร้อยละ 13.48 ดำรงตำแหน่งระดับ 1-3 และ ร้อยละ 59.35 ดำรงตำแหน่งอยู่ในสายงานที่ดิน ร้อยละ 24.13 อยู่ในสายงานรังวัด ร้อยละ 9.13 อยู่ในสายงานการเงิน ร้อยละ 7.39 อยู่ในสายงาน อื่นๆ โดยร้อยละ 40.87 เป็นผู้ที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 27.61 มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 16.30 มีเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 15.22 มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 ขึ้นไป และพบว่าร้อยละ 45.43 มีสถานที่ทำงานอยู่คนละจังหวัดกับที่พักอาศัย ร้อยละ 35.22 อยู่คนละอำเภอกับที่พักอาศัย และร้อยละ 19.35 มีสถานที่ทำงานอยู่อำเภอเดียวกับที่พักอาศัย

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ในแต่ละด้านจะมีข้อคำถามที่ใช้ในการประเมิน โดยแต่ละข้อคำถามจะมีระดับคะแนนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 คือ ระดับต่ำถึง 4 คือ ระดับความพึงพอใจสูง ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 – 4.9

ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน โดยสอบถามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำนวน 4 ข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.28	0.68	สูง
2. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถ	3.18	0.63	สูง
3. ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติมีเกียรติและศักดิ์ศรีกว่า งานอื่น	3.23	0.78	สูง
4. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมต่อ การปฏิบัติงาน	3.20	0.70	สูง
รวม	3.23	0.43	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งวิเคราะห์โดยรวมจากคำถาม 4 ข้อ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 แต่เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจกับการได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.28 รองลงมาคือเห็นว่า งานที่ปฏิบัติอยู่มีเกียรติและศักดิ์ศรีกว่างานอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.23 และงานที่ท่านมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.18

ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินโดยสอบถาม
ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 7 ข้อปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีและเต็มใจรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของท่าน	3.24	0.63	สูง
6. ท่านสามารถปรึกษาหารือ หรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.36	0.59	สูง
7. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานของท่านได้สอนแนะนำงานและอธิบายให้ทราบถึงกฎระเบียบใหม่	3.21	0.61	สูง
8. ผู้บังคับบัญชา ยกย่องท่านต่อหน้าผู้ร่วมงาน หรือผู้อื่น เมื่อท่านทำงานสำเร็จด้วยความตรากตรำ เหน็ดเหนื่อย	2.92	0.66	ปานกลาง
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนมีเหตุผล ไม่ใช้อารมณ์ในการทำงาน	3.23	0.67	สูง
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบหรือ การโยกย้ายไม่ใช้ระบบเล่นพรรคเล่นพวก	3.10	0.63	สูง
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้ทุกคนทำอย่างเสมอภาค	3.04	0.66	สูง
รวม	3.16	0.51	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง
บังคับบัญชา จึงวิเคราะห์โดยรวมจากคำถาม 7 ข้อ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 แต่เมื่อ
วิเคราะห์รายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจกับการที่สามารถปรึกษาหารือ หรือขอคำแนะนำ
ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.36 รองลงมา คือ การที่ผู้บังคับบัญชา
ยินดีและเต็มใจรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ย 3.24 และการที่ผู้บังคับบัญชายกย่อง
ต่อหน้าผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นเมื่อทำงานสำเร็จด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.92

ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินโดยสอบถาม
ด้านนโยบายและการบริหาร จำนวน 5 ข้อปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
12. นโยบายของกรมที่ดิน ที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชน ด้วยความสะดวก รวดเร็ว ยุติธรรม เสมอภาค มีความเหมาะสม	3.27	0.58	สูง
13. กฎระเบียบต่าง ๆ ของกรมที่ดินมีความเหมาะสมและ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	2.88	0.63	ปานกลาง
14. นโยบายกรมที่ดินที่เกี่ยวกับการสอบ การโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการมีความเหมาะสม ยุติธรรม	2.59	0.78	ปานกลาง
15. นโยบายของกรมที่ดินและแนวทางในการปฏิบัติงาน ของกรมที่ดินมีความชัดเจนและท่านสามารถนำไปปฏิบัติ ให้เหมาะสมได้	2.93	0.58	ปานกลาง
16. นโยบายการดำเนินการทางวินัยต่าง ๆ ของกรมที่ดิน มีความเหมาะสมและยุติธรรม	2.87	0.53	ปานกลาง
รวม	2.90	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย
และทางบริหาร ซึ่งวิเคราะห์โดยรวมจากคำถาม 5 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.90 แต่เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจกับนโยบายของกรมที่ดินที่เกี่ยวกับ
การให้บริการประชาชน ด้วยความสะดวก รวดเร็ว ยุติธรรม เสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.27
รองลงมา คือ นโยบายของกรมที่ดินและแนวทางในการปฏิบัติงานของกรมที่ดินมีความชัดเจนและ
สามารถนำไปปฏิบัติให้เหมาะสมได้ มีค่าเฉลี่ย 2.93 และ นโยบายของกรมที่ดินที่เกี่ยวกับการสอบ
การโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.59

ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินโดยสอบถามด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ความมั่นคงและความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับ
17. งานของกรมที่ดินมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่างานราชการ ในกรมอื่น	2.66	0.69	ปานกลาง
18. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	3.44	0.72	สูง
19. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่ผ่านมากของกรมที่ดินเป็นไปด้วยความยุติธรรม	2.68	0.68	ปานกลาง
20. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานถือความรู้ ความสามารถและผลการ ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ	2.88	0.70	ปานกลาง
21. กรมที่ดินให้การสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการทุกระดับ อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เช่นการฝึกอบรมการสัมมนา การศึกษาต่อ ฯลฯ	2.78	0.69	ปานกลาง
รวม	2.88	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ซึ่งวิเคราะห์โดยรวมจากคำถาม 5 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 แต่เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.44 รองลงมา คือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ถือความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 2.88 และงานของกรมที่ดินมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่างานของกรมอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.66

ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน โดยสอบถาม
ด้านด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 3 ข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
22. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและ ความรับผิดชอบ	2.54	0.80	ปานกลาง
23. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีความเหมาะสม	2.57	0.77	ปานกลาง
24. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ประจำเดือน	2.38	0.70	ปานกลาง
รวม	2.49	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน
และสวัสดิการ ซึ่งวิเคราะห์โดยรวมจากคำถาม 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49
สำหรับการวิเคราะห์รายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด 2.57 รองลงมา คือ อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ
มีค่าเฉลี่ย 2.54 และอัตราเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.38

ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน โดยสอบถาม
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน จำนวน 4 ข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
25. สถานที่ทำงานของท่านไม่คับแคบแออัด	2.88	0.79	ปานกลาง
26. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม	2.96	0.74	ปานกลาง
27. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทของอากาศ มีความเหมาะสม	2.20	0.76	ปานกลาง
28. ปริมาณสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเช่น วัสดุ ครุภัณฑ์ ต่าง ๆ โทรศัพท์ โทรสาร – ยานพาหนะ มีเพียงพอ			
รวม	2.69	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ซึ่งวิเคราะห์โดยรวมจากคำถาม 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 แต่เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับสภาพสถานที่ทำงานที่มีความเป็นระเบียบ สวยงาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.96 รองลงมา คือ สถานที่ทำงานไม่คับแคบแออัด มีค่าเฉลี่ย 2.88 และปริมาณสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.20

ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน โดยสอบถาม
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
29. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดีก่อให้เกิด ความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.15	0.52	สูง
30. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ล้วนแต่เป็นผู้รับผิดชอบ ต่อหน่วยงานทั้งสิ้น	3.00	0.58	สูง
31. ท่านยินดีให้ความร่วมมือช่วยเหลือใน การปฏิบัติงาน แทนเพื่อนร่วมงานในกรณีเพื่อนร่วมงานไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้	3.31	0.48	สูง
32. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ด้วยดี	3.13	0.50	สูง
รวม	3.15	0.42	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งวิเคราะห์โดยรวมจากคำถาม 4 ข้อ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.15 แต่เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับการยินดีให้ความร่วมมือช่วยเหลือ
ในการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน ในกรณีเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
3.31 รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นไปด้วยดีก่อให้เกิดความสะดวกในการ
ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.15 และ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ล้วนแต่เป็นผู้รับผิดชอบต่อหน่วยงานทั้งสิ้น
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.00

ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน โดยรวมทุกด้าน
ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
โดยรวมทุกด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.23	0.43	สูง
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.16	0.51	สูง
3. นโยบายและการบริหาร	2.90	0.46	ปานกลาง
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.88	0.47	ปานกลาง
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.49	0.64	ปานกลาง
6. สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	2.69	0.57	ปานกลาง
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.15	0.42	สูง
รวม	2.93	0.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน
อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน อยู่ในระดับสูง และพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย
และการบริหาร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานและด้านเงินเดือน
และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ โดยรวมทุกด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.23	0.43
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.16	0.51
3. นโยบายและบริหาร	2.90	0.46
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.88	0.47
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.49	0.64
6. สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	2.69	0.57
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.15	0.42
รวม	2.93	0.32

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านได้ค่าเฉลี่ย 2.93 ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.28	0.42	3.14	0.44	3.365	0.007**
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.22	0.42	3.06	0.61	2.975	0.003**
3. นโยบายและการบริหาร	2.90	0.46	2.92	0.45	-0.468	0.640
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.91	0.47	2.84	0.46	1.646	0.100
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.47	0.63	2.53	0.64	-0.910	0.363
6. สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	2.72	0.54	2.65	0.61	1.343	0.180
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.16	0.41	3.13	0.43	0.805	0.421
รวม	2.95	0.30	2.89	0.35	1.877	0.061

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์รวมทั้ง 7 ด้าน พบว่า ไม่มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการทางกรมที่ดินในภาคใต้
ที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่จากการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	18-30ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.16	0.47	3.27	0.43	3.25	0.45	3.11	0.33	2.665	0.047*
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.07	0.54	3.08	0.53	3.26	0.50	3.19	0.43	4.295	0.005**
3. นโยบายและการบริหาร	2.84	0.40	2.89	0.47	2.94	0.48	2.89	0.42	0.778	0.507
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.88	0.47	2.87	0.49	2.91	0.45	2.86	0.42	0.336	0.799
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.43	0.60	2.38	0.62	2.64	0.65	2.49	0.60	5.069	0.002**
6. สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	2.53	0.50	2.66	0.56	2.82	0.60	2.61	0.53	4.653	0.003**
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.04	0.31	3.12	0.41	3.32	0.44	3.10	0.43	4.077	0.007**
รวม	2.85	0.30	2.89	0.32	3.01	0.31	2.89	0.28	5.457	0.001**

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามอายุ โดยวิเคราะห์รวมทั้ง 7 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่จากการวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้าน นโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

กลุ่ม	\bar{X}	18 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		2.85	2.89	3.01	2.89
18 - 30 ปี	2.85	-	0.04	0.15*	0.04
31 - 40 ปี	2.89	0.0*	-	0.11*	0.00
41 - 50 ปี	3.01	0.15*	0.11*	-	0.11
51 ปีขึ้นไป	2.89	0.14	0.00	0.11	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่าข้าราชการกลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากกลุ่มที่มีอายุ 18 – 30 ปี และ กลุ่มที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 18 – 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 31 – 40 ปี แต่ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		อื่นๆ		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.17	0.42	3.25	0.43	2.82	0.37	6.393	0.002**
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.00	0.59	3.19	0.49	3.16	0.46	4.510	0.011*
3. นโยบายและการบริหาร	2.82	0.42	2.93	0.46	2.71	0.58	2.935	0.054
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.85	0.51	2.89	0.46	2.80	0.35	0.524	0.592
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.41	0.62	2.51	0.64	2.45	0.58	0.721	0.487
6. สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	2.56	0.50	2.72	0.57	2.73	0.77	2.659	0.071
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.09	0.35	3.16	0.43	3.11	0.26	1.009	0.365
รวม	2.84	0.32	2.95	0.31	2.83	0.32	4.448	0.012*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิเคราะห์รวมทั้ง 7 ด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่จากการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส

กลุ่ม	\bar{X}	โสด	สมรส	อื่นๆ
		2.84	2.95	2.83
โสด	2.84	-	0.11*	0.01
สมรส	2.95	0.11*	-	0.12
อื่นๆ	2.83	0.01	0.12	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่าข้าราชการกลุ่มสมรสแล้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากกลุ่มข้าราชการที่เป็นโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่สมรสแล้ว สูงกว่ากลุ่มที่เป็นโสด แต่ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มอื่นๆ

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ม.ศ.3-ม.ศ.5		ปวช.-ปวส.		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F	Sig.
	หรือเทียบเท่า		หรือเทียบเท่า							
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.17	0.36	3.27	0.43	3.17	0.45	3.33	0.39	2.226	0.084
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.25	0.43	3.12	0.49	3.18	0.54	3.24	0.72	1.144	0.331
3. นโยบายและการบริหาร	2.99	0.45	2.94	0.44	2.84	0.47	2.83	0.64	2.158	0.092
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.88	0.42	2.94	0.44	2.80	0.50	3.03	0.52	3.129	0.026*
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.49	0.68	2.48	0.61	2.51	0.65	2.53	0.77	0.100	0.960
6. สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	2.61	0.63	2.74	0.54	2.66	0.59	2.60	0.55	1.201	0.309
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.10	0.44	3.13	0.41	3.17	0.42	3.35	0.48	1.457	0.226
รวม	2.92	0.29	2.94	0.30	2.90	0.34	2.99	0.40	0.676	0.567

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกระดับการศึกษา โดยวิเคราะห์รวมทั้ง 7 ด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่จากการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี		6-10 ปี		11-20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.16	0.42	3.17	0.48	3.29	0.47	3.22	0.35	1.895	0.130
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.08	0.51	3.08	0.56	3.16	0.52	3.22	0.47	1.948	0.121
3. นโยบายและการบริหาร	2.91	0.36	2.85	0.49	2.94	0.44	2.90	0.48	0.903	0.439
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.99	0.28	2.86	0.53	2.88	0.48	2.88	0.45	0.799	0.495
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.42	0.66	2.36	0.55	2.45	0.63	2.63	0.66	4.124	0.007**
6. สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	2.61	0.47	2.62	0.53	2.76	0.58	2.69	0.60	1.664	0.174
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.07	0.29	3.12	0.42	3.13	0.42	3.19	0.44	1.373	0.250
รวม	2.89	0.24	2.87	0.33	2.94	0.31	2.96	0.33	2.145	0.094

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์รวมทั้ง 7 ด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่จากการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับ 1-3		ระดับ 4-6		ระดับ 7 ขึ้นไป		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.20	0.47	3.24	0.44	3.21	0.39	0.276	0.759
2. การปกครองบังคับบัญชา	2.88	0.46	3.19	0.53	3.22	0.40	10.709	0.000**
3. นโยบายและการบริหาร	2.90	0.41	2.93	0.46	2.83	0.49	1.389	0.250
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.97	0.45	2.87	0.47	2.88	0.45	1.173	0.311
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.25	0.54	2.48	0.63	2.69	0.65	9.100	0.000**
6. สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	2.60	0.49	2.70	0.60	2.71	0.51	0.860	0.424
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.03	0.22	3.15	0.45	3.21	0.39	3.680	0.026*
รวม	2.83	0.31	2.94	0.32	2.97	0.31	3.479	0.032*

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยวิเคราะห์รวมทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่จากการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

กลุ่ม	\bar{X}	ระดับ 1 - 3	ระดับ 4 - 6	ระดับ 7 ขึ้นไป
		2.83	2.94	2.97
ระดับ 1 - 3	2.83	-	0.1	0.13*
ระดับ 4 - 6	2.94	0.1	-	0.02
ระดับ 7 ขึ้นไป	2.97	0.13*	0.02	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าข้าราชการกลุ่มระดับ 7 ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากข้าราชการกลุ่มระดับ 1 - 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของกลุ่มระดับ 7 สูงกว่ากลุ่มระดับ 1-3 แต่ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามสายงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สายงาน ที่ดิน		สายงาน รางวัล		สายงาน การเงิน		สายงาน อื่นๆ		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.18	0.41	3.34	0.48	3.31	0.37	3.10	0.49	4.735	0.003**
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.18	0.53	3.14	0.43	3.10	0.43	3.10	0.63	0.543	0.653
3. นโยบายและการบริหาร	2.89	0.47	2.89	0.48	2.99	0.30	2.94	0.49	0.631	0.595
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.86	0.47	2.95	0.44	2.96	0.40	2.75	0.58	2.352	0.072
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.53	0.65	2.35	0.57	2.52	0.61	2.60	0.71	2.505	0.059
6. สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	2.74	0.57	2.63	0.53	2.71	0.48	2.49	0.71	2.570	0.054
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.19	0.43	3.05	0.39	3.16	0.38	3.11	0.39	2.849	0.037*
รวม	2.94	0.32	2.91	0.28	2.97	0.26	2.87	0.43	0.852	0.466

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามสายงาน โดยวิเคราะห์รวมทั้ง 7 ด้าน พบว่า ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่จากการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามช่วงเงินเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,001- 15,000บาท		15,001 – 20,000 บาท		ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.16	0.45	3.28	0.44	3.21	0.42	3.23		
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.08	0.52	3.17	0.54	.17	0.49	3.24	0.41	1.569	0.196
3. นโยบายและการบริหาร	2.87	0.44	2.97	0.45	2.89	0.47	2.83	0.48	2.135	0.095
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.87	0.48	2.91	0.47	2.82	0.47	2.91	0.43	0.712	0.540
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.34	0.60	2.46	0.64	2.58	0.64	2.75	0.60	7.097	0.000**
6. สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	2.57	0.52	2.73	0.60	2.82	0.59	2.69	0.50	3.538	0.015*
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.09	0.37	3.15	0.45	3.14	0.42	3.25	0.39	2.242	0.083
รวม	2.85	0.31	2.95	0.33	2.95	0.33	2.98	0.28	3.478	0.016*

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามช่วงเงินเดือน โดยวิเคราะห์รวมทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีช่วงเงินเดือนต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่จากการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ เป็นรายคู่ จำแนกตามช่วงเงินเดือน

กลุ่ม	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	ตั้งแต่
		10,000 บาท	15,000บาท	20,000บาท	20,001บาท ขึ้นไป
		2.85	2.95	2.95	2.95
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.85	-	0.09	0.09	0.13*
10,001 – 15,000 บาท	2.95	0.09	-	-	0.03
15,001 – 20,000 บาท	2.95	0.09	-	-	0.03
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	2.98	0.13*	0.03	0.03	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าข้าราชการกลุ่มที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากกลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป สูงกว่ากลุ่มเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท แต่ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อำเภอเดียวกับ		คนละอำเภอ		คนละจังหวัด		F	Sig.
	ที่พักอาศัย		กับที่พักอาศัย		กับที่พักอาศัย			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.18	0.48	3.30	0.38	3.19	0.44	3.440	0.033*
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.11	0.66	3.20	0.49	3.14	0.45	1.130	0.333
3. นโยบายและการบริหาร	2.90	0.50	2.92	0.44	2.90	0.45	0.093	0.911
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.81	0.46	2.89	0.49	2.91	0.45	1.593	0.204
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.61	0.70	2.50	0.64	2.44	0.60	2.488	0.84
6. สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	2.73	0.69	2.68	0.56	2.68	0.52	0.246	0.782
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.19	0.50	3.18	0.41	3.10	0.38	2.273	0.104
รวม	2.93	0.41	2.95	0.31	2.91	0.28	0.839	0.433

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์รวมทั้ง 7 ด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่จากการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ
1. ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง	\bar{X} , S.D.	ปฏิเสธ
2. ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	t-Test	ปฏิเสธ
3. ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	F-Test	ยอมรับ
4. ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	F-Test	ยอมรับ
5. ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	F-Test	ปฏิเสธ
6. ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	F-Test	ปฏิเสธ
7. ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	F-Test	ยอมรับ
8. ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	F-Test	ปฏิเสธ
9. ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีช่วงเงินเดือนต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	F-Test	ยอมรับ
10. ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	F-Test	ปฏิเสธ

จากตารางที่ 4.25 การทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐานเรื่อง ชำราชการ
กรรมที่ดินในภาคใต้ที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ชำราชการกรรมที่ดิน
ในภาคใต้ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ชำราชการ
กรรมที่ดินในภาคใต้ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
และชำราชการกรรมที่ดินในภาคใต้ที่มีช่วงเงินเดือนต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ที่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน โดยศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมที่ดินภาคใต้ รวม 5 จังหวัด คือ นครศรีธรรมราช พัทลุง ตรัง กระบี่ และ พังงา เพื่อวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา) และด้านลักษณะงาน (ระดับตำแหน่ง สายงานที่ปฏิบัติ ช่วงของเงินเดือน ระยะเวลาการรับราชการ ลักษณะที่ตั้งของสถานที่ทำงาน) ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติของข้าราชการกรมที่ดิน ทั้งนี้เพื่อเสนอแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อกรมที่ดิน

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 460 คน มีดังนี้

1.1.1 เพศ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 61.09 และเพศหญิงจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 38.91

1.1.2 อายุ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 35 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 ส่วนข้าราชการที่มีอายุ 18-30 ปี มีน้อยที่สุดจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30

1.1.3 สถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีจำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 80.65 รองลงมาเป็นโสดจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 16.96 และอื่น ๆ เช่น หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.39

1.1.4 ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 50.43 รองลงมาคือปริญญาตรีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 36.09 และ ม.ศ. 3 -ม.ศ.5 หรือเทียบเท่า จำนวน 50 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.87 ส่วนข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.61

1.2 ด้านลักษณะงาน

ลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

1.2.1 **ระยะเวลาปฏิบัติงาน** พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 35.65 รองลงมา 21 ปีขึ้นไปจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78 และระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 20.22 ส่วนข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีน้อยที่สุดจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35

1.2.2 **ระดับตำแหน่ง** พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ระดับ 4-6 จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 67.17 รองลงมาคือระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 19.35 และตำแหน่งระดับ 1-3 มีน้อยสุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 13.48

1.2.3 **สายงาน** พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในสายงานที่ดิน จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 59.35 รองลงมาเป็นสายงานรังวัดจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 24.13 สายงานการเงินจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 9.13 และสายงานอื่น ๆ มีน้อยที่สุดจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 7.39

1.2.4 **ช่วงเงินเดือน** พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีช่วงเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 40.87 รองลงมาคือต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 27.61 ช่วงเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 และเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทมากขึ้นไป มีน้อยที่สุดจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 15.22

1.2.5 **ลักษณะที่ตั้งของสถานที่ทำงาน** พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีสถานที่ทำงานอยู่คนละจังหวัดกับที่พักอาศัย จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 45.43 รองลงมาอยู่คนละอำเภอกับที่พักอาศัยจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 35.22 และมีสถานที่ทำงานอยู่อำเภอเดียวกับที่พักอาศัยมีน้อยสุดจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 19.35

1.3 ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการกรมที่ดินที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.93 โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยว่าในแต่ละด้านดังนี้

1.3.1 **ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

1.3.2 **ด้านการปกครองบังคับบัญชา** มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

1.3.3 ด้านนโยบายและการบริหาร มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.90

1.3.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88

1.3.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49

1.3.6 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69

1.3.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 10 สมมติฐาน ผลการทดสอบ ปรากฏดังนี้ สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่دينในภาคใต้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการที่دينในภาคใต้ที่มีเพศต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการที่دينในภาคใต้ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความพึงพอใจในทางปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีการระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีการระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 9 ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีช่วงเงินเดือนต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีช่วงเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 10 ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่สถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินครั้งนี้ มีข้อสังเกตที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 อายุของข้าราชการที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.01 รองลงมาคือข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และอายุระหว่าง 18-30 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.89 และ 2.85 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิญาสุนทรธรรารวงศ์ (2541) ที่ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการทางพิเศษ

แห่งประเทศไทย พบว่าอายุของพนักงานที่ต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมคิด หรรษานิมิตรกุล (2541) ที่ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า อายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะผู้ที่มีอายุมากขึ้น สามารถทำความเข้าใจในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งการเผชิญปัญหาต่างๆ ที่ผ่านมา จะสร้างสมความมั่นใจ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกอย่างหนึ่ง ผู้มีอายุมากมักจะมีความพร้อมเกือบทุกด้านในการทำงาน ดังนั้นจึงมีความพึงพอใจสูงตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Need Theory) ของ Maslow

สำหรับกลุ่มข้าราชการ ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 2.89 ซึ่งต่ำกว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี น่าจะเป็นเพราะข้าราชการกลุ่มนี้เริ่มมีอายุมากขึ้น อาจมีความอ่อนล้าในการทำงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มนี้ลดต่ำลง

2.2 สถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ข้าราชการที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 2.93 รองลงมาคือข้าราชการที่เป็นโสด มีค่าเฉลี่ย 2.84 สำหรับข้าราชการที่เป็นม่าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 2.83 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนา ผ่องแผ้ว (2542) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาภาคเหนือ 12 สาขา พบว่า สถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยพนักงานที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะผู้ที่สมรสแล้วมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนที่เป็นสิ่งจูงใจกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจการทำงาน เป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยกระตุ้นอย่างหนึ่ง ผู้สมรสแล้วต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกของครอบครัวจึงเป็นสิ่งจูงใจกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่คนโสดจะรู้สึกไม่ค่อยมั่นคง ขาดจุดมุ่งหมายที่แน่นอน มีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

2.3 ระดับตำแหน่งต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่าข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 2.97 รองลงมาเป็นข้าราชการระดับ 4-6 มีค่าเฉลี่ย 2.94 สำหรับข้าราชการระดับ 1-3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 2.83 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรวิร์ ศรีเพ็ญ (2541) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับสูงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าตำแหน่งระดับต่ำ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวคนธ์ เจษฎารัตน์ (2541) ที่ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสตรี สังกัด ทัศนสถานหญิงและทัศนสถานบำบัดพิเศษหญิง กรมราชทัณฑ์ พบว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าตำแหน่งระดับต่ำ ที่เป็นเช่นนั้นน่าจะเป็นเพราะข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับสูง ถือว่าเป็นผู้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานถือเป็นปัจจัยกระตุ้นอย่างหนึ่ง ข้าราชการที่มีตำแหน่งสูงถือว่าเป็นผู้ที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ช่วงเงินเดือนต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่าข้าราชการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 2.89 รองลงมาเป็นข้าราชการที่มีเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท และข้าราชการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.95 เท่ากัน สำหรับข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ นรวิร์ ศรีเพ็ญ (2541) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนา ผ่องแผ้ว (2541) ที่ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในสาขาภาคเหนือ 12 สาขา พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำ ซึ่งเป็นไปตามความเห็นของนักวิชาการหลายท่าน ที่ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนั้นเพราะเงินเดือนเป็นความจำเป็นพื้นฐานของข้าราชการในการดำรงชีพ

ข้าราชการต้องการเงินเดือนสูงเพื่อที่จะนำเงินไปดำรงชีวิตที่สุขสบาย ข้าราชการที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำ

3. ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของกรมที่ดิน และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.93 แต่ถ้ามองรายละเอียดแต่ละด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความพึงพอใจสูงมีอยู่ 3 ด้านและด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลางมีอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า และด้านนโยบายและการบริหาร จึงขอเสนอแนะต่อกรมที่ดิน ดังนี้

3.1.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจุบันเงินเดือนของข้าราชการกรมที่ดินใช้บัญชีเงินเดือนเดียวกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป ซึ่งเป็นที่ทราบดีแล้วว่า อยู่ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับเงินเดือนของภาคเอกชน การจะปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น กรมที่ดินคงไม่สามารถดำเนินการได้เอง ต้องขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลและงบประมาณของประเทศด้วย แต่ในส่วนของสวัสดิการ กรมที่ดินสามารถดำเนินการได้ จึงขอเสนอแนะให้กรมที่ดินปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยให้กรมที่ดินทำความเข้าใจกับกระทรวงการคลัง ขอนำเงินมัดจำรังวัดซึ่งเป็นเงินนอกงบประมาณไปฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์ แทนที่จะเก็บไว้ที่คลังเช่นในปัจจุบัน เพื่อจะได้มีดอกผลนำมาจัดเป็นสวัสดิการให้แก่ข้าราชการกรมที่ดิน จะทำให้กรมที่ดินมีเงินที่ได้จากดอกผลของเงินฝากค่ามัดจำรังวัด มาจัดเป็นสวัสดิการให้แก่ข้าราชการได้เป็นจำนวนมาก จะทำให้สวัสดิการของข้าราชการดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อันจะส่งผลให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการด้วย

3.1.2 ด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน กรมที่ดินควรปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น โดยเฉพาะวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ ที่ใช้ในสำนักงาน มักจะมีไม่เพียงพอ ส่วนใหญ่ข้าราชการจะจัดซื้อด้วยเงินส่วนตัว หรือขอบริจาคจากภาคเอกชน นอกจากนี้แล้ว สภาพแวดล้อมในการทำงานเช่น สถานที่ทำงานมักจะมีอุณหภูมิไม่เหมาะสม เพราะยังมีสำนักงานที่ดินอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่มีการติดตั้งระบบปรับอากาศ เนื่องจากไม่มีงบประมาณ กรมที่ดินควรขอตั้งงบประมาณด้านนี้ไว้เพื่อปรับปรุงด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในการของบประมาณเพื่อดำเนินการ หากกรมที่ดินไม่สามารถของบประมาณ จากสำนักงบประมาณได้ กรมที่ดินควรทำความเข้าใจกับกระทรวง

มหาดไทย เพื่อให้องค์การปกครองท้องถิ่นต่างๆ เช่น อบต. เทศบาล สามารถตั้งงบประมาณอุดหนุนสำนักงานที่ดินในเขตท้องที่ขององค์การปกครองท้องถิ่นได้ ในฐานะที่สำนักงานที่ดินเป็นหน่วยงานที่จัดเก็บค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ส่งเป็นรายได้ขององค์การปกครองท้องถิ่น

3.1.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า กรมที่ดินควรหาวิธีการที่จะให้

ข้าราชการของกรมที่ดิน มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่การงาน เทียบเท่ากับข้าราชการของหน่วยราชการอื่น ปัจจุบัน ข้าราชการกรมที่ดินที่มีวุฒิมหาบัณฑิตกว่าปริญญาตรีหากไม่สามารถสอบเลื่อนตำแหน่งได้ หรือถึงแม้จะสอบเลื่อนตำแหน่งได้ แต่ถ้าไม่มีตำแหน่งว่างที่จะบรรจุแต่งตั้ง จะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้เพียงระดับ 6 เท่านั้น สำหรับข้าราชการที่มีวุฒิมหาบัณฑิตหรือสูงกว่า ส่วนใหญ่จะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้เพียงระดับ 7 เท่านั้น กรมที่ดินจึงควรหาวิธีการที่จะให้ข้าราชการกรมที่ดินมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

3.1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจุบันกรมที่ดินกำหนดหลักเกณฑ์

เกี่ยวกับการสอบเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ไว้แล้ว แต่หลักเกณฑ์เหล่านี้มักจะมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ เมื่อมีการเปลี่ยนตัวผู้บริหารระดับสูงของกรมที่ดิน ทำให้หลักเกณฑ์เหล่านี้ต้องเปลี่ยนแปลงบ่อย เป็นเหตุให้ข้าราชการกรมที่ดินมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์เพื่อประโยชน์ของพวกเขา กรมที่ดินจึงควรกำหนดระยะเวลาในการใช้หลักเกณฑ์เหล่านี้ไว้ให้ชัดเจน และภายในกำหนด ระยะเวลาที่ยังใช้หลักเกณฑ์เหล่านี้อยู่ หากมีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารระดับสูงก็ไม่ควรเปลี่ยนหลักเกณฑ์ใหม่

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินยังไม่พบผู้ใดทำการวิจัยมาก่อน ผู้วิจัยจึงใคร่ขอเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำการวิจัยเรื่องนี้ ในครั้งต่อไปดังนี้

3.2.1 ควรทำการวิจัย เรื่องนี้กับข้าราชการกรมที่ดินทั้งหมด ทั้งข้าราชการส่วนกลาง และข้าราชการส่วนภูมิภาคทุกภาค เพื่อจะได้ทราบระดับความพึงพอใจของข้าราชการกรมที่ดินทั้งหมด เพื่อกรมที่ดินจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3.2.2 หากจะทำการวิจัยเรื่องนี้เฉพาะกับข้าราชการกรมที่ดินในภาคใดอีก ควรทำวิจัยกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดชายแดน ภาคใต้ คือ จังหวัด ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เพื่อจะได้ทราบระดับความพึงพอใจของข้าราชการกรมที่ดินที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดเหล่านี้ เนื่องจากจังหวัดเหล่านี้เป็นพื้นที่พิเศษ มีประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม มีขนบธรรมเนียมประเพณีแตกต่างกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคใต้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม *หลักการบริหาร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ผดุงวิทยา
2516
- เกศินี หงสนันท์ *การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย* กรุงเทพมหานคร คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2518
- กิติมา ปรีดีดิถก *ทฤษฎีการบริหารองค์กร* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2524
- กนกวรรณ แสงหาญ "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ศึกษา
เฉพาะกรณี สาขาในภาค 1" วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต
คณะพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ 2538
- เกรียงไกร เจริญพานิช "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์"
วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2541
- จงกลณี เกตุแก้ว "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า"
วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2537
- จารึก อ้นอารี "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ"
วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2543
- ชลิต พูลศิลป์ "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2527
- ชูเสถียร ศรศรี "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในส่วนภูมิภาค สังกัด
กองกำกับการ 2 กองตำรวจสันติบาล 1" วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร
มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2539

- ชมานันท์ เพ็ชรปรี "ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและ
บรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2541
- ธงชัย สันติวงศ์ *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ 2537
- ธีรพงษ์ วงศ์ชาติ "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี
จังหวัดอุบลราชธานี" วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต
คณะพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ 2540
- ธวัชชัย นาคสุวรรณ "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง"
วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม
สถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ 2535
- ธรรมบุญ มั่นคง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร
ภาค 7" วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2541
- นิติภูมิ นวรัตน์ 2534 "ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าราชการของสารวัตรสืบสวนสอบสวน
สถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี" วิทยานิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2534
- บัญญัติ ชลาภิรมย์ "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2533
- เปล่งศรี อิงคินันท์ "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย"
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2526
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สหมิตร
ออฟเซต 2535
- ปทุม เมตนะนันท์ "ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี
กลุ่มบริษัทสุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร" ภาคนิพนธ์ปริญญา
สังคมศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก) 2536
- ปภาวดี ดุลยจินดา *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* กรุงเทพมหานคร สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2536

- ปรีดา โภทสุวรรณ "ความพึงพอใจในงานของผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เชียงใหม่" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ 2540
- ประพันธ์ กิติรส "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงาน ประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดเชียงราย" วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2540
- เผด็จ เกาะสมบัติ "ความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีนักวิชาการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร" สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2529
- พิศิษฐ์ มณีไชย "องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนการศึกษา เทศบาล" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2527
- พงษ์ศักดิ์ สุमितนันท "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน จังหวัดลพบุรี" วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2539
- พีระศักดิ์ กิติศรีวรพันธุ์ "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง" สถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี" วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2541
- มยุรี รัชชีสมบัติ "พฤติกรรมของผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน ศึกษากรณีการปิโตรเลียม แห่งประเทศไทย" สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2530
- ยงยุทธ ภัคดีมงคล "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียน ตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม" วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2540
- รังสฤษฏ์ จิตดี "เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานตามลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของ ผู้ช่วยนายทะเบียน ตำบลอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์" วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2536

- รัตนา ผ่องแผ้ว "ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในสาขาเขตภาคเหนือ 6" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ 2542
- วิทยา ปิ่นทอง "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ศึกษาเฉพาะกรณี กองบัญชาสหประชาชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ" สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2529
- วรรณภา ณ สงขลา "บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ" สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2530
- วรางคณา ทิมวัฒนา "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแอร์โฮสเตสในบริษัทการบินไทย จำกัด กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีสังคม 2537
- วีรศิษฐ์ แนวดี "ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสุรินทร์" วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2539
- สุชาดา นิภานันท์ "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกรมการฝึกหัดครู" สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2526
- สมเจตน์ ชื่นปรีชา "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากร สายบริการวิชาการและสายธุรการ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง" วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2534
- เสาวรภย์ เรืองเทพ "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายธุรการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง" วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2537
- สมคิด พยุงวัฒนา "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การโทรศัพท์ ศึกษาเฉพาะกรณีเขตโทรศัพท์นครหลวงที่ 4.2" วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2540

- เสนาะ ตีเขารวี *การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ 2534*
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ *การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2542*
- เสาวคนธ์ เจษฎารัตน์ "ความพึงพอใจในงานของข้าราชการสตรี สังกัดทัศนสถานหญิง
และทัศนสถานบำบัดพิเศษหญิง" *วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร
มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2541*
- อภิญา สุนทรธรรารวงศ์ "ความพึงพอใจในงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย"
*วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2540*
- เอก น้ำเพชร "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่" *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2540*
- อาจินต์ สุรกิจต์ "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
มหาดไทย" *วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2538*
- Applewhite P.B. *Organization Behavior*. Englewood Clifs: Prentice-Hall, 1965.
- Blum, Milton L. and Naylor, James C. *Industrail Psychology*. New York: Haper and Row
Publisher, 1968.
- Bernard Chester I. *The Fuctions of the Executive*. Cambridge Mass: Harvars University
Press, 1968.
- Burack, Elmer H., and Robert D. Smith. *Personnel Management : A Human Resource
System Approach*. New York: West, 1977.
- Byars, Loyd L., and Leslie W. Rue. *Human Resource and Personnel Management*.
Illionois: Irwin, 1984.
- Dubrin, J. Andrew. *Human Relations A Job Oriented Approach*. New Jersey:
Englewood Cliffs, 1992.
- Flippo Edwin B. *Principle of Personnel Management*. New York: McGraw-Hill, 1966

- French, W. *The Personnel Management Process : Human Resource Administration*.
Boston, Houghton: Mifflin, 1964.
- Gilmen B Von Haller. *Industrial and Organization Psychology*. New York: McGraw-Hill,
1971.
- Good Carter V. *Dictionary of Education*. 3 rd ed. New York: McGraw-Hill, 1973.
- Herzberg , Frederick , Mausner , B ,& Syndeman , B. *The Motivation to Work*.
New York: John Wiley & Sons, 1959.
- Joseph Tiffin and Ernest J. McGornick, *Industrial Psychology*. London: George Allen,
1968.
- Milton ,C.R. *Human Behavior in Organization : Three levels of Behavior*. New Jersey:
Prentice-Hall, 1981.
- Maslow , A.H. *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*. 7 (July 1960):
370-398.
- McGregor, Dorglas. *The Human Side of Enterprise*. New York .McGraw-Hill, 1965.
- Smith, H.C. *Psychology of Industrial*. New York: McGraw-Hill, 1955.
- Van Dersal William R. *The Successful Supervisor in Government and Business*.
New York: Harper and Row, 1968.
- Vroom , W.H. *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons, 1964.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถาม

1. นายศักดิ์วุฒิ จิมพิมล วุฒิการศึกษา น.บ., พบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เจ้าพนักงานที่ดิน
จังหวัดกระบี่ สำนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่
2. นายอรรถพร พันธุ์โกวิท วุฒิการศึกษา กศ.บ., น.บ., พบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เจ้าพนักงานที่ดิน
จังหวัดสงขลา สำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา
3. นายธเนศ นิยม วุฒิการศึกษา น.บ., พบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เจ้าหน้าที่บริหารงานที่ดิน 7
สำนักงานที่ดินจังหวัดพังงา

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน
ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ในภาคใต้ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการวิจัย
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินในด้านต่าง ๆ คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 32 ข้อ

ส่วนที่ 1

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีตอบแบบสอบถามส่วนที่ 1 มีทั้งหมด 9 ข้อ ให้ท่านกาเครื่องหมาย ลงใน ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับเจ้าหน้าที่
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/> 1
2. อายุ 1. <input type="checkbox"/> 18-30 ปี 2. <input type="checkbox"/> 31-40 ปี 3. <input type="checkbox"/> 41-50 ปี 4. <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 2
3. สถานภาพการสมรสของท่าน 1. <input type="checkbox"/> โสด 2. <input type="checkbox"/> สมรส 3. <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่)	<input type="checkbox"/> 3
4. ระดับการศึกษาของท่าน 1. <input type="checkbox"/> ม.ศ.3 - ม.ศ.5 หรือ เทียบเท่า 2. <input type="checkbox"/> ปวช. - ปวส. หรือเทียบเท่า 3. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี 4. <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 4
5. ระยะเวลาการทำงานของท่าน (เฉพาะที่สังกัดกรมที่ดิน กรณีเป็น เศษเดือนให้ปัดขึ้น) 1. <input type="checkbox"/> 1-5 ปี 2. <input type="checkbox"/> 6-10 ปี 3. <input type="checkbox"/> 11-20 ปี 4. <input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 5

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับเจ้าหน้าที่
6. ระดับตำแหน่ง (ซี) ของท่าน 1. <input type="checkbox"/> ระดับ 1-3 2. <input type="checkbox"/> ระดับ 4-6 3. <input type="checkbox"/> ระดับ 7 ขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 6
7. ตำแหน่งของท่านอยู่ในสายงาน 1. <input type="checkbox"/> สายงานที่ดิน 2. <input type="checkbox"/> สายงานรังวัด 3. <input type="checkbox"/> สายงานการเงินและบัญชี 4. <input type="checkbox"/> สายงานอื่น ๆ (ธุรการ, ประเมินราคาทรัพย์สิน, นิติกร, ฯลฯ)	<input type="checkbox"/> 7
8. ช่วงของเงินเดือนท่าน 1. <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 10,001-15,000 บาท 3. <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 15,001- 20,000 บาท 4. <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 8
9. สถานที่ทำงานท่านอยู่ในลักษณะใด 1. <input type="checkbox"/> อำเภอเดียวกันกับที่ท่านและครอบครัวพักอาศัยอยู่ในปัจจุบัน 2. <input type="checkbox"/> ต่างอำเภอกับที่ท่านและครอบครัวพักอาศัยอยู่ในปัจจุบัน แต่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน 3. <input type="checkbox"/> ต่างจังหวัดกับที่ท่านและครอบครัวพักอาศัยอยู่ในปัจจุบัน	<input type="checkbox"/> 9

ส่วนที่ 2

ความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิธีตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2 นี้ให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นให้
ใกล้เคียงความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยระดับความคิดเห็นมีดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
เห็นด้วย	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม					สำหรับ เจ้าหน้าที่
ข้อคิดเห็นเพื่อการพิจารณา	ระดับความ คิดเห็น				
	4	3	2	1	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					<input type="checkbox"/> 1
1. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					<input type="checkbox"/> 2
2. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถ					<input type="checkbox"/> 3
3. ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติมีเกียรติและศักดิ์ศรีกว่างานอื่น					<input type="checkbox"/> 4
4. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมต่อการปฏิบัติ การปกครองและบังคับบัญชา					<input type="checkbox"/> 5
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีและเต็มใจรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของท่าน					<input type="checkbox"/> 6
6. ท่านสามารถปรึกษาหารือ หรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติ งานจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					<input type="checkbox"/> 7
7. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านได้สอนแนะนำงานและ อธิบายให้ทราบถึงกฎระเบียบใหม่ ๆ					<input type="checkbox"/> 8
8. ผู้บังคับบัญชา ยกย่องท่านต่อหน้าผู้ร่วมงาน หรือผู้อื่นเมื่อ ท่านทำงานสำเร็จด้วยความตรากตรำ เหน็ดเหนื่อย					

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม					สำหรับ เจ้าหน้าที่
ข้อคิดเห็นเพื่อการพิจารณา	ระดับความ คิดเห็น				
	4	3	2	1	
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนมีเหตุผลไม่ใช้อารมณ์ในการทำงาน					<input type="checkbox"/> 9
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบหรือการโยกย้ายไม่ใช้ระบบเล่นพรรคเล่นพวก					<input type="checkbox"/> 10
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้ทุกคนทำอย่างเสมอภาค					<input type="checkbox"/> 11
นโยบายและการบริหาร					<input type="checkbox"/> 12
12. นโยบายของกรมที่ดิน ที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ยุติธรรม เสมอภาค มีความเหมาะสม					
13. กฎระเบียบต่าง ๆ ของกรมที่ดินมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					<input type="checkbox"/> 13
14. นโยบายกรมที่ดินที่เกี่ยวกับการสอบ การโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการมีความเหมาะสมยุติธรรม					<input type="checkbox"/> 14
15. นโยบายของกรมที่ดินและแนวทางในการปฏิบัติงานของกรมที่ดินมีความชัดเจนและท่านสามารถนำไปปฏิบัติให้เหมาะสมได้					<input type="checkbox"/> 15
16. นโยบายการดำเนินการทางวินัยต่างๆ ของกรมที่ดินมีความเหมาะสมและยุติธรรม					<input type="checkbox"/> 16
ความมั่นคงและความก้าวหน้า					
17. งานของกรมที่ดินมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่างานราชการในกรมอื่น					<input type="checkbox"/> 17
18. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง					<input type="checkbox"/> 18

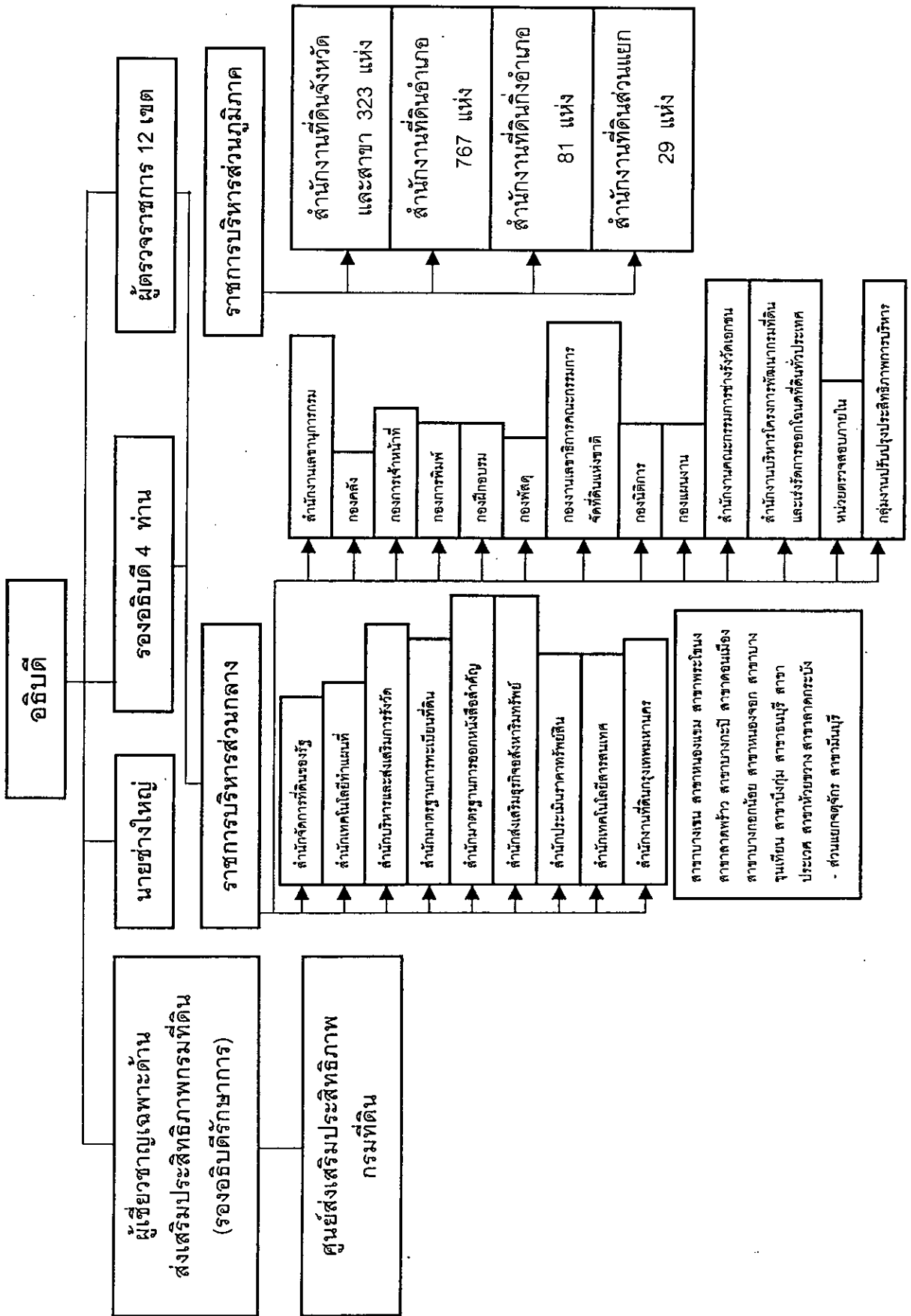
สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม					สำหรับ เจ้าหน้าที่
ข้อคิดเห็นเพื่อการพิจารณา	ระดับความ คิดเห็น				
	4	3	2	1	
19. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่ผ่านมาจากกรมที่ดินเป็นไปด้วยความยุติธรรม					<input type="checkbox"/> 19
20. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานถือความรู้ความ สามารถและผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ					<input type="checkbox"/> 20
21. กรมที่ดินให้การสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการทุกระดับ อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เช่นการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ ฯลฯ					<input type="checkbox"/> 21
เงินเดือนและสวัสดิการ					
22. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและ ความรับผิดชอบ					<input type="checkbox"/> 22
23. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีความเหมาะสม					<input type="checkbox"/> 23
24. อัตราเงินเดือนที่บ้านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ประจำเดือน สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน					<input type="checkbox"/> 24
25. สถานที่ทำงานของท่านไม่คับแคบแออัด					<input type="checkbox"/> 25
26. สภาพสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม					<input type="checkbox"/> 26
27. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน เช่น อุดมภูมิ แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทของอากาศ มีความเหมาะสม					<input type="checkbox"/> 27
28. ปริมาณสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเช่น วัสดุ ครุภัณฑ์ ต่าง ๆ โทรศัพท์ โทรสาร – ยานพาหนะ มีเพียงพอ					<input type="checkbox"/> 28

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม					สำหรับ เจ้าหน้าที่
ข้อคิดเห็นเพื่อการพิจารณา	ระดับความ คิดเห็น				
	4	3	2	1	
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					<input type="checkbox"/> 29
29. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดีก่อให้เกิด ความสะดวกในการปฏิบัติงาน					<input type="checkbox"/> 30
30. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ล้วนแต่เป็นผู้รับผิดชอบ ต่อหน่วยงานทั้งสิ้น					<input type="checkbox"/> 31
31. ท่านยินดีให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแทน เพื่อนร่วมงาน ในกรณีเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงาน ได้					<input type="checkbox"/> 32
32. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ด้วยดี					

ภาคผนวก ค

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน



ภาคผนวก ง

วิสัยทัศน์ของกรมที่ดิน

วิสัยทัศน์กรมที่ดิน

กรมที่ดินได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์กรมที่ดินขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำกรมที่ดินไปสู่การบริหารจัดการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ในช่วง 5 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2545-2549) ดังนี้ “เป็นองค์การที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการและคุ้มครองสิทธิการถือครองที่ดินของรัฐ และประชาชน มุ่งเน้นการให้บริการ โดยการบริหารจัดการที่ดี มีมาตรฐานสากลมุ่งผลสัมฤทธิ์”

ภารกิจหลัก (MISSION)

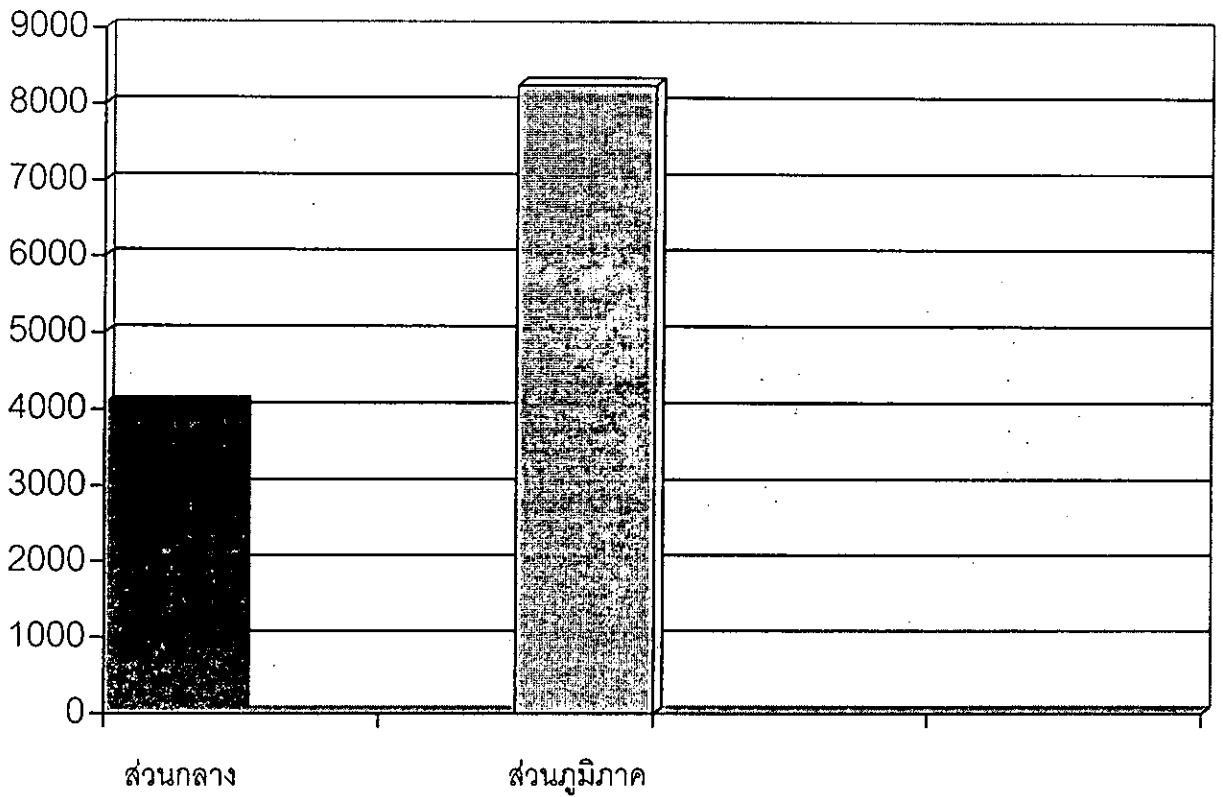
เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อีกทั้งมีความสอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน สามารถนำไปปฏิบัติงานได้ครอบคลุมตามภารกิจหน้าที่และสอดคล้องกับสถานการณ์แนวโน้มในอนาคต จึงได้กำหนดภารกิจหลักของกรมไว้ดังนี้

1. เป็นศูนย์กลางในการจัดการระบบทะเบียนที่ดินให้มีความมั่นคง ทันทสมัย ปลอดภัย สมบูรณ์และถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
2. ให้ประชาชนมีความมั่นคงในการถือครองสังหาริมทรัพย์อย่างทั่วถึง ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศโดยเร็ว และได้รับบริการเกี่ยวกับที่ดินด้วยความสะดวก รวดเร็ว เป็นธรรมอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความถูกต้องและสิทธิตามหลักกฎหมาย
3. จัดการให้ที่ดินของรัฐมีขอบเขตที่ชัดเจน เพื่อธำรงอยู่ไว้ให้อนุชนรุ่นหลัง และจัดการให้มีการใช้ประโยชน์เหมาะสมตามสภาพของพื้นที่ในแต่ละภูมิภาคท้องถิ่น
4. เป็นศูนย์รวมข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน และวางแผนพื้นที่ที่ทันสมัย สำหรับการกำหนดนโยบายการใช้ที่ดิน และสนับสนุนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาชนบทของประเทศ
5. เป็นองค์กรกลางประสานและส่งเสริมงานด้านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้บริโภคและผู้ประกอบการ
6. ประเมินราคาทรัพย์สินให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเป็นมาตรฐาน
7. พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
8. สร้างภาพลักษณ์ของกรมให้ประชาชนยอมรับ

ภาคผนวก จ

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน

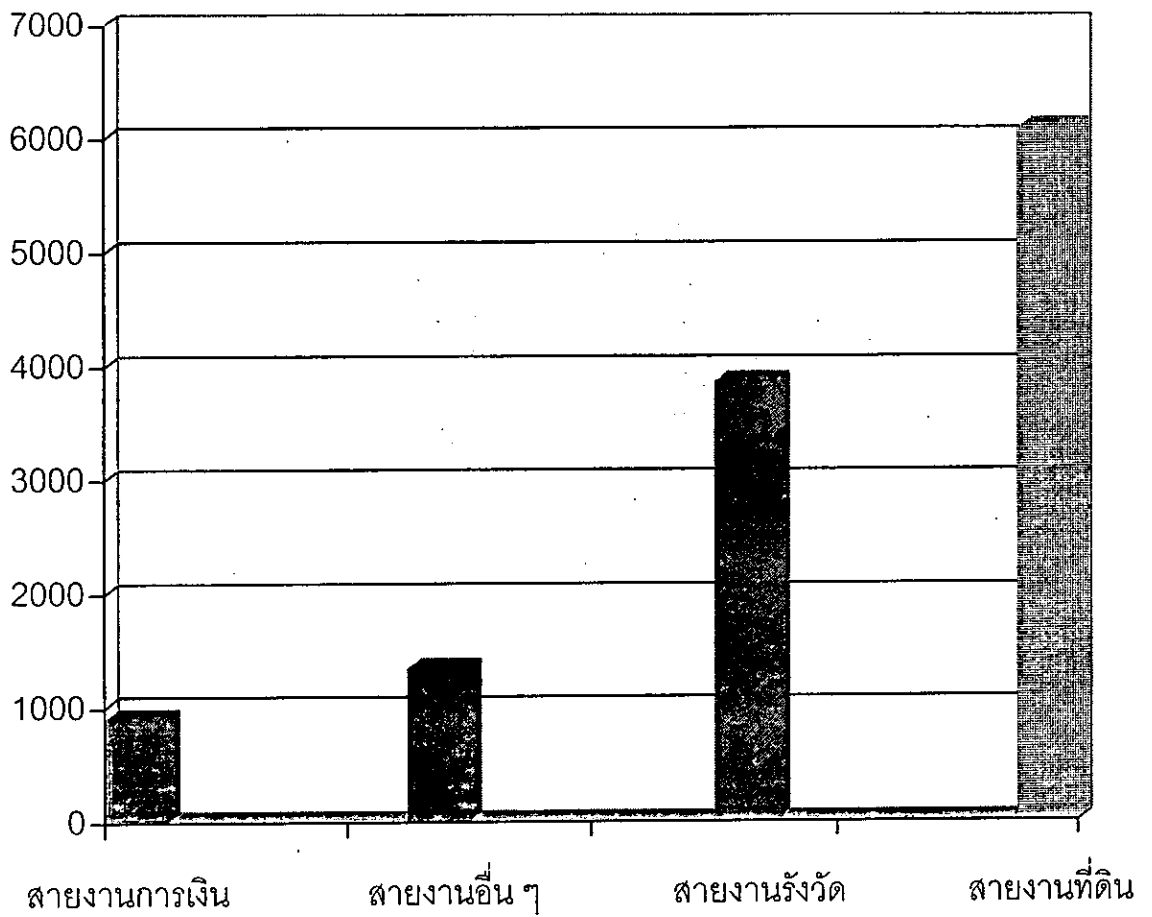
อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน



ภาคผนวก จ

อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดินแยกตามสายงาน

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่แยกตามสายงาน



ภาคผนวก ช

ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรมที่ดิน ปีงบประมาณ 2539 - 2544

ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรมที่ดิน
ปีงบประมาณ 2539 - 2544

การดำเนินการ	ปีงบประมาณ (จำนวนราย)						
	2539	2540	2541	2542	2543	2544	รวม
1. แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน ข้อเท็จจริง	15	101	116	216	36	33	517
2. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน วินัยอย่างร้ายแรง	38	82	107	164	50	38	479
3. ภาคทัณฑ์	23	15	49	110	48	29	274
4. ตัดเงินเดือน	29	34	83	172	66	40	424
5. ลดขั้นเงินเดือน	7	12	12	28	21	14	94
6. ให้ออกจากราชการ	4	-	4	11	1	5	25
7. ปลดออกจากราชการ	5	4	4	10	5	8	33
8. ไล่ออกจากราชการ	19	34	46	91	95	44	329
รวม	137	282	421	802	322	211	2175

ที่มา: ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2544

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สำนักบรรณสารสนเทศ

100

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสมเกียรติ แสงรุ่ง
วัน เดือน ปีเกิด	17 สิงหาคม 2496
สถานที่เกิด	อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ศบ.บ. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2519 น.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2535
สถานที่ทำงาน	สำนักงานที่ดินจังหวัดพังงา
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดพังงา