



ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อจรรยาบรรณปฏิบัติงาน  
ในองค์กรบริหารส่วนต้นเขตมณฑล  
กำแพงแสน จังหวัดกำแพงเพชร

อานันท์ ราชศรี

สารนิพนธ์ ชั้นปริญญาโท สาขาบริหารงานของกรมส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครสวรรค์ จังหวัดสุโขทัย

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๒

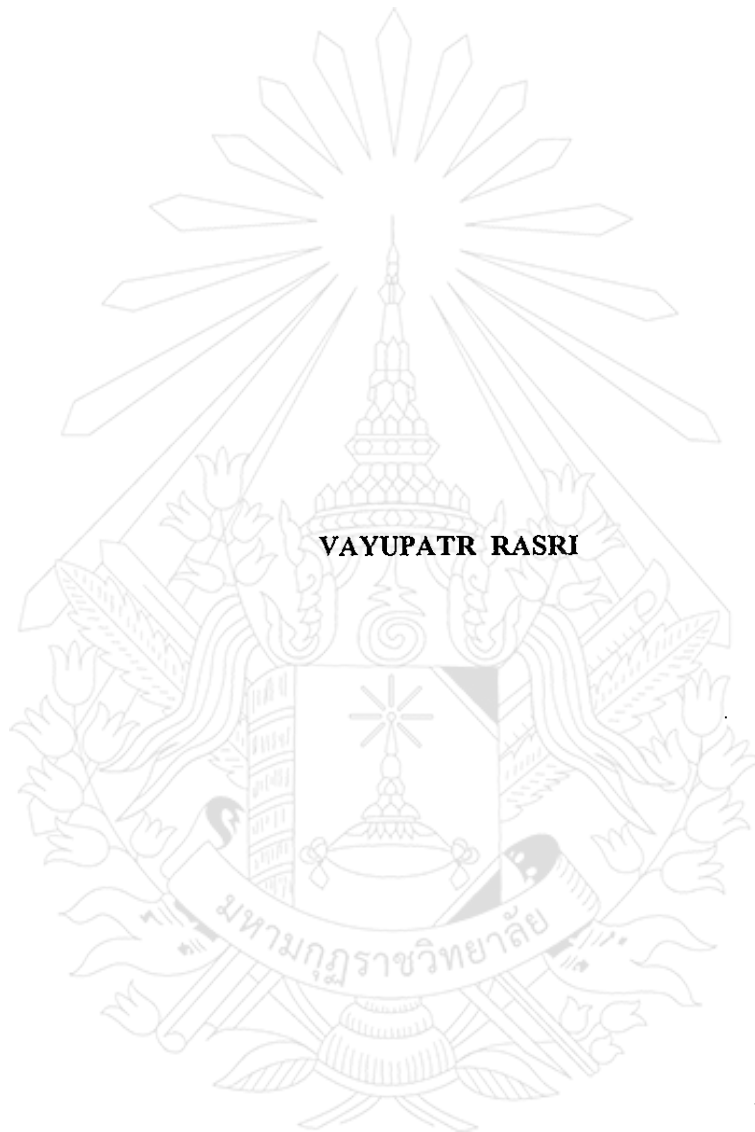
ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน  
ในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย  
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๒

B 14902

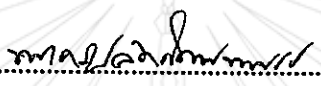
**PERSONNEL'S SATISFACTION FROM WORK PERFORMANCE  
OF PHA SAWOEI ADMINISTRATION ORGANIZATION,  
SOMDET DISTRICT, KALASIN PROVINCE**



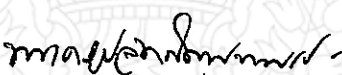
**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS  
DEPARTMENT OF GOVERNMENT  
GRADUATE SCHOOL  
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY  
B.E. 2552 (2009)**


หัวข้อสารนิพนธ์ : ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์  
ชื่อนักศึกษา : วายุภัทร ราศรี  
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง  
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ วิไลวัจน์ กฤษณะภูติ  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : พระปริยัติสารเวที

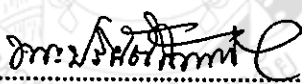
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒน์วิริยาจารย์ (ดร.))

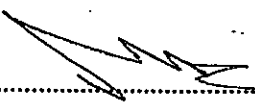
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒน์วิริยาจารย์ (ดร.))

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ วิไลวัจน์ กฤษณะภูติ)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(พระปริยัติสารเวที)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ อุดม พิริยสิงห์)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ดำรงค์ ยूरชัย)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

**Thematic Title** : Personnel's Satisfaction from Work Performance of Pha Sawoei  
Administration Organization, Somdet District, Kalasin Province

**Student's Name** : Vayupatr Rasri

**Department** : Government

**Advisor** : Assoc. Prof. Wilaiwatt Grisanaputi

**Co-Advisor** : Phrapariyatsaravethee

---

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial  
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

*P. Sampipattanaviriyajarn*  
.....  
Dean of Graduate School  
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn(Dr.))

**Thematic Committee**

*P. Sampipattanaviriyajarn*  
.....  
Chairman  
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn(Dr.))

*Wilaiwatt Grisanaputi*  
.....  
Advisor  
(Assoc. Prof. Wilaiwatt Grisanaputi)

*Phrapariyat Saravethee*  
.....  
Co-Advisor  
(Phrapariyatsaravethee)

*Udom Piriyasing*  
.....  
Member  
(Assoc. Prof. Udom Piriyasing)

*Samrej Yurachai*  
.....  
Member  
(Assoc. Prof. Dr. Samrej Yurachai)

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
ชื่อนักศึกษา	: วายุภัทร ราศรี
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ วิไลวัจน์ กฤษณะภูติ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: พระปริยัติสารเวที
ปีการศึกษา	: 2552

### บทคัดย่อ

สารนิพนธ์เรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.43 – 0.68 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (One-way ANOVA)

#### ผลการวิจัยพบว่า

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่ได้รับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย ได้ปรับปรุงอาคารสถานที่

และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากสามด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรู้สึกลงใจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางสองด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย โดยเรียงลำดับความถี่สูงสุดสามอันดับแรกคือ หน่วยงาน ควรสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พนักงานจ้างให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า หน่วยงาน ควรให้ความสำคัญกับระบบการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานควรมีความเป็นธรรมกับทุกคน และหน่วยงาน ควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย ตามลำดับ



**Thematic title** : Personnel's Satisfaction from Work Performance of Pha Sawoei  
Administration Organization, Somdet District, Kalasin Province

**Student's Name** : Vayupatr Rasri

**Department** : Government

**Advisor** : Assoc. Prof. Wilaiwatt Grisanaputh

**Co-Advisor** : Phrapariyatsaravethee

**Academic Year** : B.E. 2552 (2009)

---

### ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were: 1) to study personnel's work performance satisfaction, 2) to compare their work performance classified as sex, age and educational level, 3) to study their recommendations about work performance satisfaction to Pha Sawoei Administration Organization (PSAO), Somdet district, Kalasin. The samples were 56 personnel working at the PSAO. The research instrument was the five-rating scale questionnaire containing with 0.43-0.68 of discrimination power and with 0.95 of reliability. The data were analyzed by the computer program and the statistics were frequency, mean, standard deviation, t-test, and F-test (One-Way ANOVA).

**The results of this research were found as follows:**

Personnel's work performance satisfactions towards the PSAO were at a high level in the overall picture because of building and place improved. When analyzing individual aspects, three aspects were at a high level: types of job, feeling to job responsibilities, and relationship among co-workers and administrations; by contrast, two aspects were at a moderate level: work environment and career progression respectively.

The hypotheses testing found that the personnel with different sexes, ages and educational levels satisfied with their job performance insignificantly.

Suggestions to PSAO about work performance can be ranked from the top three frequencies: PSAO should support the scholarship for the personnel in attending B.A. or higher, serve all of personnel equally with justice, and provide office accessories such as new computer respectively.



## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้จะสำเร็จลงได้ เพราะผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลืออย่างมีเมตตาจากบุคคลหลายท่านที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการเขียนสารนิพนธ์ ให้กำลังใจและอุปถัมภ์ด้วยดีตลอดมา และขอกราบขอบพระคุณ วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยที่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียน

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุก ๆ ท่าน และขอนมัสการกราบขอบพระคุณพระเทพปริยัติวิมล อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย พระปริยัติสารเวที รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย ผู้ที่ช่วยให้เปิดการเรียนการสอนนักศึกษา ระดับมหาบัณฑิต

กราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ ปรับปรุง ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดี

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์วิไลวัจน์ กฤษณะภูติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และพระปริยัติสารเวที อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำการทำสารนิพนธ์ ตรวจสอบ แก้ไข จนสารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ลงด้วยดี

กราบขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย พระณานิพิทย์ อินทจารี พระปลัดชาญชัย ญาณธมฺโม และพ.จ.ต. สำเนียง หวังเจริญ ที่กรุณาตรวจสอบและแก้ไขแบบสอบถาม ให้มีเนื้อหาครบถ้วนสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโททุกท่าน ที่เป็นกำลังใจด้วยดี และขอขอบคุณบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

กราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวทุกคน ที่คอยให้กำลังใจเป็นอย่างดี คุณค่าและประโยชน์จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา

วายุภัทร ราศรี

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฐ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>6</b>
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	20
2.4 บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย	25
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	30
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>31</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31

3.2	เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	32
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
3.4	การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3.5	การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.6	การวิเคราะห์ข้อมูล	35
3.7	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	36
<b>บทที่ 4</b>	<b>การวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>38</b>
4.1	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4.2	ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>68</b>
5.1	สรุปผลการวิจัย	69
5.2	อภิปรายผล	71
5.3	ข้อเสนอแนะ	75
<b>บรรณานุกรม</b>		<b>78</b>
<b>ภาคผนวก</b>		<b>81</b>
ภาคผนวก ก	เครื่องมือ (แบบสอบถาม)	82
ภาคผนวก ข	รายนามผู้เชี่ยวชาญ	88
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	90
ภาคผนวก ง	คำอำนาจจำแนก	94
ภาคผนวก จ	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	96
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>		<b>98</b>

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่ง	32
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ	39
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ	40
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ	40
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้าน	41
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรู้สึกลงใจในงานที่รับผิดชอบ โดยรวมและเป็นรายข้อ	42
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวม และเป็นรายข้อ	43
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ	44

- ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากร  
ที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา  
โดยรวมและเป็นรายชื่อ 45
- ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากร  
ที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและเป็นรายชื่อ 46
- ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี  
ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกตามเพศ 47
- ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์  
โดยรวม จำแนกตามเพศ 47
- ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี  
ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกลงใจในงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามเพศ 48
- ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์  
ในด้านความรู้สึกลงใจในงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามเพศ 48
- ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี  
ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน  
จำแนกตามเพศ 49
- ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์  
ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ 49
- ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี  
ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน จำแนกตามเพศ 50

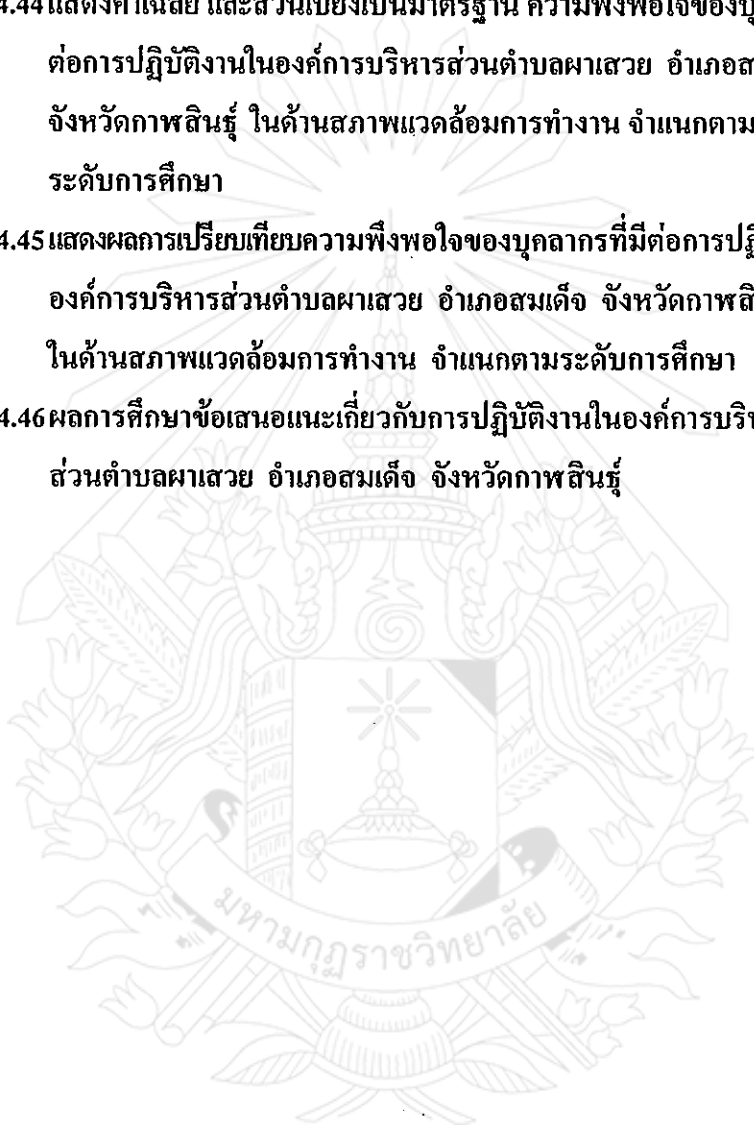
- ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์  
ในด้านลักษณะงาน จำแนกตามเพศ 50
- ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี  
ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและ  
ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ 51
- ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์  
ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ 51
- ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี  
ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามเพศ 52
- ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์  
ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามเพศ 52
- ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี  
ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกอายุ 53
- ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์  
โดยรวม จำแนกตามอายุ 53
- ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี  
ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามอายุ 54
- ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์  
ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามอายุ 54

<p>ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ</p>	<p>55</p>
<p>ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ</p>	<p>55</p>
<p>ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน จำแนกตามเพศ</p>	<p>56</p>
<p>ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน จำแนกตามเพศ</p>	<p>56</p>
<p>ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ</p>	<p>57</p>
<p>ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ</p>	<p>57</p>
<p>ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามเพศ</p>	<p>58</p>
<p>ตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามเพศ</p>	<p>58</p>
<p>ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกระดับการศึกษา</p>	<p>59</p>

- ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์  
โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา 59
- ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี  
ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ จำแนกตาม  
ระดับการศึกษา 60
- ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์  
ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา 60
- ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี  
ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน  
จำแนกตามระดับการศึกษา 61
- ตารางที่ 4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์  
ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 61
- ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี  
ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 62
- ตารางที่ 4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์  
ในด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 62
- ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี  
ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและ  
ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา 63



<p>ตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตาม ระดับการศึกษา</p>	<p>64</p>
<p>ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา</p>	<p>64</p>
<p>ตารางที่ 4.45 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา</p>	<p>65</p>
<p>ตารางที่ 4.46 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์</p>	<p>66</p>



## สารบัญญภาพ

ภาพประกอบที่ 2.1 สรุปรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

หน้า

30



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2547) ซึ่งได้บัญญัติให้ยกฐานะเป็นสภาตำบลที่มีรายได้ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท โดยไม่รวมเงินอุดหนุนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยประกาศในราชกิจจานุเบกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลก็เพื่อให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้มากยิ่งขึ้นและพัฒนาไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล การเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยองค์สภาตำบลที่จะยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยประกาศในราชกิจจานุเบกษา<sup>1</sup>

การปฏิรูประบบราชการเป็นนโยบายของรัฐบาลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อผลักดันให้ภาคราชการเปลี่ยนแปลงไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นผลผลิตและผลลัพธ์ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนนอกเหนือจากการเน้นเรื่องความสำคัญของบุคลากรแล้วควรคำนึงถึงคุณภาพของงานอีกทั้งประสิทธิภาพของความสำเร็จว่าจะต้องรวดเร็วและสิ้นเปลืองงบประมาณน้อยที่สุด<sup>2</sup>

เมื่อบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการที่จะเป็นตัวแปรที่จะทำให้องค์การบริหารงานมีประสิทธิภาพได้ระดับใดนั้น โดยธรรมชาติแล้วคนทำงานทุกคนต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่กันทั้งนั้น ดังนั้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น บุคลากรจะต้องมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานอย่างจริงจังต้องปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นบุคลิก การวางตัว การมีมนุษยสัมพันธ์และการพัฒนาการ

<sup>1</sup> สนิท จรอนันท์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับปรับปรุง), พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสุขุมและบุตรจำกัด, 2548), หน้า 63.

<sup>2</sup> สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, การปฏิรูประบบราชการ, (กรุงเทพมหานคร : ศรีเมืองการพิมพ์, 2543), หน้า 7.

ทำงานให้ดีขึ้น ต้องมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่มีความสลับซับซ้อน ต้องเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน และที่สำคัญจะต้องรักงานและมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอยู่การบริหารงานบุคคลและงบประมาณต่างๆ ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก พนักงานส่วนตำบล และพนักงานข้างจึงทำหน้าที่เพียงผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน จากความแตกต่างทางด้านพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ วัฒนธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนนโยบายและประสบการณ์ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลจึงแตกต่างกันไป ซึ่งการบริหารบุคคลในส่วนของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างในหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายหน้าที่การงานจึงมีความแตกต่างกันไปได้ จากการประเมินการบริหารจัดการที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปี พ.ศ.2551 ปัญหาที่บุคลากรนั้นไม่สามารถตอบสนองนโยบายและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสม เช่น ปัญหาความล่าช้าในการให้บริการอันเนื่องจากการใช้คนไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ปัญหาความเฉื่อยชาในการทำงานอันเกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในรูปแบบการขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและการบริหารองค์กร

จากปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษาจึงสนใจทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ในการปฏิรูประบบราชการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มาใช้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

### 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาบริการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 65 คน

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกลงใจในงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.5.2 ทำให้ทราบ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ของบุคลากรที่มี เพศ ระดับการศึกษา ต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.5.4 สามารถนำผลการวิจัยจะได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้วางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

**ความพึงพอใจ** หมายถึง ระดับความพึงพอใจความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ เป็นความรู้สึกรู้สึกในทางที่ดี หรือพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ

**บุคลากร** หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างชั่วคราว และ พนักงานจ้างเหมา ที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน หมวดค่าจ้างชั่วคราว และหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

**ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์** หมายถึง ระดับความพึงพอใจความรู้สึกรู้สึกของข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเกิดจากการสนองตอบความต้องการในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

**ความรู้สึกรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ** หมายถึง ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่กำหนด ได้รับความไว้วางใจสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้รวมทั้งการมีอิสระในการปฏิบัติงานการตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่

**ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน** หมายถึง ระดับความพึงพอใจความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสได้รับความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

**ลักษณะของงาน** หมายถึง ระดับความพึงพอใจลักษณะของงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถ มีปริมาณเหมาะสม มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตรงกับความรู้ความสามารถ

**ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการประสานสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทันมิตร

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน ความสะอาด สบายไม่แออัด ปริมาณของงานที่ทำ ตลอดทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

**เพศ** หมายถึง เพศของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 2 เพศ ได้แก่ 1) เพศหญิง และ 2) เพศชาย

อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) อายุ 20 - 30 ปี, 2) อายุ 31 - 40 ปี และ 3) อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา/ต่ำกว่าปวส., 2) ระดับศึกษาอนุปริญญา/เทียบเท่า/ปวส. และ 3) ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย และพัฒนาเป็นกรอบแนวคิด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.4 บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 สรุปรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

##### 2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันหลายประการ ดังนี้

สุรชัย ชินโย ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่มีต่อการปฏิบัติ 4 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน<sup>1</sup>

โกวิทย์ นันทะเสน ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นจากความต้องการพื้นฐาน หรือองค์ประกอบของการทำงาน

---

<sup>1</sup>สุรชัย ชินโย, เอกสารศึกษานิเทศก์, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจ เอ็น ที, 2540), หน้า 6.



สิ่งแวดล้อมต่างๆที่ส่งผลต่อด้านกายภาพและจิตใจของบุคคลให้มีเจตคติที่ดี ต่อองค์กรจนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอย่างจริงจัง<sup>2</sup>

ดำรงศักดิ์ ไชยแสน ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานนั้นๆจนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้<sup>3</sup>

ยงยุทธ สิมพา ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกที่ดี เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และการที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขจนเป็นผลให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จ สนองตอบนโยบายและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์กร ถ้าบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จะมีความสุขในการปฏิบัติงาน องค์กรนั้นองค์กรนั้นจะมีการพัฒนาไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดกับบุคลากรให้ได้<sup>4</sup>

ชนิต ทิววรรณรักษ์ ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและทางด้านจิตใจและสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้<sup>5</sup>

<sup>2</sup>โกวิท นนทะเสน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงทางหลวง สังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 5”, การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2542, หน้า 7.

<sup>3</sup>ดำรงศักดิ์ ไชยแสน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย”, รายงานการค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2542, หน้า 12.

<sup>4</sup>ยงยุทธ สิมพา, “ความพึงพอใจของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี”, การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2542, หน้า 12.

<sup>5</sup>ชนิต ทิววรรณรักษ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์”, วิทยานิพนธ์วิทยาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2542, หน้า 14.

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ เจตคติในการปฏิบัติงานที่คนรับผิดชอบและเห็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่างๆ ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยทางด้านจิตใจมาเกี่ยวข้อง

### 2.1.2 องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ไว้ดังกล่าวมาแล้วนั้น เป็นแนวทางชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นยังมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่พอประมวล ดังนี้

แน่นอน พงษ์สามารถ ได้สรุปแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคลมักจะประกอบไปด้วยสิ่งหนึ่งสิ่งใด ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้า
3. ความน่าสนใจของงาน
4. ลักษณะการตั้งคูดจากหัวหน้างาน
5. องค์การฝ่ายบริหาร
6. เนื้อหาเฉพาะของงาน
7. การบังคับบัญชา
8. ค่าจ้าง
9. ความหมายทางสังคมของงาน
10. สภาพการทำงาน
11. การสื่อสาร
12. ชั่วโมงการทำงาน
13. ความยากง่ายของงาน
14. ผลประโยชน์ต่างๆจากการทำงาน<sup>6</sup>

<sup>6</sup>แน่นอน พงษ์สามารถ, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, อ้างใน เรื่องเดียวกัน, หน้า 14.

สุพานี สฤษฏ์วานิช ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีหลายปัจจัย ซึ่งอาจแยกพิจารณา ได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

#### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ความสามารถของบุคลากร ถ้าพนักงานมีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับลักษณะของงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจสูง

1.2 ความต้องการ ถ้าพนักงานมีความต้องการในงานนั้นๆประสบความสำเร็จและมีความต้องการที่จะได้รับค่าชมเชย จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ สูง

1.3 อายุงานและอายุตัว ถ้าพนักงานมีอายุงานสูงและอายุตัวสูง มักจะมีความรู้และประสบการณ์สูง รวมถึงตำแหน่งงานสูงด้วย อันจะเกิดความพึงพอใจในงานสูงตามไปด้วย

1.4 บุคลิกภาพ โดยทั่วไปพบว่าบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ด้วย

2. ปัจจัยด้านงาน เป็นลักษณะโดยทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตของงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย ความหลากหลาย และความเป็นอิสระ เป็นต้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานนั้นสูง

#### 3. ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร ประกอบไปด้วย

3.1 เพื่อนร่วมงาน และปฏิสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน

3.2 ผู้บังคับบัญชา การมีวิสัยทัศน์ มีรูปแบบการบังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ความสามารถ ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจในงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชานั้น

3.3 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและผลประโยชน์ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในงาน

3.4 โอกาสในการก้าวหน้าในองค์กรนั้น ๆ

3.5 โครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจน เหมาะสม ทั้งด้านการสื่อสาร การประสานงาน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของที่ชัดเจนเหมาะสมจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เหมาะสม

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง สี เสียง บรรยากาศในการทำงาน ช่องทางสื่อสารในองค์กรและการประสานงานในองค์กร จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย<sup>7</sup>

<sup>7</sup>สุพานี สฤษฏ์วานิช, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), หน้า 100-101.

ตุลา มหาพสุชานนท์ ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducement) ได้แก่ เงิน ทอง สิ่งของ หรือสภาพทางกายภาพที่ให้แก่งผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือรางวัลแก่ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal non - material opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็น โอกาสเหล่านี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองตอบความต้องการของบุคคลในด้านภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง และผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดในทางสังคม (Associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปได้ดีด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพในการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of conditions to habitual method and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน และสอดคล้องกับทัศนคติของบุคคล

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

---

ตุลา มหาพสุชานนท์, “ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2542, หน้า 18.

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน(The Condition of communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะ使人มีความรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน

สรุปได้ว่า สิ่งจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตาม หากได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีผลทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้เกิดการเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### 2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow General Theory of Human Motivation) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการมนุษย์ โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการสิ่งใดได้รับการตอบสนองและความต้องการอย่างอื่น ก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมอื่นต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์ จะเรียงลำดับขั้นตามความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง ซึ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ มี 5 ขั้น เรียงตามลำดับขั้นต่ำไปสูง ดังนี้

3.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการนั้นๆยังทั้งหมดยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3.2 ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือด้านความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการสนองตอบแล้ว มนุษย์จะต้องการในขั้นสูงต่อไป คือ ความรู้สึกที่ต้องการปลอดภัยหรือความมั่นคงในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่น

3.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) หลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองดังกล่าวแล้วก็就会有ความต้องการขั้นสูงขึ้นอีก คือ ความต้องการทางด้านสังคมเป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

3.4 ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการให้คนยกย่อง ให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตนเองอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) ซึ่งเป็นความต้องการลำดับสูงสุดของมนุษย์ส่วนมากจะเป็นการอยากเป็น อยากได้ ตามความคิดของตนเอง หรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่ตนเองเป็นอยู่ในขณะนั้น

ทฤษฎีของแมกเกรเกอร์ (Mc Gregor) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำ โดยตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมุติฐานของมนุษย์ว่า

1. มนุษย์มีนิสัยไม่ชอบการทำงาน ชอบหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส จึงต้องถูกบังคับควบคุมและมีบทลงโทษไว้เพื่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบให้มีการแนะนำ แต่ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด
3. มนุษย์ส่วนมากขาดความสามารถในการสร้างสรรค์และชอบต่อต้านการเปลี่ยนแปลงชีวิตตนเองเป็นสำคัญ

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมุติฐานของมนุษย์ว่า

1. การใช้พลังงานกายและสมองในการทำงานเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติ
2. การควบคุมและการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย แต่ละบุคคลจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองในการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย
3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพธ์
4. สภาพของมนุษย์โดยทั่วไป เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ภายใต้อาการอันเหมาะสมซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นส่วนใหญ่ ภายใต้อิทธิพลของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น

สรุปได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y แสดงถึงทัศนะของผู้บริหารที่จะพยายามขจัดสิ่งที่จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้หมดไป และพยายามที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจ

หรือการตอบสนองความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสมมุติฐานของทฤษฎี X จะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความต้องการในระดับต่ำ เช่น ผลตอบแทนในการทำงาน ความปลอดภัย ส่วนข้อสมมุติฐานของทฤษฎี Y จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเป็นความต้องการของแต่ละบุคคลในระดับสูง<sup>9</sup>

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน ได้แก่ Motivations-Maintenance Theory, Dual Factor Theory และ Motivation-Hygiene Theory

ในการพัฒนาทฤษฎี ขั้นแรกจะเริ่มต้นด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกรประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมือง Pittsburg จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และเพื่อนร่วมงาน คือ Mausner และ Syderman พบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน ปัจจัยดังกล่าว แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยที่กระตุ้น (Motivation Factor) มีผลให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะปัจจัยดังกล่าวสามารถทำให้บุคคลสนองตอบความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ปัจจัยกระตุ้น ประกอบไปด้วย

1.1 การยอมรับนับถือ (Recognition) การที่ผลงานของผู้ปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งทำให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และมีผลในการกระตุ้นจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น การยอมรับนับถือดังกล่าวมักเกิดควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย

1.2 ลักษณะของงาน (Work-itself) เป็นลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนไม่น้อยที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องควบคุมมากเกินไป การให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับความรับผิดชอบต่องานที่ทำอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

<sup>9</sup>Abraham Harold Maslow, *Motivation and Personality*, อ้างใน บุรี ทิพนัส, "ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด", สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2549, หน้า 22-24.

1.4 ความก้าวหน้า (Advancement) เป็นการได้รับการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ ค่าจ้างและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งนั้น เป็นเรื่องที่ทำให้ตื่นเต้นดีใจมากที่สุดในชีวิตการทำงาน

1.5 ผลสำเร็จในการทำงาน (Achievement) องค์กรประกอบนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุดเพราะผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะตอบว่า เมื่อได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จ เขาจะรู้สึกพึงพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยที่ค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบไปด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำตลอดรวมถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างช้าเกินไป เงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างคนเก่ากับคนใหม่ห่างกันน้อยเกินไป ทำให้เกิดการเปรียบเทียบและกลายมาเป็นความไม่พอใจในการทำงานในที่สุด

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) เป็นการทำต่างคนต่างงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแข่งขันชิงดีชิงเด่น การเอาตัวรอดโดยการทับถมเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นสาเหตุแห่งการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.3 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีอคติลำเอียง และขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง ทั้งยังไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการหรือเทคนิคใหม่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 นโยบายและการบริหารองค์กร (Company Policy and Administration) ได้แก่ การทำงานซ้ำซ้อนขององค์กร การแก่งแย่งอำนาจกันระหว่างบุคลากรในองค์กร ตลอดจนการไร้ประสิทธิภาพขององค์กร และการดำเนินงานที่ขาดความเป็นธรรม เป็นต้น ล้วนทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ทั้งสิ้น

2.5 สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ที่ตั้งของที่ทำงานไม่มี ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำมากเกินไปหรือน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานว่ามีความมั่นคงหรือไม่ มั่นคงเพียงใด เช่นระยะเวลาของงาน ความมั่นคงและไม่มั่นคงเพียงใดของหน่วยงาน เป็นต้น



2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship With Subordinated) ได้แก่ การเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และทำตนเป็นตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน ก็เป็นส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงานได้เช่นกัน

2.8 สถานะของอาชีพ (Status) เป็นลักษณะอาชีพที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่อหน่วยงานว่าอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) เป็นสถานการณ์ของงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคคล ซึ่งเป็นผลที่เกิดความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง

2.10 โอกาสความเจริญก้าวหน้า (Growth) เป็นโอกาสในการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงาน ทำให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

ปัจจัยห้าจุด เป็นองค์ประกอบของการเกิดความพึงพอใจที่เกิดจากลักษณะความรู้สึกภายในของตัวบุคคล มีผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง หรือเป็นลักษณะภาวะภายในตัวผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนปัจจัยกระตุ้น มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยอ้อม เป็นสภาวะแวดล้อมเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน และหากพิจารณาถึง ผลกระทบที่สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในแล้ว ปัจจัยห้าจุดหรือปัจจัยภายใน จะมีผลต่อภาวะจิตใจที่เกิดให้เกิดแรงจูงใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยภายนอก<sup>10</sup>

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น

### 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครอง

โกวิท พวงงาม ได้กล่าวว่า คำว่า การกระจายอำนาจหรือการกระจายอำนาจทางการปกครอง (Decentralization) เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการปกครองประเทศ กล่าวคือการที่รัฐบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการปกครองประเทศ จำเป็นที่รัฐบาลต้องใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นจำนวนมาก ต้องดูแลให้ทั่วถึง สร้างสรรค์ความเจริญให้กับชุมชน และท้องถิ่นต่าง ๆ แต่เนื่องจากรัฐมีพื้นที่กว้างขวาง การดูแลไม่ทั่วถึง การพัฒนามีความล่าช้า ไม่สามารถสนองตอบกับความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมือง

<sup>10</sup>Frederick Herzberg, *Motivation-Hygiene Theory*, อ้างใน สุมนา ฒ นคร, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2551, หน้า 20-25.

การปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลจึงต้องแบ่งเบาภาระของตนเอง โดยการสร้างกลไกหรือหน่วยการปกครองให้กระจายไปตามชุมชนต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อดำเนินการปกครองให้ทั่วถึงและเกิดผลดีแก่ประชาชน การแบ่งเบาภาระดังกล่าวเป็นเหตุให้เกิดรูปแบบ หรือวิธีการในทางการปกครองขึ้น เรียกว่า “การกระจายอำนาจหรือการกระจายอำนาจทางการปกครอง”

การกระจายอำนาจทางการปกครอง พิจารณาได้เป็น 2 วิธีคือ

1. การแบ่งอำนาจทางการปกครองเป็นวิธีการเบื้องต้นของการกระจายอำนาจทางการปกครอง โดยยังมีการสงวนอำนาจรัฐบาลกลางอยู่ กระจายอำนาจเป็นการแบ่งอำนาจเฉพาะการบริหารเท่านั้น เช่น การมอบอำนาจการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ จากรัฐบาลกลางไปให้เจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคหรือเขตพื้นที่ต่าง ๆ ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล การแบ่งอำนาจทางการปกครองดังกล่าวเจ้าหน้าที่ที่ไปประจำ ณ เขตพื้นที่ต่าง ๆ ก็คือข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งและถูกควบคุมให้อยู่ภายใต้อำนาจของรัฐบาลนั่นเอง นอกจากนั้นในการบริหารหรือดำเนินการก็เป็นการบริหารตามนโยบายของรัฐบาลกลาง โดยรัฐบาลกลางเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งและจัดสรรงบประมาณการแบ่งอำนาจทางการปกครองจะเกิดระบบการปกครองท้องถิ่นขึ้นได้เหมือนกัน แต่เป็นการปกครองท้องถิ่นที่เรียกว่า Local State Government หรืออาจเรียกว่า การปกครองท้องถิ่น โดยราชการ เช่น รูปแบบการปกครองจังหวัด อำเภอ ของประเทศไทยในปัจจุบัน

2. การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง เป็นขั้นตอนของการกระจายอำนาจทางการปกครองหรือที่เรียกว่า Decentralization ซึ่งเป็นการเพ่งเล็งถึงการมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ปกครองตนเองอย่างแท้จริง เป็นระบบการกระจายอำนาจการบริหาร และการบริหารการกระจายอำนาจทางการเมือง การกระจายอำนาจในลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นการให้อำนาจแก่ประชาชนเลือกตั้งตัวแทนเข้าไปปกครอง มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย อำนาจในการเก็บรายได้และอำนาจในการออกกฎข้อบังคับของท้องถิ่น ซึ่งนับว่าเป็นการกระจายอำนาจที่มุ่งประสงค์จะให้ประชาชนมีบทบาทในการปกครองตนเองอย่างแท้จริง และหลักการมอบอำนาจ เช่นนี้จะเกิดระบบการปกครองท้องถิ่นเรียกว่า Local Self Government ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น<sup>11</sup>

สรุป “แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครอง” หมายถึง แนวคิดที่ว่าด้วยการกระจายอำนาจทางการปกครองให้แก่ประชาชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย ทั้งนี้เพื่อดำเนินการปกครองให้ทั่วถึงและ

<sup>11</sup> โกวทิพย์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : วิทยุชุมชน, 2546), หน้า 26-29.

เกิดผลดีแก่ประชาชน เป็นการแบ่งเบาภาระการปกครองของรัฐบาลกลาง

## 2.2.2 หลักการกระจายอำนาจ

สถาบันดำรงราชนูปภาพ กล่าวว่า หลักการกระจายอำนาจ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. หลักมีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจการปกครองนั้น จะต้องมีการเป็นนิติบุคคลต่างหากจากรัฐบาลกลาง การมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์การเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เป็นของตนเอง

2. หลักมีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการบริหารงานนั้น เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจการปกครอง เพราะหากองค์การนั้นไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์การเช่นนี้ก็จะมีความไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ องค์การปกครองท้องถิ่น ต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติการกิจตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ แต่มีข้อจำกัดว่า อำนาจอิสระขององค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพอสมควร ไม่มากจนเกินไป (Unit and Sovereignty) ของประเทศหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์การปกครองท้องถิ่นมิใช่สถาบันการเมืองที่มีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเอง หากแต่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้ และมีองค์การที่จำเป็นสำหรับหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติและบริหารกิจการ อันเป็นหน้าที่ของตนเท่านั้น

3. หลักประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหาร ท้องถิ่นและผู้ทำหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองของประชาชนนั้น อาจทำได้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การปกครองท้องถิ่น เช่น การสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามาบริหารงานในการดำเนินกิจกรรม อันเป็นหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจจะทำได้

4. หลักมีงบประมาณของตนเอง องค์การปกครองท้องถิ่น จะต้องมีความสามารถในการจัดเก็บและบริหารรายได้ด้วยตนเอง เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจ ให้้องค์การปกครองท้องถิ่น

ทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ<sup>12</sup>

สรุป “หลักการกระจายอำนาจ” มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ ความเป็นนิติบุคคลมีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและผู้นำที่นิติบัญญัติ และหลักการมีงบประมาณเป็นของตนเอง

### 2.2.3 การปกครองท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร ได้สรุปหลักการปกครองท้องถิ่นในสาระสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา
2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมิชอบเขตพอกควรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่น ก็จะกลายเป็นรัฐอุปไทย เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญ และความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม
3. หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมิสิทธิตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง
4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองท้องถิ่นของตน องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่น จัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือองค์การฝ่ายบริหาร และองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ<sup>13</sup>

<sup>12</sup>สถาบันดำรงราชานุภาพ, “แนวทางการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแบบมีส่วนร่วม”, รายงานการวิจัย, อังใน อนันต์ อรรถเศรษฐัง, “ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2551, หน้า 32-33.

<sup>13</sup>ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, อังใน เรื่องเดียวกัน, หน้า 34.

อุทัย หิรัญโต นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสมปราศจากความควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น<sup>14</sup>

สรุป “การปกครองท้องถิ่น” หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม

#### 2.2.4 หลักการปกครองท้องถิ่น

ประหยัด หงษ์ทองคำ ได้ประมวลหลักการปกครองท้องถิ่นในสาระสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านี้อาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นไทยจัดเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องใช้อำนาจอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมิชอบเขตอยู่พอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไป ไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชน ในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมียุติตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่น มีสิทธิที่จะตรากฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่ และใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับสุขาภิบาล เป็นต้น

<sup>14</sup>อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, อ้างใน เรื่องเดียวกัน, หน้า 35.

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองท้องถิ่นตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย ได้แก่ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาล จะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบกรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพ ฯ จะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่น จะต้องมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวคิดที่ว่า ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น ที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่น มาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์ และความ ต้องการของชุมชน และอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนั้นยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย<sup>15</sup>

สรุป “หลักการปกครองท้องถิ่น” ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้คือ การปกครองของชุมชน หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิ ตามกฎหมาย มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง และประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

ปัจจุบันรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นในขณะนี้มีอยู่ 5 รูปแบบ คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยา ทั้งนี้ กทม. และเมืองพัทยา เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นพิเศษที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายเฉพาะ ในการวิจัยครั้งนี้ได้วิจัยเกี่ยวกับองค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.)

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรบริหารส่วนตำบล

### 2.3.1 การจัดตั้งองค์กรบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายที่ใช้ในการจัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้มีการปรับฐานะ

<sup>15</sup> ประหยัด หงษ์ทองคำ, การปกครองท้องถิ่น, อ้างใน เรื่องเดียวกัน, หน้า 35-36.

การบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบใหม่ ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น 2 รูปแบบดังนี้

1. รูปแบบ สภาตำบล ได้มีการยกฐานะเป็นนิติบุคคล อันได้แก่สภาตำบลที่มีรายได้ โดยไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 150,000 บาท

2. รูปแบบ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ (โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (มาตรา 43) ซึ่งปัจจุบันในปี 2552 มีจำนวน 6,925 แห่ง

ในปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลได้มีการเสนอขอปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติสภาตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในประเด็นต่าง ๆ ทั้งโครงสร้างที่มาของสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น ซึ่งในที่น่าเสนอให้เห็น โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายเดิม และในส่วนที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการแก้ไขใหม่พร้อม ๆ กันไป

พ.ศ. 2546 รัฐบาลได้เสนอขอปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 โดยกำหนดให้โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง โดยเนื้อหาส่วนใหญ่แก้ไขชื่อเรียกบุคคลและคำศัพท์กฎหมายที่ ให้สอดคล้องกับกฎหมายองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่น ๆ

สรุป “การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล” เกิดขึ้นจาก พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานของตำบล โดยการยกฐานะสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นนิติบุคคล และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง

### 2.3.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารตำบลพ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ ดังนี้

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก  
(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น

(3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(12) การท่องเที่ยว



## (13) การผังเมือง

มาตรา 69 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 66 มาตรา 67 และ มาตรา 68 นั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใดๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้ องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

สรุป “อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล” มีอำนาจในการพัฒนาตำบล ทั้ง ในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมีบทบาทกำหนดไว้ในกฎหมาย

## 2.3.3 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แบ่งโครงสร้างองค์กร ออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง และมีวาระในการดำรงตำแหน่ง 4 ปี สามารถพิจารณาได้ดังนี้

## 1.1 จำนวนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1.1 ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน

1.1.2 ในกรณีเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภา จำนวน 6 คน

1.1.3 ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภา องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภา จำนวนหมู่บ้านละ 3 คน

1.2 ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหาร ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แต่มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งที่ได้แก้ไขตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 ที่น่าสนใจและเป็นปัจจุบัน คือ

1.2.1 ไม่เคยถูกผู้ว่าสั่งให้ออกจากตำแหน่ง กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน หรือแพทย์ ประจำตำบล เว้นแต่จะพ้น 5 ปี นับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

1.2.2 มีสัญชาติไทยโดยกำเนิด มีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง ซึ่งถือเป็นจุดที่ต้องการเพิ่มศักยภาพให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีบุคลากรที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

### 1.3 องค์ประกอบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

1.3.1 ประธานสภา จำนวน 1 คน และรองประธานสภา จำนวน 2 คน โดยตำแหน่งประธานสภา และรองประธานสภา จะมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

1.3.2 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกสมาชิกคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภา

### 1.4 อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้คือ

1.4.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนา อบต. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.4.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติ ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

1.4.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. คณะผู้บริหาร เป็นองค์กรฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่เกิน 2 คน

### 2.1 อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหาร แบ่งออกได้ ดังนี้คือ

2.1.1 บริหารกิจการให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติ และแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภา

2.1.2 จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภา พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.1.3 รายงานการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2.1.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2 คณะผู้บริหารพ้นจากตำแหน่ง เกิดจาก 1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมดอายุเมื่อมีการยุบสภา 2) ครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือลาออก 3) ผู้ว่าราชการจังหวัด สั่งให้พ้นจากตำแหน่ง 5) สภา มีมติให้พ้นจากตำแหน่งไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่

และ 6) สภาไม่รับหลักการแห่งร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือเพิ่มเติม ด้วยเสียงไม่น้อยกว่า 2/3 ของจำนวนสมาชิกที่มีอยู่<sup>16</sup>

สรุป “โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล” แบ่งออกเป็น 2 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายนายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายบริหาร เป็นต้น

## 2.4 บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย

### 2.4.1 ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย

องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย ตั้งอยู่ทางทิศเหนืออำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ระยะทางประมาณ 8 กม. อยู่ระหว่างอำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร กับ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีถนนถีนานนท์ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 213 เป็นเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ

### 2.4.2 อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ จดกับตำบลมหาไชย และอำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

ทิศใต้ จดกับตำบลสมเด็จ และตำบลลำห้วยหลวง

ทิศตะวันออก จดกับอำเภอห้วยผึ้ง

ทิศตะวันตก จดกับตำบลศรีสมเด็จ และตำบลมหาไชย

2.4.3 เนื้อที่ มีเนื้อที่โดยประมาณ 93 ตารางกิโลเมตร หรือ 58,125 ไร่ พื้นที่ส่วนใหญ่ ทิศเหนือเป็นหุบเขาและตอนใต้เป็นที่ราบเหมาะแก่พื้นที่ทำการเกษตร มีสภาพอากาศในเขตมรสุมเมืองร้อน แบ่งได้ 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว จำนวนประชากรทั้งสิ้น 7,628 คน แยกเป็นชาย 3,849 คน หญิง 3,833 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 84 คน/ตารางกิโลเมตร จำนวน 1,856 ครัวเรือน แบ่งแยกเขตการปกครองออกเป็น 11 หมู่บ้าน

2.4.4 ข้อมูลบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

1. ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รวม 22 คน ผู้ดำรงตำแหน่ง ประธานสภา คนปัจจุบัน คือ นายวินัย การนา รองประธานสภา คือ นายกำพลศักดิ์ จันไค และเลขานุการสภา คือ นายสังวร เพ็ญประชุม

<sup>16</sup>ภาควิชากฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, รวมกฎหมายปกครอง, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประกายพรึก, 2548), หน้า 160-184.

2. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน นายวงศ์ ผาพรหม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน คือ นายแพ่ง วิระศรี และ นางเรียน เนินทราย เลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล คือ นายเกี้ยว ของดี

3. พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวยมีบุคลากร รวม 65 คน แยกได้ดังนี้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน หัวหน้าส่วนโยธา 1 คน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 1 คน นักวิชาการศึกษา 1 คน นักพัฒนาชุมชน 1 คน บุคลากร 1 คน นักวิชาการเกษตร 1 คน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 1 คน เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 1 คน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 1 คน เจ้าพนักงานพัสดุ 2 คน เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 คน เจ้าพนักงานธุรการ 5 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ 2 คน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 2 คน เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 1 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 21 คน พนักงานจ้างทั่วไป 6 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ 14 คน<sup>17</sup>

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญมี ไชยพิมพ์ ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. ผลจากการเปรียบเทียบ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

3. สำหรับข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรหาวิธีการในการบริหารบุคคล เพื่อสร้างความพึงพอใจด้านที่ต่ำ ให้เป็นความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้น เพื่อที่จะทำให้

<sup>17</sup> องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์, แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2551 – 2553, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2550), หน้า 16.

ข้าราชการมีความสุขในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร<sup>18</sup>

วรินทร์นันท์ แพงศรีจันทร์ ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า

1. ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาล ต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. สำหรับข้อเสนอแนะ พบว่า พนักงานเทศบาลได้ให้ข้อเสนอแนะ เช่น ควรมีการจัดการแข่งขันกีฬาภายในของแต่ละกอง ฝ่าย ต่าง ๆ เพื่อสร้างความความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น<sup>19</sup>

สมฤกษ์ ภูจอมจิตร ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า

1. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ การปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

<sup>18</sup>บุญมี ไชยพิมพ์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร”, สารนิพนธ์ศาสนาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2550, 160 หน้า.

<sup>19</sup>วรินทร์นันท์ แพงศรีจันทร์, “ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการปฏิบัติงานในเขตเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), 2550, 102 หน้า.

3. สำหรับข้อเสนอแนะ พนักงานเทศบาลได้ให้ข้อเสนอแนะเช่น ควรหาตำแหน่งบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำให้แก่พนักงานจ้างที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เพื่อความมั่นคงในอาชีพการงาน<sup>20</sup>

สมชาย ประสบสันต์วัฒนา ได้ศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า

1. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านลักษณะงาน

2. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>21</sup>

ยศศิริ ทองสมบูรณ์ ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปลือย อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปลือย อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทน และด้านลักษณะงาน

<sup>20</sup>สมฤกษ์ ภู่อมจิตร, “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ การปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), 2550, 93 หน้า.

<sup>21</sup>สมชาย ประสบสันต์วัฒนา. “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), 2551, 95 หน้า.

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>22</sup>

หาญ เจริญสุข ได้ศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า

1. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยจากการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น และด้านลักษณะงานที่ทำ

2. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษาดำเนินการ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

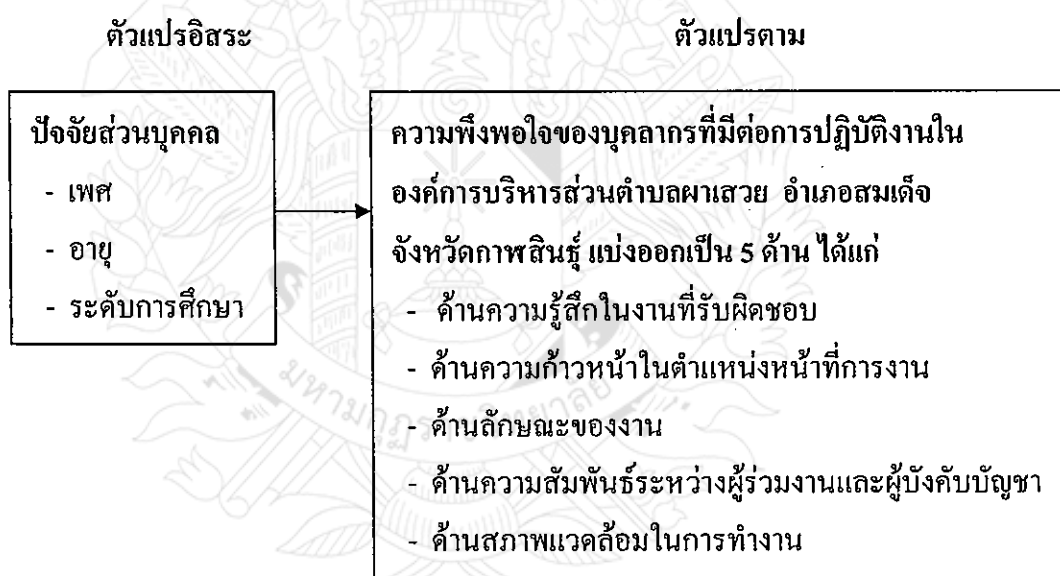
3. สำหรับข้อเสนอแนะ บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะ เช่น ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ควรให้โอกาสแก่พนักงานจ้างในการฝึกอบรมเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรมเกี่ยวกับพัสดุ การบัญชี เป็นต้น<sup>23</sup>

<sup>22</sup>ยศศิริ ทองสมบูรณ์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปลือย อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2551, 105 หน้า.

<sup>23</sup>หาญ เจริญสุข, “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2551, 108 หน้า.

## 2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ของ เฮอร์ซเบิร์ก<sup>24</sup> (Herzberg's Hygiene Motivation Theory) เกี่ยวกับปัจจัยที่กระตุ้น (Motivation Factor) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกลงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน เนื่องจากมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้นทั้งนี้เพราะปัจจัยดังกล่าวสามารถทำให้บุคลากรสนองตอบความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต ปัจจัยที่จำเป็น (Hygiene Factor) 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกมาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามโครงสร้างที่ปรากฏดังต่อไปนี้คือ



ภาพประกอบที่ 2.1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

<sup>24</sup>Frederick Herzberg, *Motivation-Hygiene Theory*, อ้างใน สุมนา ณ นคร, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า 20-25.



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาบริการจำนวน 65 คน<sup>1</sup>

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาบริการจำนวน 56 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ R.V. Krejcie & D.W. Morgan<sup>2</sup> ดังนี้

---

<sup>1</sup> องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์, แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2552- 2554), (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2552), หน้า 10.

<sup>2</sup> ทิพยา กิจวิจารณ์, วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษาขอนแก่น. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2547. หน้า 127.

### 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังนี้

แยกจำนวนประชากร ตามตำแหน่งของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย และแยกตามเพศ แล้วใช้วิธีจับสลากแบบไม่ทดแทน เทียบตามสัดส่วนบัญญัติไตรยางค์ จนได้ครบจำนวน 56 คน ตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงตำแหน่งของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่	ตำแหน่งของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1	พนักงานส่วนตำบล	10	14	24	9	12	21
2	ลูกจ้างประจำ	0	1	1	0	1	1
3	พนักงานจ้างตามภารกิจ	6	14	20	5	12	17
4	พนักงานจ้างทั่วไป	2	6	8	2	4	6
5	พนักงานจ้างเหมาบริการ	3	9	12	3	8	11
	รวม	21	44	65	19	37	56

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึในงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถาม

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)<sup>3</sup> แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

### 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะศึกษาแนวคิด วิธีการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำผลการศึกษาจากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมายในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความตรงตามเนื้อหา โดยเสนออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรง และความครอบคลุมของเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา หลังจากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามอาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ทางภาษา และความถูกต้อง วัด ได้ตรงวัตถุประสงค์ของการวัด ซึ่งพบว่า ข้อคำถามทุกข้อในทุกตอนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งตรวจสอบความเป็นปรนัย (Objectivity) ของคำถามและคำตอบแต่ละข้อ เพื่อให้ได้ข้อคำถามและคำตอบที่ชัดเจน ถูกต้อง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

4.1 พระฉานนิพิทย์ อินทจารี สำเร็จการศึกษา สน.บ. (ภาษาอังกฤษ) ศศ.ม.(พุทธศาสนศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเกี่ยวกับคำและภาษา

4.2 พระปลัดชาญชัย ญาณธมโม สำเร็จการศึกษา สน.บ. (รัฐศาสตร์การปกครอง) กศ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและระเบียบวิธีวิจัย

<sup>3</sup>สังศรี ชมพูนงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2549), หน้า 100.

4.3 พ.จ.ต. สำเนียง หวังเจริญ สำเร็จการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศส.ม.) สาขา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่ง นักส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับชำนาญการ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มาทำการปรับแก้ให้เหมาะสม ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพด้านค่าอำนาจ จำแนกของข้อคำถาม ความตรงของเครื่องมือ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง แล้วจัดพิมพ์ แบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามได้ปรับแก้และตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัย นำไปทดลองกับบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลสมเด็จพระ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดกาฬสินธุ์ 30 คน

7. รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ทดลองใช้ และวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นราย ข้อ (Discrimination Power) โดยใช้วิธี Item-total Correlation มีค่าตั้งแต่ 0.43 – 0.68

8. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)<sup>4</sup> มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95

9. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างต่อไป

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ขอความร่วมมือจาก บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 56 ราย ดังนี้

1. ผู้วิจัย ขอให้ทางบัณฑิตวิทยาลัยสาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย ทำหนังสือถึงนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัด กาฬสินธุ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มเป้าหมาย

2. ชี้แจงวัตถุประสงค์ตลอดจนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

<sup>4</sup>ภาควิชาและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, พื้นฐานการวิจัยการศึกษา, พิมพ์ ครั้งที่ 2, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2548), หน้า 93-94.

3. ผู้วิจัยออกเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจในการกรอกแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เริ่มเก็บข้อมูล จากวันที่ 15-30 ตุลาคม 2552 รวมระยะเวลา 15 วัน

4. ภายหลังเสร็จสิ้นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในแต่ละวัน ผู้วิจัยได้ตรวจ สอบ ความถูกต้องของแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์ถูกต้อง

5. จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ปรากฏว่า ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 56 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ  
 2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป  
 3. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามเกณฑ์การการแปลผลการวิเคราะห์ ดังนี้

การให้คะแนนแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

- |   |         |                             |
|---|---------|-----------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจ มาก        |
| 3 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจ น้อย       |
| 1 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด |

การแปลความหมายของข้อมูล ตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
-----------	----------

- |             |                            |
|-------------|----------------------------|
| 4.21 – 5.00 | ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด |
| 3.41 – 4.20 | ระดับความพึงพอใจ มาก       |

<sup>5</sup>สงศรี ชมพวงค์, การวิจัย, อ่างแล้ว, หน้า 100.

2.61 – 3.40 ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง

1.81 – 2.60 ระดับความพึงพอใจ น้อย

1.00 – 1.80 ระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80 ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระหว่างระดับค่าเฉลี่ย (Range)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ \text{ค่าเฉลี่ย} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

5. ทำการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการใช้สถิติเพื่อการเปรียบเทียบการทดสอบค่าที (t-test) และ F-test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และพรรณนาวิเคราะห์

### 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกได้ดังนี้คือ

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่

1.1 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminative Power) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่าย (Simple Correlation Co-efficient) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item – total Correlation)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับใช้สถิติแอลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

$$\text{จากสูตร } P = \frac{n \times 100}{N}$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

n แทน จำนวนข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนคน

### 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ( $\bar{X}$ )

$$\text{จากสูตร } \bar{X} = \frac{\sum X_i}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x_i$  แทน ผลของคะแนนทั้งหมด

$N$  แทน จำนวนตัวอย่าง

### 2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D.)

$$\text{จากสูตร S.D.} = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$N$  แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

### 3. สถิติเพื่อเปรียบเทียบ ได้แก่

3.1 Independent Sampling t - test เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ตัวแปรที่ศึกษาของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

3.2 F - test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มขึ้นไป

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 คน ซึ่งได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน ค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t- distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (F- distribution)

SS แทน ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)

df แทน ระดับขั้นของความอิสระ (degree of freedom)

MS แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Squares)

\* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

p แทน ความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Probability)

#### 4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา



ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้านคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.1-4.3

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	19	33.90
หญิง	37	66.10
รวม	56	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 66.10 และเป็นเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 20-30 ปี	19	33.90
อายุ 31-40 ปี	32	57.20
อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	5	8.90
รวม	56	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 57.20 รองลงมาอายุ 20-30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 และมีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	13	23.20
อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	21	37.50
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	22	39.30
รวม	56	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมา ระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และระดับการศึกษา ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า น้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.4-4.9

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้าน

ด้านที่	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับ ความพึงพอใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	3.64	0.53	มาก
2	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.23	0.52	ปานกลาง
3	ด้านลักษณะงาน	3.74	0.44	มาก
4	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.55	0.49	มาก
5	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.34	0.55	ปานกลาง
	รวม	3.49	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากตามด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ย จากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางสองด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่กำหนด	3.65	0.92	มาก
2	การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.62	0.89	มาก
3	การสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	3.71	0.85	มาก
4	การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.58	0.91	มาก
5	การมีอิสระในการปฏิบัติงาน/การตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่	3.69	0.98	มาก
รวม		3.64	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด ข้อ 3 การสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ข้อ 5 ได้รับการมีอิสระในการปฏิบัติงาน/การตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ ข้อ 1 การสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่กำหนด ข้อ 2 การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และข้อ 4 การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การได้รับสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ	3.20	0.70	ปานกลาง
2	งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า	3.23	0.66	ปานกลาง
3	ระบบการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานมีความเป็นธรรม	3.26	0.73	ปานกลาง
4	โอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.22	0.72	ปานกลาง
5	การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.28	0.80	ปานกลาง
รวม		3.23	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้แก่ ข้อ 5 การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ข้อ 3 ระบบการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานมีความเป็นธรรม ข้อ 2 งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า ข้อ 4 โอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และข้อ 1 การได้รับสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านลักษณะงาน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.80	0.91	มาก
2	ความรู้สึกรู้สึกพอใจและสุขใจกับการปฏิบัติงาน	3.74	0.92	มาก
3	การได้นำความรู้และประสบการณ์เข้าร่วมตัดสินใจในการทำงาน	3.72	0.79	มาก
4	การมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	3.68	0.99	มาก
5	งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.78	1.05	มาก
รวม		3.74	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ข้อ 5 งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ 2 ความรู้สึกรู้สึกพอใจและสุขใจกับการปฏิบัติงาน ข้อ 3 การได้นำความรู้และประสบการณ์เข้าร่วมตัดสินใจในการทำงาน และข้อ 4 การมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการในหน่วยงาน	3.52	0.83	มาก
2	ความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.76	มาก
3	ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.51	0.87	มาก
4	ความสัมพันธ์ในหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานและบังคับบัญชา	3.55	0.84	มาก
5	ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.60	0.85	มาก
รวม		3.55	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ข้อ 5 ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ข้อ 2 ความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน ข้อ 4 ความสัมพันธ์ในหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานและบังคับบัญชา ข้อ 3 ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และ ข้อ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการในหน่วยงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	หน่วยงานมีสภาพบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน	3.32	0.88	ปานกลาง
2	หน่วยงานมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.31	0.82	ปานกลาง
3	หน่วยงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรเอื้ออารีต่อกัน	3.40	0.87	ปานกลาง
4	การมีความคล่องตัวและอิสระในการทำงาน	3.37	0.84	ปานกลาง
5	ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน	3.34	0.99	ปานกลาง
รวม		3.34	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3 หน่วยงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรเอื้ออารีต่อกัน ข้อ 4 การมีความคล่องตัวและอิสระในการทำงาน ข้อ 5 ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ข้อ 1 หน่วยงานมีสภาพบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน และ ข้อ 2 หน่วยงานมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ



ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามตัวแปรเพศ อายุ  
และระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ t - test และ F - test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.10 - 4.45

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการ  
ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์  
โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	19	3.57	0.29	มาก
หญิง	37	3.44	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม เพศชายอยู่ในระดับมากและ  
เพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การ  
บริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
ชาย	19	3.57	0.29	1.335	0.187
หญิง	37	3.44	0.37		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	19	3.67	0.40	มาก
หญิง	37	3.63	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
ชาย	19	3.67	0.40	0.273	0.786
หญิง	37	3.63	0.59		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	19	3.28	0.50	ปานกลาง
หญิง	37	3.23	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
ชาย	19	3.67	0.40	0.273	0.786
หญิง	37	3.63	0.59		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	19	3.86	0.38	มาก
หญิง	37	3.68	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
ชาย	19	3.86	0.38	1.434	0.157
หญิง	37	3.68	0.46		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	19	3.60	0.41	มาก
หญิง	37	3.47	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพศชายอยู่ในระดับมาก และเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
ชาย	19	3.60	0.41	0.926	0.358
หญิง	37	3.47	0.53		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	19	3.48	0.44	ปานกลาง
หญิง	37	3.21	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
ชาย	19	3.48	0.44	1.706	0.094
หญิง	37	3.21	0.58		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20-30 ปี	19	3.57	0.29	มาก
31-40 ปี	32	3.48	0.37	ปานกลาง
41 ปีขึ้นไป	5	3.22	0.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมจำแนกตามอายุ อายุระหว่าง 20-30 ปีอยู่ในระดับมาก อายุระหว่าง 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไปอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.506	2	0.253	2.137	0.128
ภายในกลุ่ม	6.272	53	0.118		
รวม	6.778	55			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 – 30 ปี	19	3.67	0.40	มาก
31 – 40 ปี	32	3.65	0.60	มาก
41 ปีขึ้นไป	5	3.48	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ อายุระหว่าง 20 – 30 ปี อายุระหว่าง 31 – 40 ปี อยู่ในระดับมากเหมือนกัน และ 41 ปีขึ้นไปอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.156	2	0.078	0.269	0.766
ภายในกลุ่ม	15.364	53	0.290		
รวม	15.520	55			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 – 30 ปี	19	3.28	0.50	ปานกลาง
31 – 40 ปี	32	3.08	0.53	ปานกลาง
41 ปีขึ้นไป	5	3.26	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.171	2	0.086	0.301	0.742
ภายในกลุ่ม	15.068	53	0.284		
รวม	15.239	55			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 – 30 ปี	19	3.86	0.38	มาก
31 – 40 ปี	32	3.76	0.42	มาก
41 ปีขึ้นไป	5	3.16	0.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน อายุ 20 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อยู่ในระดับมากเหมือนกัน และ อายุ 41 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.994	2	0.997	6.085	0.054
ภายในกลุ่ม	8.685	53	0.164		
รวม	10.679	55			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 – 30 ปี	19	3.60	0.41	มาก
31 – 40 ปี	32	3.51	0.56	มาก
41 ปีขึ้นไป	5	3.28	0.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อายุ 20 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อยู่ในระดับมากเหมือนกัน และ อายุ 41 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.421	2	0.210	0.852	0.433
ภายในกลุ่ม	13.088	53	0.247		
รวม	13.509	55			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 – 30 ปี	19	3.47	0.44	ปานกลาง
31 – 40 ปี	32	3.22	0.61	ปานกลาง
41 ปีขึ้นไป	5	3.12	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.915	2	0.458	1.511	0.230
ภายในกลุ่ม	16.045	53	0.303		
รวม	16.960	55			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	13	3.59	0.31	มาก
อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	21	3.44	0.28	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	22	3.48	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ต่ำกว่า อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า อยู่ในระดับมาก อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.203	2	0.102	0.819	0.447
ภายในกลุ่ม	6.574	53	0.124		
รวม	6.77	55			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	13	3.63	0.41	มาก
อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	21	3.62	0.52	มาก
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	22	3.67	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.025	2	0.013	0.043	0.958
ภายในกลุ่ม	15.494	53	0.292		
รวม	15.519	55			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	13	3.30	0.56	ปานกลาง
อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	21	3.18	0.59	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	22	3.29	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.179	2	0.090	0.316	0.731
ภายในกลุ่ม	15.060	53	0.284		
รวม	15.239	55			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	13	3.80	0.43	มาก
อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	21	3.82	0.43	มาก
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	22	3.63	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.40 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.446	2	0.223	1.154	0.323
ภายในกลุ่ม	10.234	53	0.193		
รวม	10.680	55			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	13	3.69	0.29	มาก
อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	21	3.44	0.53	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	22	3.47	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.42 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า อยู่ในระดับมาก อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่า อยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกัน

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.543	2	0.272	1.111	0.337
ภายในกลุ่ม	12.965	53	0.245		
รวม	13.408	55			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	13	3.55	0.47	มาก
อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	21	3.11	0.47	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	22	3.32	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.44 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า อยู่ในระดับมาก อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่า อยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกัน

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.578	2	0.789	2.719	0.075
ภายในกลุ่ม	15.382	53	0.290		
รวม	16.960	55			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน



ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอ  
สมเด็จพระ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย  
อำเภอสมเด็จพระ จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จพระ จังหวัดกาฬสินธุ์	ความถี่ (คน)
1. ด้านความรู้สึกลงานที่รับผิดชอบ	
1.1 บุคลากร ควรมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อให้งานที่ ทำมีความถูกต้อง และสมบูรณ์	4
1.2 บุคลากร ควรสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	3
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	
2.1 หน่วยงาน ควรสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พนักงานจ้าง ให้ได้รับการศึกษาต่อ ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า	10
2.2 ระบบการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงาน ควรมีความเป็นธรรมกับทุกคน	9
3. ด้านลักษณะงาน	
3.1 บุคลากร ควรนำความรู้และประสบการณ์ มาใช้ในการทำงาน อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ	2
3.2 บุคลากร ควรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	1
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	
4.1 ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ให้เกิด ความสมัครสมานสามัคคีในหมู่คณะ	6
4.2 ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายใน เพื่อให้เกิดความสามัคคี เช่น จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาภายใน	5

## ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์	ความถี่ (คน)
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	
5.1 หน่วยงาน ควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย	8
5.2 หน่วยงาน ควรมีการติดตั้งเครื่องปรับอากาศในสำนักงานในทุกส่วน หรือฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เย็นสบายในการทำงาน	7

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ดังนี้คือ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หน่วยงาน ควรสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พนักงานจ้าง ให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และระบบการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงาน ควรมีความเป็นธรรมกับทุกคน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หน่วยงาน ควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย และหน่วยงาน ควรมีการติดตั้งเครื่องปรับอากาศในสำนักงานในทุกส่วน หรือฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เย็นสบายในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีในหมู่คณะ และควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายใน เพื่อให้เกิดความสามัคคี เช่น จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาภายใน (5 คน)

ด้านความรู้สึกลงานที่รับผิดชอบ บุคลากร ควรมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อให้งานที่ทำมีความถูกต้อง และสมบูรณ์ และบุคลากร ควรสามารถแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้)

ด้านลักษณะงาน บุคลากร ควรนำความรู้และประสบการณ์ มาใช้ในการทำงาน อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และบุคลากร ควรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามตัวแปร เพศ อายุ และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาบริการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 56 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง R.V. Krejcie & D.W. Morgan ต่อจากนั้นได้สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นคำถามให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test และ F-test (ANOVA) โดยนำเสนอสรุปผลการวิจัยดังนี้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

### ผลการวิจัย ปรากฏผลดังนี้คือ

5.1.1 ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ตามลำดับ

5.1.2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากสามด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรู้สึกลงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางสองด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความรู้สึกลงานที่รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดสามอันดับแรกคือ ข้อ 3 การสามารถแก้ไขปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ข้อ 5 ได้รับการมีอิสระในการปฏิบัติงาน/การตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ และข้อ 1 การสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่กำหนด ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดสามอันดับแรกคือ ข้อ 5 การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ข้อ 3 ระบบการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานมีความเป็นธรรม และข้อ 2 งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า ตามลำดับ

ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดสามอันดับแรกคือ ข้อ 1 งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ข้อ 5 งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ ข้อ 2 ความรู้สึกพอใจและสุขใจกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดสามอันดับแรกคือ ข้อ 5 ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ข้อ 2 ความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ข้อ 4 ความสัมพันธ์ในหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานและบังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลำดับต่ำสุดตามอันดับแรกคือ ข้อ 3 หน่วยงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรเอื้ออารีต่อกัน ข้อ 4 การมีความคล่องตัวและอิสระในการทำงาน และ ข้อ 5 ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ตามลำดับ

5.1.3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามตัวแปร เพศ อายุ และระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ พบว่า

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ( $p>.05$ )

2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ( $p>.05$ )

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ( $p>.05$ )

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด ดังนี้คือ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หน่วยงาน ควรสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พนักงานจ้าง ให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และระบบการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงาน ควรมีความเป็นธรรมกับทุกคน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หน่วยงาน ควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย และหน่วยงาน ควรมีการติดตั้งเครื่องปรับอากาศในสำนักงานในทุกส่วน หรือฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เย็นสบายในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีในหมู่คณะ และควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายใน เพื่อให้เกิดความสามัคคี เช่น จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาภายใน



ด้านความรู้สึกลงานที่รับผิดชอบ บุคลากร ควรมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อให้งานที่ทำมีความถูกต้อง และสมบูรณ์ และบุคลากร ควรสามารถแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้

ด้านลักษณะงาน บุคลากร ควรนำความรู้และประสบการณ์ มาใช้ในการทำงาน อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และบุคลากร ควรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประเด็นที่น่าสนใจจึงได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจุบันมีนโยบายในการปรับปรุง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างหรือลูกจ้าง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ใกล้เคียงกัน 2) องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ ตลอดจนพนักงานจ้าง เช่น ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน จัดสวัสดิการเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนให้อย่างเท่าเทียมกัน 3) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน พบว่า งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่ามี ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการในหน่วยงาน เป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ ความพึงพอใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมี ไชยพิมพ์ ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย ประสพสันต์วัฒนา ได้ศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอ

เชียงใหม่ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความรู้สึกลงานที่รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับเฉพาะข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3 การสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ และข้อ 4 การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ เพราะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ข้อ 3 ได้รับความพึงพอใจจากบุคลากรสูงสุด ส่วนข้อ 4 ได้รับความพึงพอใจต่ำสุดนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ขาดหน่วยงานภายใน เช่น หน่วยตรวจสอบภายในที่ทำหน้าที่ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ข้อ 4 ได้รับความพึงพอใจจากบุคลากรต่ำสุด

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับเฉพาะข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 5 การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และข้อ 1 การได้รับสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย มีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากรทุกหน่วย ทุกฝ่าย จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ข้อ 5 ได้รับความพึงพอใจจากบุคลากรสูงสุด ส่วนข้อ 1 ได้รับความพึงพอใจต่ำสุดนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการศึกษาต่อให้แก่พนักงานจ้าง หรือลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้ไม่ค่อยพอใจ จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ข้อ 1 ได้รับความพึงพอใจจากบุคลากรต่ำสุด

ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับเฉพาะข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ และข้อ 4 การมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย ได้มอบหมายงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ แก่บุคลากรทุกหน่วย ทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงคุณวุฒิการศึกษาที่สำเร็จ จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ข้อ 1 ได้รับความพึงพอใจจากบุคลากรสูงสุด ส่วนข้อ 4 ได้รับความพึงพอใจต่ำสุดนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากร ยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะการมาทำงานสาย จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ข้อ 1 ได้รับความพึงพอใจจากบุคลากรต่ำสุด

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับเฉพาะข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 5 ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ข้อ 3 ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย ได้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เช่น มีการจัดพบปะสังสรรค์กัน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ข้อ 5 ได้รับความพึงพอใจจากบุคลากรสูงสุด ส่วนข้อ 3 ได้รับความพึงพอใจต่ำสุดนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บางครั้งที่ผู้บังคับบัญชา มีงานด่วน มีงานยุ่งมาก จึงขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ข้อ 1 ได้รับความพึงพอใจจากบุคลากรต่ำสุด

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3 หน่วยงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรเอื้ออารีต่อกัน และข้อ 2 หน่วยงานมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย มีบรรยากาศสงบ ร่มรื่น และบุคลากรทุกคน มีความเอื้ออารีต่อกัน จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ข้อ 3 ได้รับความพึงพอใจจากบุคลากรสูงสุด ส่วนข้อ 2 ได้รับความพึงพอใจต่ำสุดนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย ยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร และระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายเพื่อให้บริการแก่ประชาชน จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ข้อ 2 ได้รับความพึงพอใจจากบุคลากรต่ำสุด

### 5.2.2 การทดสอบสมมติฐาน

1) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน เช่น เพศชาย เพศหญิง ถึงแม้เพศจะต่างกัน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้มีนโยบายในการพัฒนา ปรับปรุง และ ส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกเพศ มีคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมกัน ใกล้เคียงกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติว่าเป็นเพศใด เช่น ด้านความรู้สึกลงใจงานที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิง ก็ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิง ก็ได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน และขึ้นกับความสามารถของแต่ละคน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ไม่ว่าเพศชาย เพศหญิง ผู้บังคับบัญชาก็ให้ความสำคัญ

อย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญมี ไชยพิมพ์ ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย ประสพสันต์วัฒนา ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน เช่น อายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป ถึงแม้ว่าจะต่างกัน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้มีนโยบายในการพัฒนา ปรับปรุง และ ส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มอายุ มีคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมกัน ใกล้เคียงกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติว่าจะมีอายุใด เช่น ด้านความรู้สึกลงใจในการทำงานที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรทุกกลุ่มอายุ ก็ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่ว่าจะอายุเท่าใด ก็ได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน และขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ไม่ว่าจะอายุเท่าใด ผู้บังคับบัญชาก็ให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรินทร์นันท์ แพงศรีจันทร์ ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยศศิริ ทองสมบูรณ์ ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปลือย อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ( $p>.05$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เช่น ระดับการศึกษา ต่ำกว่าอนุปริญญา/ต่ำกว่าปวส. ระดับการศึกษา อนุปริญญา/เทียบเท่า/ปวส. และระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ถึงแม้ระดับการศึกษาจะต่างกัน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้มีนโยบายในการพัฒนา ปรับปรุง และ ส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกระดับการศึกษา มีคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมกัน ใกล้เคียงกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติว่าจะมีระดับการศึกษาใด เช่น ด้านความรู้สึกลงใจงานที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรในทุกระดับการศึกษา ก็ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่ว่าจะมีการศึกษาเท่าใด ก็ได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียมกันและขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ไม่ว่าจะมีการศึกษาเท่าใด ผู้บังคับบัญชาก็ให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ บุคลากรที่มีจะมีการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ สมฤกษ์ มุลตรีบุตร ได้ศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ หาญ เจริญสุข ได้ศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความรู้สึกลงใจงานที่รับผิดชอบ ควรมีการสนับสนุน ในประเด็น สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด และเพื่อ

เป็นการรักษามาตรฐานให้อยู่ในระดับดีเช่นเดิม และควรปรับปรุงแนะนำในประเด็น การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรมีการสนับสนุนในประเด็น การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด และเพื่อเป็นการรักษามาตรฐานให้อยู่ในระดับดีเช่นเดิม และควรปรับปรุงแนะนำในประเด็น การได้รับสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. ด้านลักษณะงาน ควรมีการสนับสนุนในประเด็น งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด และเพื่อเป็นการรักษามาตรฐานให้อยู่ในระดับดีเช่นเดิม และควรปรับปรุงแนะนำในประเด็น การมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ควรมีการสนับสนุนในประเด็น ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เนื่องจากได้รับความพึงพอใจมากที่สุด และเพื่อเป็นการรักษามาตรฐานให้อยู่ในระดับดีเช่นเดิม และควรปรับปรุงแนะนำในประเด็น ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด

5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรมีการสนับสนุนในหัวข้อ หน่วยงานควรมีบรรยากาศของความเป็นมิตรเอื้ออารีต่อกัน เนื่องจากได้รับความพึงพอใจมากที่สุด และเพื่อเป็นการรักษามาตรฐานให้อยู่ในระดับดีเช่นเดิม และควรปรับปรุงแนะนำในประเด็น หน่วยงาน ควรได้มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่ได้รับความพึงพอใจจากบุคลากร น้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในประเด็นเกี่ยวกับการได้รับสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ โดยเฉพาะงบประมาณในการสนับสนุนในการศึกษาต่อให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะพนักงานจ้าง ดังนั้นควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหาสาเหตุ ปัจจัย สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานจ้างศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาด้านนี้ต่อไป

2. ผลการวิจัย พบว่า ด้านที่ได้รับความพึงพอใจจากบุคลากร มากที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน ในประเด็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ดังนั้นควรมีการวิจัย

เชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพ และความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็น  
แนวทางการพัฒนาด้านนี้ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นต่อไป



## บรรณานุกรม

### 1. ภาษาไทย

#### 1) หนังสือทั่วไป

โกวิทย์ พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, 2546.

ทิพย์ฯ กิจวิจารณ์. วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2547.

ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กาลสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2548.

ภาควิชากฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. รวมกฎหมายปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประกายพริ้ง, 2548.

สงศรี ชมภูวงศ์. การวิจัย. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2549.

สุพานี สดุษฎีวานิช. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

สุรัช ชินโย. เอกสารศึกษานิตยสาร. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจ เอ็น ที, 2540.

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์. แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2551 – 2553. กาลสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2550.

สนิท จรอนันท์. ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสุขุมและบุตรจำกัด, 2548.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพมหานคร : ศรีเมืองการพิมพ์, 2543.

องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์. แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2552-2554). กาลสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2552.

#### 2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

โกวิทย์ นนทะเสน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงทาง สังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 5”. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.

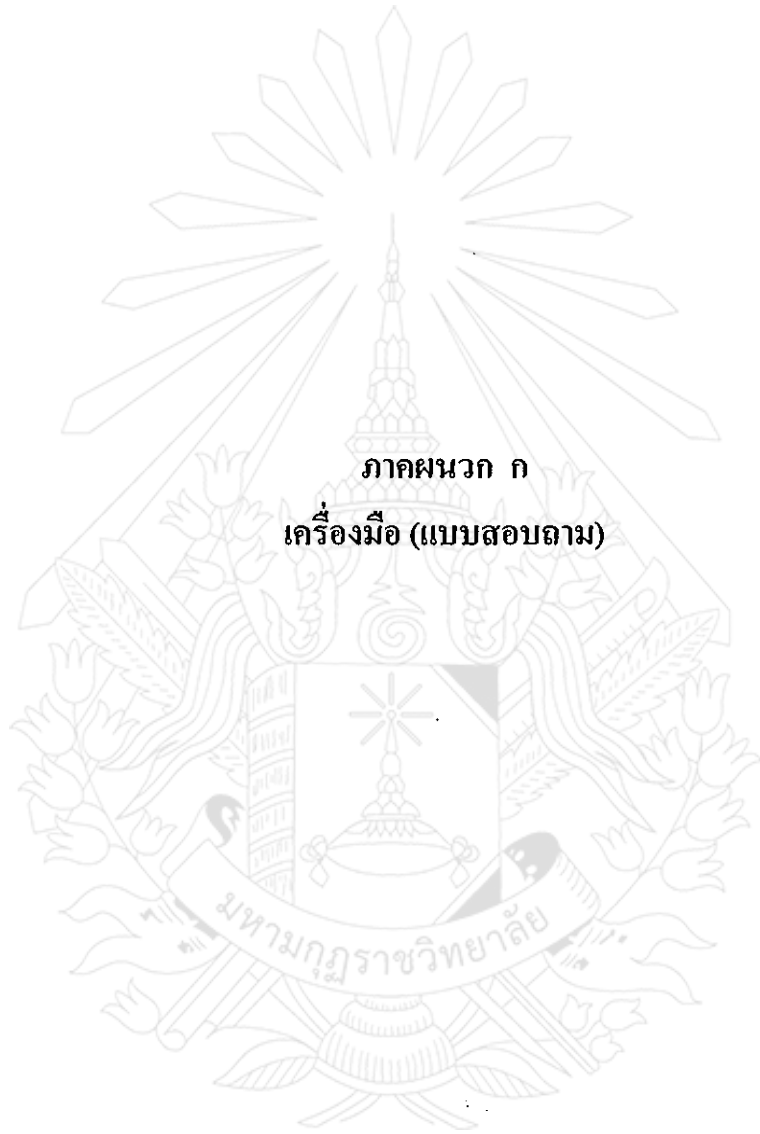


- ชวิน ทิววรรณรักษ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- ดำรงศักดิ์ ไชยแสน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย”. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.
- ศุลา มหาพสุธานนท์. “ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- บุญมี ไชยพิมพ์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2550.
- บุรี ทิพนัส. “ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2549.
- ขงยุทธ สิมพา. “ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี”. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.
- ยศศิริ ทองสมบูรณ์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปลือย อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์”. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- วรินทร์นันท์ แพงศรีจันทร์. “ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการปฏิบัติงานในเขตเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม”. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550.
- สมชาย ประสบสันต์วัฒนา. “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม”. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2551.
- สมฤกษ์ ภูจอมจิตร. “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม”. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือ (แบบสอบถาม)

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตขอนแก่น ออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้านคือ ด้านความรู้สึกลงใจในงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาจากท่านตอบให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมจึงไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อท่านแต่อย่างใด และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

(ลงชื่อ)..... ผู้วิจัย

นายวายุภัทร ราศรี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์การปกครอง

มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตขอนแก่น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 - 30 ปี

31 - 40 ปี

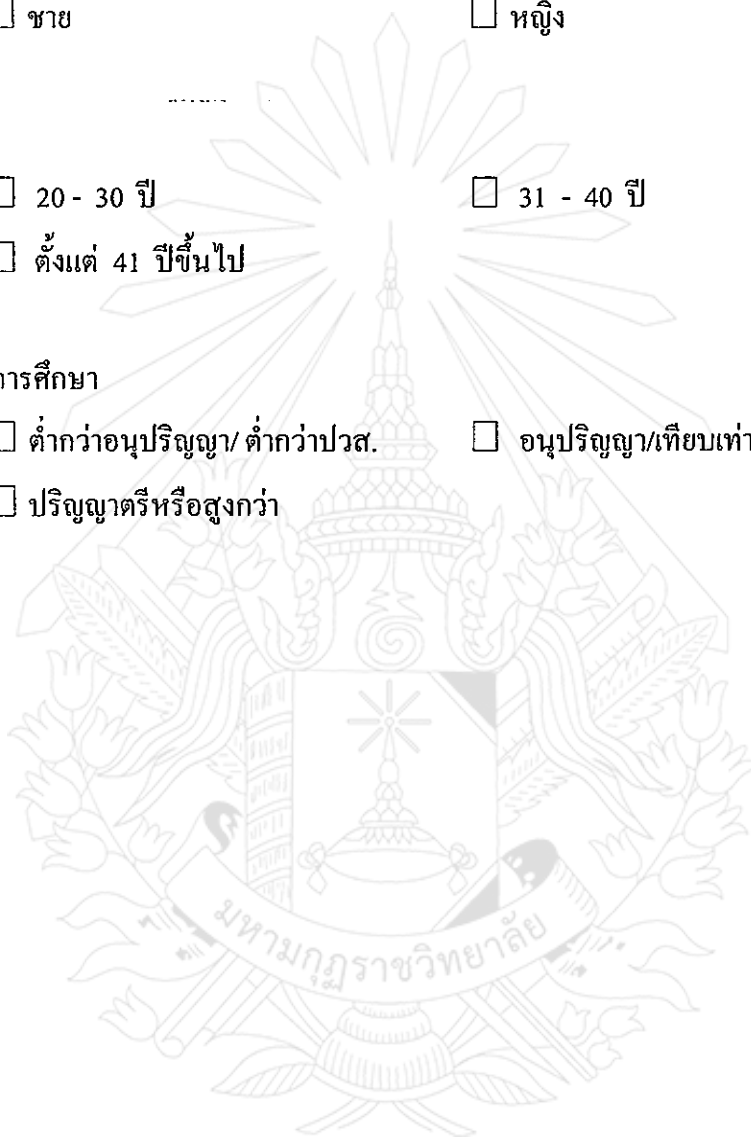
ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าอนุปริญญา/ต่ำกว่าปวส.

อนุปริญญา/เทียบเท่า/ปวส.

ปริญญาตรีหรือสูงกว่า



ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ผาเสวย  
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง  
น้อย และน้อยที่สุด เพียงช่องใดช่องหนึ่งเท่านั้น

ข้อที่	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ด้านความรู้สึกรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ</b>						
1	การสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่กำหนด					
2	การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
3	การสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้					
4	การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน ให้ดียิ่งขึ้น					
5	การมีอิสระในการปฏิบัติงาน/การตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่					
<b>2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</b>						
6	การได้รับสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ					
7	งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า					
8	ระบบการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานมีความเป็นธรรม					
9	โอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
10	การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
<b>3. ด้านลักษณะงาน</b>						
11	งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ					
12	ความรู้สึกรู้สึกพอใจและสุขใจกับการปฏิบัติงาน					
13	การได้นำความรู้และประสบการณ์เข้าร่วมตัดสินใจในการ ทำงาน					
14	การมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่					
15	งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					

ข้อที่	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ผาน้อย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</b>						
16	ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการในหน่วยงาน					
17	ความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
18	ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
19	ความสัมพันธ์ในหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
20	ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
<b>5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</b>						
21	หน่วยงานมีสภาพบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน					
22	หน่วยงานมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
23	หน่วยงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรเอื้ออารีต่อกัน					
24	การมีความคล่องตัวและอิสระในการทำงาน					
25	ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน ตำบลผาเสวย  
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

1. ด้านความรู้สึกลงานที่รับผิดชอบ

.....

.....

.....

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

.....

.....

.....

3. ด้านลักษณะงาน

.....

.....

.....

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

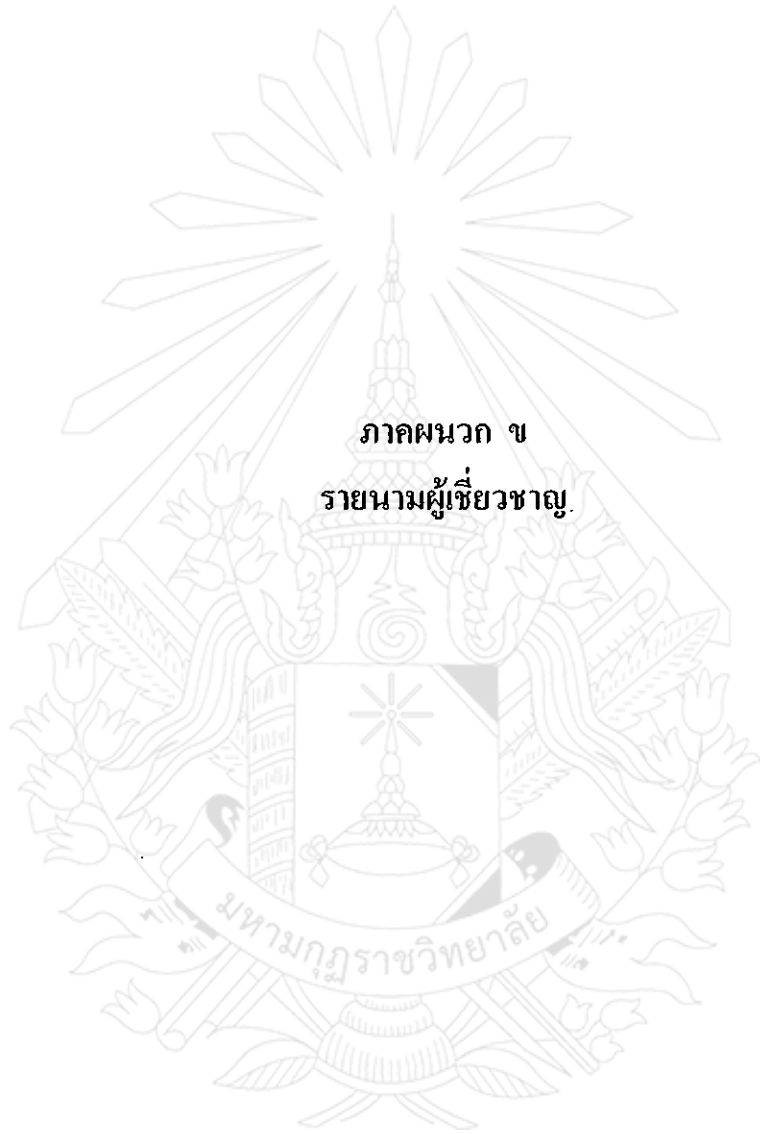
.....

.....

.....

ขอขอบคุณ ที่ตอบแบบสอบถาม



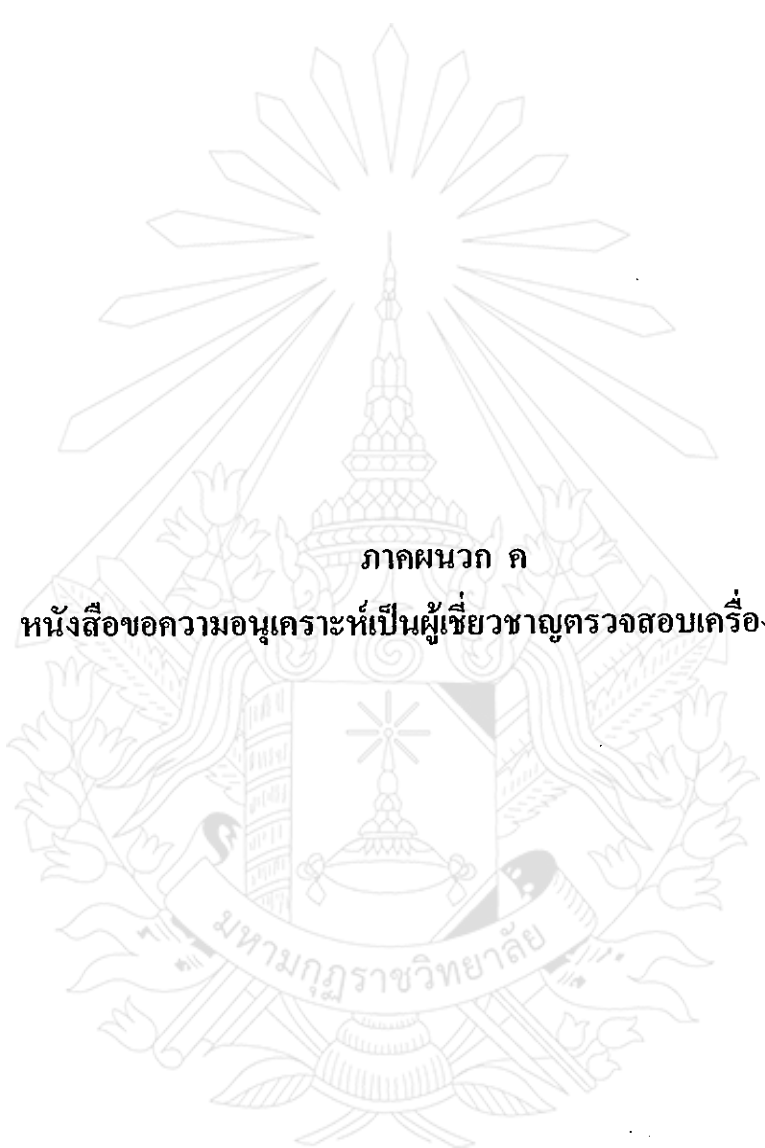


ภาคผนวก ข  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหามกุฏราชวิทยาลัย

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

- พระฉานพิพิธ อินทจารี : เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา  
 การศึกษา : ศน.บ. (ภาษาอังกฤษ) ศศ.ม.(พุทธศาสนาศึกษา)  
 ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำ วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์  
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- พระปลัดชาญชัย ญาณธมโม : เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย  
 การศึกษา : ศน.บ. (รัฐศาสตร์การปกครอง) กศ.ม. (บริหารการศึกษา)  
 ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำ วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์  
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- พ.จ.ต. สำเนียง หวังเจริญ : เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา  
 การศึกษา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขารัฐศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
 ตำแหน่ง : นักส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับชำนาญการ  
 สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





ที่ ศร ๖๐๒๐/ว ๗๗๒

92

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
๘๔/๑ ถนนดินานนท์ ตำบลกาฬสินธุ์  
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน/เจริญพร พระปลัดธัญชัย ญาณมโช

ด้วย นายวายุภัทร ราศรี นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี เช่นเคย ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ร.ร. ศน. ม. ๓๓๖/ว ๑๔

แล้ว ส่งไป กิ่ง รว. รว. จ.ม.ร. ได้แล้ว

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระปริยัติสารเวที)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ  
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๔๓๘๑-๕๓๕๓



ที่ ศธ ๖๐๒๐/ว ๗๗๒

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย  
๘๔/๑ ถนนถีนานนท์ ตำบลกาฬสินธุ์  
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

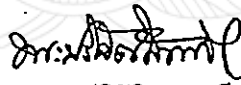
เรียน/เจริญพร พ.จ.ท. คำเต็มอง แห่งทวีป

ด้วย นายวายุภัทร ราศรี นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี เช่นเคย ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

  
(พระปริยัติสารเวที)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๔๓๘๑-๕๓๕๓

๑

๒

๓

๔



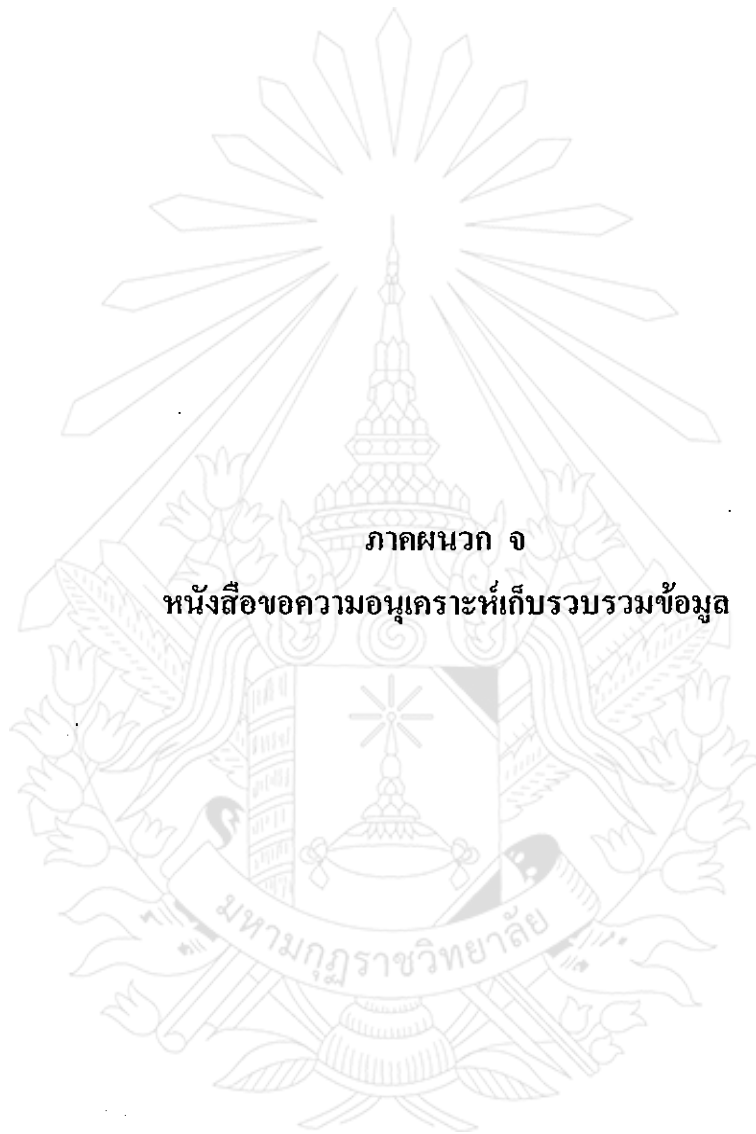
ภาคผนวก ง  
คำอำนาจจำแนก

ตารางภาคผนวก ง แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก
1. ด้านความรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ		4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	
ข้อ 1	0.60	ข้อ 1	0.54
ข้อ 2	0.59	ข้อ 2	0.56
ข้อ 3	0.62	ข้อ 3	0.53
ข้อ 4	0.58	ข้อ 4	0.55
ข้อ 5	0.61	ข้อ 5	0.57
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน		5. ด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน	
ข้อ 1	0.43	ข้อ 1	0.49
ข้อ 2	0.45	ข้อ 2	0.48
ข้อ 3	0.46	ข้อ 3	0.52
ข้อ 4	0.44	ข้อ 4	0.51
ข้อ 5	0.47	ข้อ 5	0.50
3. ด้านลักษณะงาน			
ข้อ 1	0.68		
ข้อ 2	0.66		
ข้อ 3	0.65		
ข้อ 4	0.64		
ข้อ 5	0.67		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95





ภาคผนวก จ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



<input type="checkbox"/> ส่วนการคลัง	๕๒	<input type="checkbox"/> ส่วนโยธา
<input type="checkbox"/> การศึกษา		<input type="checkbox"/> สาธารณสุข

ศษ ๖๐๒๐/๗๗๖๑

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย 97  
๘๔/๑ ถนนถีนานนท์ ตำบลกาฬสินธุ์  
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลผาเสวย

ด้วย นายวายุภัทร ราศรี นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย กำลังอยู่ในระหว่างทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วนวันเวลานั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่าน โดยตรงในภายหลัง

จึงเจริญพรมามาเพื่อ โปรดทราบ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

วโรน พงษ์ ๐๖๓.

ศาสตราจารย์ ดร. วัฒนาพรทิพย์

ศาสตราจารย์ ดร. วัฒนาพรทิพย์

ศาสตราจารย์ ดร. วัฒนาพรทิพย์

ศาสตราจารย์ ดร. วัฒนาพรทิพย์

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๔๓๘๑-๕๓๕๓

เจริญพร

ดร. มิ่งขวัญ

(พระปริยัติสารเวที)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

ศ.ค.ท.

(พิเชษฐ ญาณภาค)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย

ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลผาเสวย

## ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ สกุล : นายวายุภัทร ราศรี
- วัน เดือน ปีเกิด : 8 กรกฎาคม 2522
- ที่อยู่ปัจจุบัน : 3 หมู่ 3 ตำบลลำห้วยหลวง อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ 46150
- การศึกษา
- พ.ศ. 2540 : มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
- พ.ศ. 2545 : ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) สาขาวิชาการบัญชี สถาบันราชภัฏสกลนคร
- ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ 5
- สถานที่ทำงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

